



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN

LA REFORMA LABORAL DE 2012 ES
ATENTATORIA DEL PRINCIPIO DE
LIBERTAD SINDICAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
ITZEL CELESTE GARCÍA MARTÍNEZ

ASESOR: LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2019





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.

AGRADECIMIENTOS

Sería imposible agradecer lo suficiente a todos los involucrados que han hecho posible la realización de este sueño.

Gracias principalmente a Jehová Dios, por la familia que me dio, la vida y sus bendiciones que día a día me proporciona.

Muy especialmente a mi mamá, quien nunca ha dudado a impulsarme e incondicionalmente en todos estos años, por sus consejos y regaños, muestra de su amor y deseo de verme superada en todos los aspectos de la vida.

A mi hermana Vanessa, que siempre ha estado presente en cada uno de los momentos de mi vida y que durante la realización de este trabajo, no fue la excepción.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Facultad de Estudios Superiores Aragón, por darme la oportunidad de estudiar con los mejores maestros y ayudarme a lograr mi sueño de ser Abogada.

Un agradecimiento especial a mi asesor José Manuel Cervantes Bravo, que influyó de manera importante para encaminarme al darme de su tiempo y dedicación, por compartir conmigo sus conocimientos y materializar este trabajo, siempre siendo digno de mi admiración y respeto.

A mis sinodales en conjunto quienes revisaron y creyeron en mí con este trabajo.

A la Dra. Lorena Domínguez, quien creyó en mí y me apoyo dándome sus consejos y tiempo en el camino de la abogacía.

A la Lic. Ana Laura Cárdenas, que me brindó sus conocimientos jurídicos y un excelente ejemplo profesional.

A todos mis amigos que siempre estuvieron conmigo brindándome su apoyo incondicional, muchas gracias por ser parte de mi vida.

Gracias a todos los que comparten en su corazón la alegría que siento por este acontecimiento.

Noviembre, 2019

ÍNDICE

LA REFORMA LABORAL DE 2012 ES ATENTATORIA DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

INTRODUCCIÓN	I
--------------	---

CAPÍTULO PRIMERO SINDICATOS EN MÉXICO

1.1. Naturaleza jurídica.	1
1.2. Concepto, constitución, requisitos y objetivos.	3
1.3. Clasificación de los sindicatos.	16
1.4. Atribuciones.	18
1.5. Regulación legislativa.	20

CAPÍTULO SEGUNDO CONCEPTOS SINDICALES ELEMENTALES

2.1. Libertad Sindical Colectiva.	29
2.1.1. Principios de la Libertad Sindical en la Constitución de la OIT.	32
2.1.2. Autonomía y Unidad Sindical.	34
2.1.3. Pluralidad Sindical.	40
2.1.4. Las Cláusulas de Exclusión.	41
2.1.4.1 Aspecto Histórico.	49
2.1.5. Estatutos Sindicales.	51

CAPÍTULO TERCERO
LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE
TRABAJO

3.1.	Los Derechos Sindicales: una Definición.	57
3.2.	La Libertad Sindical en la OIT.	77
3.3.	Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.	81
3.4.	Instrumentos Básicos Sobre Libertad Sindical.	89
3.4.1.	Convenio N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho De Sindicalización, 1948.	90
3.4.2.	Convenio N° 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949.	99
3.4.3.	Convenio N° 154 Sobre la Negociación Colectiva, 1981.	105
3.4.4.	Otros Convenios con Referencia a la Libertad Sindical.	109

CAPÍTULO CUARTO
PROPUESTA DE COMO DEBERIAN QUEDAR LOS ARTICULOS DE LA
LIBERTAD SINDICAL EN LA REFORMA DEL 2012.

4.1.	Análisis de los Artículos relativos. a la Libertad Sindical en la Ley Federal del Trabajo de 1970, comparados con la Reforma del 2012.	128
4.2.	Argumentos a Favor y en Contra de la Libertad Sindical.	147
4.3.	Violaciones a la Libertad Sindical.	150

4.4. Propuesta de la Libertad de Adhesión de los Trabajadores a los Sindicatos.	153
CONCLUSIONES	163
FUENTES CONSULTADAS	167

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, aborda temas que ilustran el quehacer de las autoridades y de los sindicatos. Este tema es de importancia ya que el momento en que vivimos hay una aceleración de política, así como de régimen y de economía mismas que guardan una dependencia entre sí; cabe indicar que el tema de libertad sindical no es nuevo ya que ha sido un resultado de la lucha por responder a las necesidades de la realidad de los trabajadores.

Es hablar del fruto de la humanidad por superar su dependencia, de manera tal que le permitió asentarse e iniciar la civilización o etapa socioeconómica, con instituciones como lo es Clases Sociales, Propiedad Privada, Estado y Derecho.

Los antecedentes históricos dieron nacimiento a los sindicatos, mismos que responden a estas necesidades, como buscar la asociación con sus semejantes en busca de protección; esta necesidad tiene dos vertientes: individual y social, esta última atañe a la libertad sindical tema controvertido del derecho colectivo del trabajo, es una libertad social que ejercen los trabajadores.

El sindicalismo en México tiene dos facetas, el cual es el derecho del trabajador o del empresario; nos atañe a los primeros los cuales pueden asociarse en organizaciones de libre elección y su autonomía interna les permite elegir a sus dirigentes, elaborar estatutos, proveer su administración y establecer servicios que sean útiles a sus asociados. Mas sin embargo esta resulta ser más compleja, ya que las reformas pueden beneficiar o perjudicar a los trabajadores.

Se pretende analizar en esta tesis la realidad del derecho a la libertad sindical, ya que desde mi perspectiva no es plena aun, a pesar de que la historia indique que los trabajadores se unen para el reconocimiento de sus derechos y

defenderse del actuar opresivo de sus patrones, mismos que han sido reconocidos en las leyes y exigidos hasta el día de hoy.

El análisis de la presente investigación comenzara del estudio de las fuentes histórico-jurídicas de las opiniones de diversos autores en cuestión de la libertad de asociación y su materialización como derecho de los trabajadores en la figura del Sindicato, veremos los problemas del reconocimiento de los derechos, sobre todo para ejercer la Libertad Sindical, contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que hasta el momento su aplicación no es aun plena; se contempla sobre los antecedentes internacionales que se han creado para la defensa de los derechos laborales, como lo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la aplicación de los Convenios Internacionales, analizando las observaciones que han presentado al Estado Mexicano, lo cual evidencia la ratificación de los mismos. Se estudiara las propuestas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo acontecidas en el 2012. Las modificaciones han sido revisadas por diversas especialistas, criticadas con mayor análisis enfatizando que se requiere de sólidas relaciones de trabajo para fortalecer las relaciones colectivas de trabajo.

En nuestro País el Derecho a la sindicalización se encuentra consagrado en la Constitución Política, en su artículo 123 fracción XVI, en relación con el artículo 9, así como artículos de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se exponen y son analizados en este trabajo.

Luchar por condiciones dignas de trabajo, nuevas prestaciones y salarios, que son factores reales de cambio social político y económico, para que se fortalezca la democracia que este país necesita, es lo que las nuevas organizaciones sindicales luchan por conseguir y exigen el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley de la materia.

Se pretende que con esta investigación se pueda entender el qué y porqué es un tema que nos atañe a todos los mexicanos. Por ello debemos estar conscientes de la necesidad de cambio, la práctica que ha llevado a cabo los gobiernos, respecto a la libertad sindical.

Debemos estar atentos a las futuras decisiones que promueven los cambios en lo social, político y económico que se llevan en nuestro País, pues a futuro todos los trabajadores deberán asegurar su participación y fortaleza en la democracia que se necesita en nuestro país para seguir progresando en el cumplimiento de los derechos humanos sociales reconocidos en el sistema jurídico mexicano.

CAPÍTULO PRIMERO

SINDICATOS EN MÉXICO

Este primer capítulo tiene por bien indicar los aspectos básicos del Sindicato por lo cual es necesario el análisis básico así como clasificación, atribución, regulación legislativa entre otros, retomando puntos de vista de autores así como punto de vista propio.

Se hablara de su registro ante de conformidad a la Ley Federal de Trabajo así como requisitos que se requieren por la ley para su existencia jurídica.

1.1. NATURALEZA JURÍDICA.

“Sindicato” deriva de síndico y su equivalencia latina **syndicus**, aunque también se encuentra en el griego **syndicos** o **sundike**, vocablo que significa “con justicia”. Se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es el procurador que defiende los derechos de una corporación.¹

El sindicato es una figura jurídico–política ya que es sujeto de derecho, que integra el Derecho Colectivo de Trabajo, ya que adquiere atribuciones, autonomía y capacidad para actuar, al tener una personalidad jurídica con fundamentos jurídicos constitucionales y propios de normas reglamentarias, por lo cual deriva del derecho social.

Que exista el sindicato es porque está relacionado siempre a la clase obrera de producción. Los sindicatos son consecuencia de dos condiciones básicas: existencia de trabajo asalariado y las contradicciones engendradas por la relación de capital trabajo.²

¹ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Ameba, Buenos Aires, p.151

² CHRISTLIEB Fernández Paulina, La Clase Obrera en la Historia de México, Porrúa, México 1985, p.274

Su naturaleza jurídica del sindicato implica el lugar que le corresponde dentro del Derecho, Mario de la Cueva indica que la personalidad jurídica de los sindicatos es una realidad social con vida propia, la asociación profesional existe en la vida social... La asociación profesional es autónoma frente al Estado y no participa en el poder público del Estado pero sin embargo, ejerce un poder sobre los hombres, que se parece, en muchos aspectos, al poder público del Estado.³

Juan Soto⁴ indica que la naturaleza de los sindicatos de la siguiente forma:

1. La consideración de la persona que presta servicios o que trabaja al servicio de una tercera.
2. La existencia de esa persona, que puede ser individual o colectiva, distinta del trabajador y a la cual benefician los servicios de éste.
3. La libertad, entendida como la posibilidad consciente de una acción por parte del trabajador, le lleva a configurar una unidad con sus iguales.
4. La creación de una mentalidad coincidente, en todos los integrantes de la agrupación, para obtener los beneficios de la misma, en un querer lograr la realización de lo que específicamente sea su bien común particular.

La naturaleza del sindicato es de carácter asociativo ya que la agrupación de las personas debe ser de manera voluntaria con determinados intereses comunes.

De conformidad a la doctrina se ha indicado tres posiciones distintas:

- a) Se considera una sociedad de derecho público, porque a ella pertenecen los trabajadores.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1986 2da ed, p. 59

⁴ SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, 1ra ed, Trillas, México 1992, p.210

- b) Se le reconoce como una sociedad de carácter privado, por contener normas especiales, lo cual el Estado reconoce con personalidad jurídica privada.
- c) Considerado como persona jurídica de derecho laboral, ya que deriva de fundamentos constitucionales y normas reglamentarias de la materia, dándole autonomía, con personalidad jurídica propia.

Varios autores, afirman que la personalidad jurídica de los sindicatos no es pública ni privada, sino que es de personalidad jurídica social, ya que es inconfundible con cualquier asociación de naturaleza civil o mercantil.

Por lo tanto podemos decir que el sindicato es una persona jurídica del derecho social, ya que el derecho laboral encuadra en dicha rama.

1.2. CONCEPTO, CONSTITUCIÓN, REQUISITOS Y OBJETIVOS.

En este segundo capítulo se tratará el concepto correspondiente de sindicatos, así como requisitos para integrarlo, el registro que prevé la Ley Federal de Trabajo para su existencia jurídica así bien el fin que busca la existencia del mismo.

Concepto

- **Derecho colectivo del trabajo**

Primeramente para delimitar este tema es necesario indicar la naturaleza del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que con ello se podrá dar un mejor concepto de lo que es un sindicato, además de que de este proviene su naturaleza.

Derecho Colectivo del Trabajo se puede definir como el conjunto de normas jurídicas e instituciones que se proponen realizar justicia social en el equilibrio

de las relaciones entre trabajadores y patrones, en lo referente a la prestación de un servicio personal y subordinado.

Si bien el derecho colectivo se puede dividir en:

- a) Derecho individual.
- b) Derecho colectivo.
- c) Derecho procesal.

En este capítulo nos concentraremos a en el derecho colectivo.

Mario de la Cueva, concibe el Derecho colectivo de Trabajo como la norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos del trabajo, y refiere que el ejercicio del derechos sindical es una garantía constitucional.⁵

Autores así como Néstor de Buen, indican tres fines principales del Derecho Colectivo del Trabajo:

- a) Nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal.
- b) El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo.
- c) Reconocimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

El derecho colectivo del trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, las federaciones o las

⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo II, 9na edición, Porrúa, México 1998, p.266

confederaciones... De esta manera... su objetivo primordial es realizar la justicia social en las relaciones colectivas del trabajo.⁶

Trasciende al derecho individual del trabajo, pues este derecho se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y patrones, quienes por medio de la negociación colectiva, pactaran las condiciones de trabajo del grueso de los trabajadores y sus respectivos intereses.

Podemos señalar que esta rama del derecho laboral se integra tanto por las asociaciones profesionales, los convenios que las mismas realizan en las cuales se establecen las condiciones de trabajo, además de los conflictos de trabajadores y patrones colectivamente considerados.

Así bien el derecho colectivo del trabajo, es el derecho que se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y patrones, atiende las necesidades de la colectividad ya que de manera aislada cada trabajador no podría obtener de ahí la necesidad de organizarse.

- **Coalición**

“Coalición” deriva del latín **coalatium**, que significa reunirse, juntarse, liga, unión.⁷ Coligarse equivale también a unirse o confederarse unos con otros para algún fin.⁸

El maestro Jesús Castorena define la coalición como: el agrupamiento momentáneo llamado a disolverse en vista del resultado obtenido se juzga satisfactoria o se reconoce, a la inversa como inaccesible.⁹

⁶ SANTOS AZUELA, Hector, Derecho del Trabajo, S/edición, Mac Grawn Hill, Mexico, 1998, p.370

⁷ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 228.

⁸ Enciclopedia Juridica Omeba, *op. cit.*, p. 842

⁹ CASTORENA. J, Jesus , Manual de Derecho Obrero , 6ta ed , Heliasta, Argentina, 1973, p. 48

La coalición se deriva de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que faculta a los individuos de coaligarse, que a la letra dice:

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

Así como el numeral 355 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

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

Así bien los elementos de coalición son:

- a) Es un acuerdo de trabajadores o patronos.
- b) Define un interés común.
- c) Es temporal.
- d) Los trabajadores que voten deberán prestar sus servicios a una misma empresa o patrón.
- e) Se extingue con la consecución del fin propuesto.

Con lo anterior, se cita la temporalidad como característica principal de la coalición, este difiere de la asociación, pues la primera tiene un carácter transitorio, ya que es un agrupamiento circunstancial y momentáneo con elementos fines, llamado a desaparecer al lograr el cumplimiento de ellos o de encontrarse frustrada la acción que dio origen a ésta.

Ahora bien es de importancia indicar que la coalición es un acto que precede a la huelga no representa un antecedente, en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara desaparecer, terminaría también huelga.

La coalición es la instancia previa a la integración del sindicato, la coalición así emplaza a la huelga, pero es incapaz de celebrar contrato colectivo, mismo que solo se reserva a los sindicatos.

- **Asociación**

Se puede definir como la acción mediante la cual dos o más personas se une con una finalidad determinada, que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones de tipo, político, religioso, benéficos, culturales, profesionales o mercantiles.¹⁰

El Maestro Rojina Villegas define la asociación como: una corporación de derecho privado que se constituye mediante un contrato por la reunión permanente de dos o más personas para realizar un fin común, lícito, posible y de naturaleza no económica, pudiendo ser, por consiguiente, político, científico, artístico o de recreo.¹¹

Los elementos que se señalan de asociación, son:

- a) Se constituye por medio de un contrato por dos o más personas.
- b) Debe ser permanente.
- c) Persigue un fin común, lícito, posible y de naturaleza no económica.

Este principio es fundamental en el estudio del derecho sindical, ya que en él se concentra la base de la institución sindical, tiene doble referencia a saber:

1. Colectiva, es la libertad para que se integren los sindicatos de trabajadores o patrones, así como de su reconocimiento por las organizaciones laborales.

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba, *op. cit.*, p. 842

¹¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano Tomo VI, Vol II, 6ta ed, Porrúa, México, 1985, p.137

2. Individual, es la libertad del trabajador para pertenecer o no a un sindicato, en este último punto se encuentra la libertad positiva de afiliación.

La asociación señala prácticamente a la tendencia natural del hombre de reunirse con otros de su misma naturaleza, y que el fin inmediato es la solidaridad, misma que toma otro rumbo cuando esta solidaridad se basa en la clase y oficio de los integrantes.

La asociación constituye un derecho de origen natural por cuanto es consecuencia de la sociabilidad humana, puesto que permite la mejor consecución de ciertos fines que individualmente no se podrían lograr.¹²

- **Sindicato**

Ahora bien como ya lo habíamos tratado dentro de la naturaleza del sindicato, esta palabra proviene del francés **syndicat**, considerada como asociación profesional. Se tiene así bien que el sindicato busca una justicia conjunta de los socios, colaboración y acción conjunta de todos, en defensa de los intereses comunes de los miembros, relativo al trabajo.

Néstor de Buen indica que el sindicato es de origen de una fuerza social, revestida de personalidad jurídica esencialmente institucional, que dentro de los límites legales produce actos jurídicos de derecho objetivo.

También el autor en comento indica que sindicato es la personal social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 238

Mario de la Cueva indica que el sindicato refleja la libertad de asociación en sus creadores, en un sindicato libre con ciertas regulaciones dentro del marco legal, reuniendo así dos características: que su actividad corresponda a la misma rama industrial de la empresa y que tenga trabajadores afiliados al mismo, prestando servicios en la empresa del caso.¹³

De conformidad a los ordenamientos, el artículo 123, apartado A, fracción XVI del Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos indica el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, a la letra dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Cabe indicar que es en defensa de sus intereses, y que trabajadores como patrones pueden formar sindicatos pero estos son por separados ya que los intereses son distintos.

Por su parte el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo nos indica lo siguiente: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De los anteriores ordenamientos se identifica el principio de igualdad ya que el sindicato es la organización libre y profesional de trabajadores y patrones para formar sindicatos, de carácter institucional y permanente, registrado ante autoridad competente, cuya finalidad es la defensa de los intereses de los miembros.

Hemos de indicar que el Sindicato a comparación de la coalición es permanente, ya que requiere registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, (competencia federal o local) requiriendo veinte trabajadores mínimo o tres

¹³ *Ibidem*, p 358

patrones mínimo, constituyéndose para la defensa de los intereses comunes puede ser titular del contrato colectivo del trabajo.

Podemos establecer que las diferencias entre coalición y sindicato son:

Coalición: es transitoria, no requiere registro, su fin es la defensa de intereses comunes, puede ser titular de derecho de huelga.

Sindicato: es permanente, requiere de un registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o de o de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, según sea el caso, su fin es el mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros, se requiere un mínimo de miembros según sea el caso (trabajadores o patrones) y es titular del Contrato colectivo del Trabajo.

En cuestión de la diferencia entre asociación y sindicato, de conformidad a Néstor de Buen, “el sindicato tendrá un significado como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.”¹⁴ Se puede decir que el sindicato siempre va a ser una asociación pero una asociación profesional no puede ser un sindicato en tanto no busque el mejoramiento y defesa de los intereses de los asociados y no esté formada por trabajadores o patrones, no constituirá sindicato.

Constitución

La constitución de los sindicatos es el acto por el cual diversos trabajadores deciden voluntariamente formar o crear un sindicato, para lo cual se requiere un número determinado o de trabajadores o patrones para conformarlo.

De conformidad al tema anterior sobre el concepto del sindicato, nos refiere el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo la libertad sindical la cual indica que

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo II, 7ma ed, Porrúa 1987, p. 574

los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Lo cual significa que es un acto jurídico por lo cual es un negocio jurídico, siendo esto un acto de voluntad que busca consecuencias jurídicas en donde las partes de forma deliberada o libremente buscan la protección de su interés jurídico a través de una declaración de voluntad.

Mario de la Cueva, da el nombre de requisitos para la constitución de los sindicatos a "los elementos sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídica."¹⁵

El Maestro divide dichos requisitos en aquellos que son de fondo y formales, los primeros son los sustanciales como calidad de las personas que concurren a su organización, funcionamiento y finalidades que se propongan realizar los trabajadores; los segundos son las formalidades que la Ley señala para reconocer la personalidad jurídica.

De conformidad al tema anterior sobre el concepto del sindicato, nos refiere el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo la libertad sindical la cual indica que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Lo cual significa que es un acto jurídico por lo cual es un negocio jurídico, siendo esto un acto de voluntad que busca consecuencias jurídicas en donde las partes de forma deliberada o libremente buscan la protección de su interés jurídico a través de una declaración de voluntad.

El negocio jurídico exige una serie de requisitos que son los elementos formales del acto constitutivo con el cual el negocio jurídico tenga validez jurídica, así bien los miembros del sindicato deben manifestar su deseo de agruparse para

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p 331

la defensa de sus intereses, debiendo cumplir con requisitos que manifiesta la ley.

La Ley del Trabajo contempla el acto constitutivo del formar parte del sindicato de manera libre, así bien el negocio jurídico es la naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato.

El artículo 364 de la Ley Federal de Trabajo establece que “- 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.”. En el art. 362 se dispone que "pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros (Art. 372).

El artículo 363 indica que 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.

Requisitos

Como ya hemos venido mencionando el artículo 357 donde los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Sin embargo el artículo 365 indica que 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.

Estos requisitos son formales mismo que la ley señala para el reconocimiento de su personalidad jurídica, si bien son aquellos documentos que señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Estos documentos se remitirán por duplicado y serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El artículo 359, indica que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.

La constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal. La ley exige que se levante acta de la asamblea, cuya copia, entre otros documentos, habrá de remitirse a la autoridad registral (art. 365-I).

La constitución de los sindicatos como para hacer constar sus asambleas o las reformas de los estatutos, se celebran las asambleas ante Notario Público para que dé fe del acto y lo protocolice. Esto es sin duda conveniente pero no necesario ya que la ley no lo exige. Eventualmente, en casos muy conflictivos, se acude también al expediente de que esté presente un inspector de trabajo. La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva se realice en una asamblea diferente de la constitutiva. Esto refleja el hecho de que la representación originaria del sindicato, en su condición de persona moral, es función de la Asamblea, la que puede delegarla en la mesa directiva. Precisamente en el art. 376 se establece, supletoriamente a la voluntad de la asamblea, que "la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos".

La integración de la mesa directiva no está marcada de manera necesaria, en la ley. Sólo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías — un poco de acuerdo al modelo político nacional— mencionándose al secretario general (arts. 365 y 376) y a los secretarios de organización y de actas (art. 365).

La autoridad registradora suministra los formatos para las listas de miembros, donde indica nombres, puestos, patrón, salario, domicilio y demás datos si son trabajadores: nombres de sus trabajadores y sus datos respectivos, si la lista es de patrones.

Todos estos elementos son importantes para la autoridad, ya que de ahí se tomaran elementos de prueba en diversos aspectos.

Néstor de Buen manifiesta: "los sindicatos existen desde antes de registrarse".¹⁶ Esto indica que solo será una existencia de hecho, no de derecho, ya que el

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.*, p.659

artículo 374 indica: Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I. Adquirir bienes muebles; II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Se puede observar que hasta en tanto las asociaciones profesionales no se encuentran debidamente registradas, no pueden alcanzar la calidad de ente jurídico. La secretaria de Trabajo y Previsión Social o bien la Juntas locales de conciliación y Arbitraje reconocen a un sindicato previo el cumplimiento de ciertos requisitos legales, por el cual se concede la personalidad jurídica a una agrupación.

Objetivos

El objeto del sindicato es el de defenderse los intereses comunes que representan, así como procurar el mejoramiento moral, económico, intelectual y físico de sus asociados.

La Real Academia de la Lengua define al objeto como “el fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación”; y al fin como “el objeto o motivo con el que se ejecuta una cosa”.

En la práctica legal, no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo subordinado, siendo el objeto primario: la defensa, el estudio y el mejoramiento de sus intereses comunes.

Es importante destacar la dimensión e los sindicatos con que los sindicatos y sus miembros ven el objeto expresado en su estatutos, siendo el conjunto de actividades que el sindicato como personal moral, y sus miembros como trabajadores, se sienten como los únicos facultados para llevar a cabo.

La ley matiza en especial dicho objeto al precisar que los sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (art. 378).

En realidad la amplitud del concepto "estudio, mejoramiento y defensa" permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución. En ese sentido se les atribuye la capacidad de adquisición de "los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución..." (art. 374 fracc. II).

1.3. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Mario de la Cueva refiere a las formas de sindicación, diciendo que consisten en las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir organizaciones de trabajadores y patrones, sea oscilado entre dos corrientes, la sindicación única y la sindicación plural. La primera es el sistema que consiste en la formación de un sindicato único, la cual contiene mayoría de trabajadores de una empresa, o de una rama de la industria; el sindicalismo plural contempla la posibilidad de formar varios sindicatos independientes entre sí, en una empresa

La primera importante división separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patrones y estos a su vez se subdividen de conformidad a lo expresado por la Ley Federal del Trabajo.

Cabe dar a conocer primeramente la clasificación doctrinal:

- Por estructura: única (un solo sindicato) o plural (varios sindicatos).
- Por su actividad: vertical (por rama o sector) u horizontal (varias ramas o sectores).

- Por posición frente al Estado: reconocidos (aceptación estatal), inscritos (personalidad acreditada) de facto (funcionamiento de hecho).
- Por requisito: absoluto (no requiere formalidades) o cerrado (requiere formalidades).
- Por su territorio: local (de una región), nacional (en todo el país) o internacional (sin fronteras).
- Por sus integrantes: puros (trabajadores o patrones), mixtos (trabajadores y patrones), simples (sin pertenecer a ninguna central obrera) o complejos (adheridos a central obrera).
- Por origen: oficiales (estatales) o privados (empresas particulares).
- Por sus colores: blanco (al servicio patronal), amarillo (de colaboración), rojo (de lucha).

Estos últimos los más reconocidos en la doctrina, ya que los sindicatos blancos, cumplen todos los requisitos legales, pero actúan bajo designios del patrón; los sindicatos amarillos, pretenden la colaboración de clases, ya que busca la armonía entre el patrón y los trabajadores; y sindicatos rojos, que es el sindicato revolucionario que funda su acción en la lucha de clases.

Ahora bien de conformidad a la clasificación legal se encuentran señalados en el artículo 360 de la Ley Laboral lo siguiente:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

El artículo 361 indica los sindicatos de los patronos, lo cuales pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

1.4. ATRIBUCIONES.

La Ley Federal del Trabajo otorga como función a los sindicatos la celebración de contratos ya que representan legalmente el interés profesional de los trabajadores.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Las organizaciones sindicales tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

- Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados para el desarrollo integral basada en la valoración ética del trabajo.
- Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicio para satisfacción de necesidades de los agremiados.
- Promover entre sus afiliados la responsabilidad y un buen medio de trabajo.
- Proteger y defender los intereses de sus agremiados.
- Representar a sus afiliados en negociaciones y conflictos colectivos del trabajo y especialmente en procedimiento de conciliación, mediación y arbitraje.
- Promover y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
- Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
- Representar y defender a los trabajadores que lo soliciten, así como de aquellos que no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales y colectivos, en sus relaciones con el patrón o procedimiento administrativos, en caso de procedimiento judiciales se podrán representar a los trabajadores con la debida asistencia jurídica.

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical.

Una función y deber fundamental en los sindicatos de hoy es el participar

intensamente como integrante principal de la sociedad, ya que la clase obrera constituye un símbolo del trabajo y la producción del país.

Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen los que siempre le dan razón de ser a al sindicato, a saber: un salario justo, mejores condiciones de trabajo, empleo estable para toda persona, mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas y la permanente democratización.

1.5. REGULACIÓN LEGISLATIVA.

Se habla del registro de los sindicatos ya que es lo más importante en la organización sindical pues de ello depende el reconocimiento que el derecho les pueda otorgar para lograr la mejor funcionalidad, desarrollo y eficacia, debe ser apegado al derecho y en deber proteger los intereses de las organizaciones sindicales.

Reynold Gutiérrez Villanueva, indica que “el registro es un acto jurídico por el medio del cual el Estado a través de la Secretaria del Trabajo, o bien de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reconoce a un sindicato, previo al reconocimiento de ciertos requisitos el carácter de persona jurídica”.¹⁷

Para Néstor de Buen, el registro es “un típico acto administrativo, mediante cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aun presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.”¹⁸

¹⁷ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990, p- 150

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor, *op. cit.*, p. 754

El artículo 365 indica ante que autoridades debe registrarse los sindicatos.

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:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- 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;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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.

Resolución de autoridad, una vez que la autoridad reviso los documentos presentados por el sindicato (padrón de miembros, acta constitutiva, acta de elección, lista de asistencia y estatutos) deberá determinar si es procedimiento o no para otorgar el registro, en tal caso la autoridad emitirá el acta correspondiente, que puede ser en los siguientes términos:

Positiva, la resolución será positiva cuando se hayan cubierto los requisitos señalados por la ley para proceder al registro del sindicato, y la autoridad ante la cual se presentó la solicitud, era la competente de la misma.

Negativa, de conformidad a lo que indica el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a la autoridad a negarlo en los siguientes casos:

- 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.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Se habla de una Registro Automático de conformidad con el tercer párrafo del artículo 366, en dicho supuesto de que la autoridad ante la cual se presentó la solicitud de registro no emitiera pronunciamiento al respecto, dentro del plazo que establece el mismo, se tendrá por otorgado éste para todos los efectos legales.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Con el fin de la autoridad para no registrar el sindicato y no caer en el supuesto del registro automático, de forma general le requiere al solicitante, informes, aclaraciones o antecedentes a efecto de diferir por más tiempo dicha determinación.

Una vez que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social ha registrado a un sindicato, enviara copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad a lo establecido en el artículo 367.

Dicho registro, que se otorga por medio de la resolución como acto administrativo, debe tener la finalidad de constatar que el sindicato se ajustó a las disposiciones de la ley, sin embargo, tomando en cuenta las consideraciones que ya se ha indicado, esta acción de registro otorga la personalidad jurídica al sindicato, para apoyar tal afirmación existe el registro automático que en su caso puede acreditarse con las constancias que ya se ha indicado.

La Cancelación del Registro de los sindicatos, al artículo que regula es el 369 de la Ley Feral del Trabajo, señalando:

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.

Ahora bien el artículo 379 de la Ley en comento indica las causas por las cuales se disolverá la asociación, siendo lo siguiente:

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren;
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Esta cancelación solo podrá realizarse mediante Juicio Ordinario promovido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Toda vez que el otorgamiento del registro, depende de la personalidad jurídica de la asociación profesional, la negación del mismo denota la imposibilidad para ejercer las atribuciones otorgadas por la ley, por ende la directiva de los sindicatos no podrá representar a sus agremiados.

Por ultimo señalaremos que ante la negativa injustificada del registro, da acción a los miembros del sindicato que sientan lesionados sus derechos para solicitar el Juicio de Amparo Indirecto ante Juez de Distrito competente, contra actos de autoridad del trabajo, bien sea la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Hay ciertas discrepancias en cuanto a promover este Juicio de Amparo, algunos indican que son los agremiados o bien, los representantes del sindicato, para ello menciono las siguientes jurisprudencias:

SINDICATOS, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LOS TRABAJADORES INTERESADOS. Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa de registro de un sindicato, y precisamente por la circunstancia de que la falta de ese registro impide la existencia legal de la persona jurídica, obviamente que, por más que las personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten como directivos de tal agrupación y que para fines del trámite de registro la responsable haya admitido la representación correspondiente, indudablemente que al haberse negado el registro debe entenderse que no hay tal representación, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente. Consecuentemente, si la demanda de amparo se promueve por quienes se ostentaron como representantes legales de la agrupación sindical respectiva, es correcto el sobreseimiento decretado por el juez de Distrito, porque los únicos agraviados con el acto reclamado podrían serlo los trabajadores que solicitaron el registro del sindicato, cuya negativa dio origen al juicio de amparo que se revisa.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Séptima Época, Sexta Parte: Volúmenes 97-102, pág. 335. Amparo en revisión 228/72. Melquiades Martínez Jardines y coags. 24 de octubre de

1975. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.
Volúmenes 97-102, pág. 335. Amparo en revisión 217/73. Lázaro Domínguez y coags. 16 de febrero de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Volúmenes 97-102, pág. 244. Amparo en revisión 17/76. Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México. 28 de febrero de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Volúmenes 97-102, pág. 244. Amparo en revisión 188/73. Sindicato Autónomo Herbario Azteca de Empleados de La Farmacia Nosarco, S.A. 30 de marzo de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Volúmenes 97-102, pág. 244. Amparo en revisión 52/77. Sindicato de Trabajadores Técnicos y Empleados de Celulosa de Chihuahua, S.A. 27 de junio de 1977. Unanimidad de votos.

Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

NOTA: Esta tesis se retiró de la compilación de jurisprudencia 1917-1995 en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 15/91, publicada en la Gaceta número 46, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 19, que corresponde a la página 349 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. QUIEN PUEDE IMPUGNAR SU NEGATIVA. Si lo que se reclama en el juicio de amparo es precisamente la negativa de la autoridad competente a registrar a una organización sindical, ésta carece de legitimación para hacerlo, correspondiendo a la totalidad de los trabajadores que la forman o pretenden formar promover el juicio de garantías, tanto más cuando que, de existir la violación al derecho de asociación profesional, es en perjuicio de ellos que tal violación se comete.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 10/87. Sindicato Unico de Servidores Públicos del Ayuntamiento de Lagos de Moreno, Jalisco. 21 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano. Nota: En el Informe de 1987, la tesis aparece bajo el rubro "SINDICATOS, NEGATIVA DE SU REGISTRO, QUIEN DEBE IMPUGNARLO."

Ahora bien, indicaremos la tesis que se contrapone a las anteriores:

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL. Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo; pues de exigirle la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 953/88. Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio de Huixtla, S. A. "Dr. Belisario Domínguez " C. T. M. 5 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos. Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y otros en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospedarías, Similares y Conexos de la

República Mexicana. 10 de agosto de 1988. Unanimidad de votos.
Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Esta tesis no está alejada de lo que realmente debería considerarse por sindicato, en el acertado sentido consistente en que debe otorgársele personalidad jurídica a las agrupaciones sindicales desde el momento en que se constituyen.

Por cuanto acontece ante que autoridad judicial federal debe promoverse el Juicio de Amparo, como lo indica la siguiente tesis:

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. LA RESOLUCION QUE LO NIEGA O CONCEDE NO ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO.

Tratándose de las Juntas de trabajo, el laudo es aquella resolución pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o de Conciliación en el caso del artículo 750 en relación con el 600, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que decide el fondo de los conflictos jurídicos o económicos, individuales o colectivos, tramitados unos en términos de los artículos 751 a 781, otros al tenor del 789 al 815, y algunos conforme al 782 a 788 de la propia ley. No puede conceptuarse laudo la resolución dictada por la Junta negando o concediendo el registro de un sindicato, porque no decide ningún conflicto laboral, sino una petición elevada por los interesados en la constitución del sindicato, que es tramitada mediante un procedimiento de donde no existen actor ni demandado, sino que a la simple solicitud recae la decisión de la Junta, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 365 y 366 de la ley de la materia; por lo que contra tal resolución no procede el juicio de amparo directo, sino el indirecto ante el Juez de Distrito que corresponda, al tenor del artículo 114, fracción III, de la Ley de Amparo, por tratarse de una resolución dictada fuera de juicio.

Amparo directo 1779/73. Sindicato Único de Trabajadores The Sydney

Ross, Co. S.A. 6 de septiembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.
Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Nota: En el Informe de 1973, la tesis aparece bajo el rubro "REGISTRO DE UN SINDICATO, LA SALA NO ES COMPETENTE PARA CONOCER DEL JUICIO DE AMPARO PROMOVIDO CONTRA LA RESOLUCION QUE NIEGA EL."

La resolución emitida por la autoridad que registra no resuelve conflicto alguno puesto que no existen partes con pretensiones opuestas, como se indica que el acto de registro es un acto administrativo y no una función jurisdiccional.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS SINDICALES ELEMENTALES

Este capítulo tratara de la libertad sindical siendo una manifestación de la libertad individual, ya que se llega a la creación de un sindicato, que tiene un personalidad distinta de las personas que contribuyen a su constitución

Se estudiara la libertad sindical, los conceptos elementales y principales de su constitución, así bien se indicara las facetas para asociarse y el establecimiento de los servicios que se juzguen útiles para los asociados.

2.1. LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA.

El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

La libertad sindical, es un derecho del ser humano ya que encuentra su apoyo en los plazos establecidos entre los miembros de una misma profesión, esta libertad debe primero manifestarse en forma individual, en el ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, la cual va a tener una personalidad distinta de los demás.

El concepto se entiende como la expresión de la individualidad o bien de la capacidad, posibilidad e incentivos del individuo, para expresar de acuerdo con sus motivaciones e ideales, manifestándose en función de la colectividad: la libertad de los individuos en consecuencia no es en absoluto un hecho individual, es un producto colectivo.

La libertad sindical, se ocupa de una libertad concreta de estudio, defensa y de mejorar las condiciones de los trabajadores, la libertad de asociación, con un derecho de una clase social frente la otra, exige una conducta individual y esta implica una decisión de grupo.

Ojeda Avilés, el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, a nivel de trabajador individual, comprende: "la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato".¹⁹

José Manuel Lastra, indica que la libertad sindical, "es la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad".²⁰

La libertad sindical como un derecho colectivo, a su vez comprende un derecho individual, convirtiéndose en una libertad social, que ejercen los trabajadores en el derecho laboral.

"La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad, la libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, omnimoda e ilimitada. El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas. Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social."²¹

¹⁹ OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho Sindical, Tecnos, Madrid, 1984, p. 115.

²⁰ LASTRA LASTRA. José Manuel, Derecho Sindical, 3ra ed, Porrúa. México, 1999, p. 198.

²¹ LASTRA LASTRA. José Manuel, *op. cit.* p. 198, 199.

En México, el artículo 123, apartado "A", fracción XVI de la Constitución, expresa la garantía social al indicar: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

- **Libertad positiva de sindicación.**

Se ha resumido esta libertad en dos aspectos: la facultad del trabajador de ingresar a un sindicato ya constituido, o bien haciendo uso de sus derechos, organizándose para constituir uno nuevo. En el primer supuesto se indica que el aspirante busca ocupar una vacante, en donde se someterá al sindicato contratante o bien no tendrá opción de ser contratado, conociéndose así como cláusulas de exclusión. El segundo caso es el relativo al derecho de los trabajadores para constituir un nuevo sindicato, para lo cual, la Ley exige que concurren veinte trabajadores en servicio activo, por lo menos.

- **Libertad negativa de sindicación.**

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo indica que: a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Los sindicatos ya constituidos que ostentan la titularidad del contrato colectivo de trabajo tienen derechos sobre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

2.1.1. Principios de la Libertad Sindical en la Constitución de la OIT

“La Libertad Sindical está consagrada en el Convenio No. 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México, que conforme al artículo 6° 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 vigencia.”²²

El artículo 2 del convenio, que regula la libertad sindical, dice:

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.

En el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, se establecen una serie de principios destinados a garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación frente a autoridades públicas. Son siete las garantías que contiene dicho pronunciamiento:

- I. La libre acción de los trabajadores para formar sindicatos sin más requisitos que aquellos establecidos en la ley en lo que atañe a las formalidades de índole administrativa, las cuales en forma alguna serán contrarias a la voluntad individual de adherirse o separarse de ellos sin distinción y sin autorización previa.

²² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México 1994 p.57.

- II. La autonomía de la voluntad será entendida en el sentido de que las autoridades encargadas de atender todo lo concerniente a la relación de trabajo no tendrá ninguna intervención en cuanto a la manifestación personal o colectiva que corresponda.
- III. Tampoco será utilizada la vía administrativa para la suspensión o disolución de un sindicato, este hecho solo podrá tener lugar por disposición legal dictada por autoridad competente para decretarla mediante procedimiento respectivo.
- IV. El acto administrativo de registro de un sindicato solo tendrá finalidades necesarias para que toda agrupación de trabajadores pueda adquirir personalidad jurídica para actuar.
- V. La personalidad jurídica de los sindicatos no quedara sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad.
- VI. La garantía de libertad sindical en ningún caso o bajo ningún concepto podrá afectar el orden público cuyo respecto deberá protegerse por merecer atención privilegiada para la sociedad.
- VII. Los sindicatos tendrán, a su vez como personas jurídicas la libertad de constituir federaciones o confederaciones.²³

²³ BARAJAS MONTE DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Mc Graw- Hill, México 1997, p.43

2.1.2. Autonomía y Unidad Sindical.

La Real Academia Española define como autonomía a la “condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie.”²⁴

Para Eduardo García Máynez, una noción legal del termino autonomía “es la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos.”²⁵

La autonomía se traduce en la independencia de decisión frente al Estado, empresa o terceros, sin que intervenga cualquier tipo de control o injerencia externa. Se indica tanto en su constitución como en la facultad soberana de actuación y determinación del contenido de los estatutos y se clasifica de la manera siguiente:

- Autonomía política. Independencia frente al Estado.
- Autonomía jurídica. Libertad absoluta para organizarse de acuerdo a sus intereses.
- Autonomía laboral. Los patrones y los trabajadores de confianza no pueden intervenir en el régimen interno del sindicato ni formar parte de los mismos.

En el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, indica: los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Existe una autonomía, pero cuando el legislador dicto las reglas a seguir en artículos posteriores restringió, la libertad y la autonomía de estas agrupaciones.

²⁴ Diccionario de la Real Academia Española, [en línea] <http://dle.rae.es/?id=4TsdBo> 25 de febrero de 2018, 21:57 hrs.

²⁵ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Autonómica, Investigación y Docencia, Revista de la Facultad de Derecho de México, México; UNAM, num 114, 1979, p 798, Apud Valencia, Carmona Salvador, “Derecho, Autonomía y Educación Superior”, ed. UNAM-IPN, México Distrito Federal, 2003

El ejemplo más significativo lo encontramos en el artículo 365 de la Ley federal del Trabajo, cuyo tenor indica:

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:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- 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;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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.

Es el registro ante autoridades estatales una verdadera limitante a la autonomía sindical, pues es el caso que sin la constancia que estas expidan, los representantes sindicales no pueden actuar en defensa de los intereses de sus agremiados.

Se ha de señalar que la autonomía parece estar reglamentada en la Ley Federal del Trabajo al grado de ser controlada a satisfacción del Estado, es una prueba de carencia de la autonomía de los sindicatos, volviéndolos dependientes, si además agregamos que es el Estado quien determina los requisitos, por ejemplo:

- El artículo 133, fracción V: queda prohibido a los patrones o a sus representantes: Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.
- El artículo 357: Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.
- El artículo 365 obliga a los sindicatos: 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.
- En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, también está restringida por la Ley, pues el artículo 371 y enseguida enuncia quince fracciones dicho contenido.
- El artículo 373 indica que 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.
- Al artículo 377 establece la obligación de los sindicatos deben informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos. Por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados.

- También, en el artículo 378, prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Lo cual puede ser justificado por no constituir actividades esenciales de objeto social.

La carta magna en el artículo 123 apartado "A", fracción XVI, indica tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Se parecía que no hay ninguna condición y de manera interpretativa percibimos la libertad sindical y por consiguiente una autonomía implícita.

Así la Ley Federal de Trabajo se encuentra en contra posición con leyes fundamentales y que incluso son de mayor jerarquía que la Constitución Política de México y los Tratados Internacionales, tal es el caso del Convenio del 87 de la OIT, en cual indica la autonomía sindical.

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 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta 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 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.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Parte II. Protección del derecho de sindicación**Artículo 11.**

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.

La autonomía, referida a los sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social. Es el reflejo de la libertad sindical, se puede pensar que no hay libertad, o que esta se encuentra encerrada por el Estado con la intención de someter a la clase, pues a través de tantos años no se ha preocupado por garantizar estos derechos.

Solo mediante la concientización se puede lograr la unidad de la clase trabajadora para que se pueda hacer exigible la autonomía de la Carta Magna

Se hace visible el espíritu de estas disposiciones mismas que dan cabida a una verdadera protección a la libertad y en este caso a una autonomía sindical, sin embargo la Ley Federal del Trabajo hace caso omiso del contenido de Convenio, por lo cual es absurdo defender la tesis de que se respeta la autonomía sindical, so pretexto de que el Estado es soberano y tiene derecho y

la obligación de imponer las normas que estime convenientes para una supuesta protección y autonomía sindical.

Por lo que respecta la unidad sindical, es un elemento que podría ayudar a alcanzar objetivos. El derecho a la sindicalización corresponde al individuo y así proclama constitucionalmente, el resultado de ello es que el sindicato constituya una organización autónoma la cual dicta sus propias normas.

La unidad sindical es considerada como el desideratum de teóricos y dirigentes sindicales, que pretenden asegurar la eficacia de un ente asociativo profesional determinado.

Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo del mismo interés y objetivo común. Esto hace que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma problemática y tengan tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula la emulación debido a la existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de miembros conduce a la acción totalitaria. La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba manifiesta en estos casos.

2.1.3. Pluralidad Sindical.

Los trabajadores tienen la permisión de formar, pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, con lo que se pretende garantizar que el trabajador en todo momento estará dentro de una organización que vaya acorde a sus ideales.

Permitir la creación de varios sindicatos para una misma actividad profesional impide o rompe con la idea de unidad, pero lo que verdaderamente desgarran este esquema son los pseudos sindicatos, pues en sí el sindicato debería tener el mismo fin.

En la pluralidad el trabajador posee la capacidad para elegir que conviene más al gremio no solo que sindicato favorece mejor sus intereses.

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

En México, la tendencia es en "favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical".²⁶

En resumen, se puede concluir que la unidad sindical limita la libertad, el sindicato único y oficializado es producto artificial de la ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, crea desconfianza en el espíritu del trabajador, y la pluralidad quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización obrera.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 10a. ed., Porrúa, México 1994, p. 658.

2.1.4. Las Cláusulas de Exclusión.

La cláusula de exclusión, es por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón la exclusión del servicio prestado bajo su dependencia o los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.

La cláusula de expulsión, obliga al patrón a separar de su empleo, sin responsabilidad, a los miembros del sindicato que se hubieren separado de este o hayan sido expulsados de su seno.

Las cláusulas que en un principio buscaron asegurar el trabajo, se usaron maliciosamente en contra de él.

Las clausulas a las que se hace mención, son:

Exclusión de ingreso (closed shop). El patrón se compromete a no admitir en la empresa a trabajadores que no estén afiliados al sindicato con el que firmó el convenio. Con esta cláusula se monopoliza el trabajo y permite algunos contratos colectivos de protección.

Cláusulas de taller sindical (unión shop), se otorga un plazo al trabajador para afiliarse a un sindicato y permanecer así mientras dure el empleo.²⁷

La cláusula de admisión establece la obligación del patrón en contratar solamente a trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del derecho colectivo del trabajo.

²⁷ BOUZAS ORTIZ, Alfonso, GAITAN RIVERO, María Mercedes. Contratos Colectivos de Trabajo de Protección, p. 88, en BOUZAS Ortiz (Coord) Democracia Sindical, AFL-CIO, FAT, UNAM, UAM, México 2001.

La cláusula de expulsión obligo al patrón en el contrato colectivo a separar de su empleo a solicitud del sindicato, sin responsabilidad, a los trabajadores del sindicato que se hubieren separado de éste o hayan sido expulsados.

Euquerio Guerrero opina que estas cláusulas han sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han hecho venganzas personales, amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las conquistas sindicales.²⁸

Las cláusulas de admisión y exclusión hoy día formaron parte de un instrumento rebasado por la realidad. Estas cláusulas atentaron contra la libertad sindical, individual, colectiva e inclusive la libertad de trabajo, impactando gravemente en toda la estructura sindical, ya que de una u otra forma permite y legitima los abusos de ciertos líderes.

La consecuencia más grave de la aplicación de estas cláusulas es que sientan un precedente para impedir el surgimiento de nuevos movimientos sindicales, la expulsión de trabajadores disidentes, obligó a que los demás inconformes no alzarán la voz o prefirieron mantener su trabajo que ejercer sus derechos y evitar perderlo.

La cláusula de exclusividad sindical constituye el acto más colectivo de la convención y que caracteriza a la asociación profesional de trabajadores. Ahora bien, la cláusula por virtud de la cual el patrón se obligó a no admitir como trabajador el que haya sido expulsado por el sindicato, y para que no sea sancionado se debió observarse los siguientes hechos:

- a) Que los motivos y procedimientos de expulsión estuvieran en los estatutos de la organización.

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 20a ed., Porrúa, México, 1998, p.286.

- b) Que se probara que ocurrió uno de esos motivos.
- c) Que se siguió el procedimiento estatuario para expulsión.
- d) Que fue aprobado por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.
- e) Que la cláusula de exclusión estuviera estipulada en el contrato colectivo.
- f) Que se comunicara al patrón en forma autentica de acuerdo de expulsión.

Con lo anterior se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo que señalo los requisitos para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Fue optativo para el sindicato y patrón, establecer en el contrato colectivo del trabajo, que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros de sindicato contratante y que sea esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podían aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formaran parte del sindicatos y que prestaran sus servicio en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en la cláusula de exclusión.

En la ley laboral en su artículo 395 antes de la reforma de 2012 indicaba lo siguiente:

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la

fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Quizás más importante, que las cláusulas de exclusión por separación o de ingreso, por su trascendencia resulta si la de exclusividad sindical que encontramos en la primera parte del artículo 395, y que consiste en la obligación del patrón en admitir solamente miembros de sindicato contratante.

Por la existencia de la cláusula de admisión el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores. Esta cláusula no podrá aplicarse, como ya habíamos comentado, en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de la celebración o revisión del contrato colectivo en donde se incluya dicha cláusula. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la incluso en el de la cláusula de exclusión.

CLAUSULA DE EXCLUSION. Conforme al artículo 395, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Y conforme al artículo 388, fracción I, si dentro de la misma empresa concurren varios sindicatos de empresa o industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Ahora bien, esa votación, si ha de tener algún sentido democrático, en principio debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia por la titularidad del

contrato sin la amenaza de ser separados del sindicato vencedor y de la empresa, si votan por el perdedor. De que se opte porque sea otro sindicato el que tenga la titularidad del contrato, no puede seguirse en forma legalmente necesaria, a manera de presión, la renuncia a la membresía en el sindicato vencedor, ni la expulsión de éste. Es posible suponer, por cuestiones de ventaja en el manejo del contrato, o de titubeos frente a la dirección sindical, que un trabajador desee pertenecer a un sindicato y, a pesar de ello, vote por el otro. Y, en todo caso, en principio la ley no fundamenta ni autoriza la presión sindical de expulsar a quienes en las votaciones se aparten de los lineamientos de los dirigentes del momento. Es razonable suponer que, en la mayoría de los casos y en la mayoría de los sindicatos, los miembros voten con sus dirigentes, pero esto no es, ni puede estimarse legalmente obligatorio. Por otra parte, el laudo no da más fundamento legal para la absolución, que la afirmación de que del comportamiento de los trabajadores, al votar, se desprende su adhesión al otro sindicato. Pero no dice que haya habido expulsión de esos trabajadores con apego a alguna cláusula del contrato colectivo, ya que no habla de expulsión, sino de que los trabajadores se separaron. Luego no podría la presente sentencia ocuparse de la legalidad de alguna resolución de expulsión, ni de la legalidad de alguna cláusula contractual que suprima la libertad democrática en las votaciones en que intervengan los trabajadores, pues ello sería suplir la deficiencia del laudo reclamado y analizar si sería posible o no mejorar su motivación y fundamentación, para sostener la absolución, lo que sería absurdo y contrario a la técnica del amparo. Pero, en todo caso, si el laudo no habla de que los trabajadores de que se trata hubiesen renunciado al sindicato demandado, ni se funda en que hubiesen sido expulsados por él, previamente a pedir su separación a la empresa, se tiene que concluir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo fue inexactamente aplicado. Amparo directo 1411/86. Jesús

Feria González y otros. 31 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Secretaria: María Magdalena Córdoba Rojas.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X,

CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental. Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán. Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

La cláusula de exclusión al ser aplicada incorrectamente viola los preceptos constitucionales, y limita la libertad sindical, esta libertad se ejerce primeramente en forma individual y luego se ejerce en forma colectiva por lo consiguiente obliga al trabajador a filiarse al sindicato de mayor representación en la empresa a fin de poder conservar su fuente de trabajo, y la pluralidad sindical desaparece para ser una sindicación única.

Anteriormente se postulaba que la cláusula de exclusión debía ser derogada de nuestra Ley Federal del Trabajo, para que esta ejecutoria beneficie y libere la

tensión que atemoriza a los trabajadores con la pérdida del empleo. El sindicato que tiene firmado el contrato colectivo de trabajo con la empresa este usa en su beneficio esta cláusula de exclusión, para tener un mejor control sobre sus agremiados, les niega la posibilidad de elegir libremente a otro sindicato para afiliarse, con la amenaza de perder su empleo si estos son expulsados o renuncia a dicho sindicato, con lo cuales violan los principios de la libertad sindical y el artículo 9 Constitucional.

Las cláusulas de ingreso y separación se incorporaron a la ley en un tiempo en el cual el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo, ideal a alcanzar.

La aplicación de las llamadas de exclusión resulto inconstitucional, ya que violaban las garantías de la libre asociación y la de poder desempeñar un trabajo libremente. Las cláusulas de exclusión y de ingreso, perjudicaba a los trabajadores, pues los obliga a pertenecer a un sindicatos “per eternum” y a pagar las cuotas correspondientes si deseaban conservar su empleo o ingresar a la empresa.

Con las nuevas reformas a la Ley Federal de Trabajo como se ha anotado con la nueva reforma laboral de 30 de noviembre 2012, el párrafo segundo del artículo 395 se derogaron estas cláusulas ya que se convirtieron en represivas y es un arma innoble en manos de dirigentes, ya que se convertían el uso de las mismas en venganzas personales así como amedrentar a los trabajadores, quienes no se adherían a las consignas sindicales.

Quedando el artículo 395 de la siguiente manera:

En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan

privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Cabe mencionar que aun cuando se ha señalado la inconstitucionalidad y se haya derogado esta disposición, las cláusulas de exclusión (admisión y expulsión) siguen siendo, en su gran mayoría, parte de los contratos colectivos de trabajo. Estos procedimientos organizativos traen consigo consecuencias negativas: por lo que respecta a los trabajadores, éstos no sienten que el sindicato sea un espacio de expresión de sus intereses ni la mejor vía para defenderlos, sino, esencialmente, un mecanismo de acceso al empleo, con lo que se ven deterioradas la solidaridad interna y la capacidad de movilización sindical y, por otro lado, genera en la dirigencia una nula preocupación por la eficacia de sus estrategias, los lleva a ceder ventajas a los empresarios a cambio de la inclusión de estas cláusulas coactivas en los contratos colectivos y posibilita la nulificación de la disidencia.²⁹

2.1.4.1 Aspecto histórico.

El derecho del trabajo nació en el siglo XIX, pero no estaban todavía contempladas las cláusulas de exclusión. En Inglaterra fue donde primeramente se conoció su licitud en la Ley del Parlamento en 1906, posteriormente en Estados Unidos de Norteamérica con la Ley Waner de 1935 reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

²⁹ BENSUSÁN, Graciela. Una Reforma Laboral para la Libertad, la Democracia y la Transparencia Sindicales: la Agenda Mínima en Libertad Sindical, México, IIEc-UNAM, AFL-CIO y otras, p. 100

En México el Derecho Mexicano del Trabajo nació con la Revolución constitucionalista, pero fue hasta 1916 que apareció la primera cláusula de ingreso en el contrato colectivo con la Cia. Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A.

La primera cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, que funcionó en nuestro derecho del trabajo, apareció en la convención textil de 1927.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura. Fueron una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora.

En el año de 1929 se remitió al Congreso de la unión un Proyecto de Código Federal del Trabajo, en el cual se habló de las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos: ingreso y separación.

El concepto General de las cláusulas de exclusión el derecho mexicano desde la ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normativas de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncia a formar parte de dicho sindicato.

Se indicaba que para la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existe en los contratos colectivos, debía de llenar los requisitos desde la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo, ya que debían indicar los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, prevista en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión fuese aprobada por las dos terceras partes

de sus miembros. Solo referente a los casos de expulsión y no podían extenderse a la renuncia que presentara el trabajador.

Para la Ley Federal de Trabajo de 1970, la Comisión redactora del Proyecto de Ley, separó las relaciones individuales de las colectivas, llegando a la conclusión que de igual forma a la Ley de 1931, las cláusulas de exclusión de ingreso formaban parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, en tanto la de separación estaba incluida en las disposiciones sindicales. Se plasmó el artículo 236 que admitía la cláusula de exclusión por separación; con el transcurso del tiempo y con algunas variantes actualmente es el artículo 395 de la Ley Federal el Trabajo.

Ningún sector de producción, ni institución y jurista objeto dichas cláusulas, se habían convertido las cláusulas en una fuente de abusos y en un instrumento de opresión de los sindicatos sobre los miembros. Se limitó la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos de los sindicatos establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y audiencia.

2.1.5. Estatutos Sindicales

En la medida que el sindicato no puede nacer sin estatuto, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial, constitutivo. En realidad el estatuto se vincula de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto.

Los sindicatos como asociaciones profesionales, las cuales constituyen una persona jurídica colectiva de derecho social, actúan por conducto de diversos órganos que son creados al constituirse, que son los encargados de llevar a cabo todos los actos jurídicos según sus facultades a nombre del sindicato. Entre sus órganos de representación tenemos a la asamblea, la mesa directiva

y al secretario general. La asamblea es la máxima autoridad de decisiones, ya que de ella surgen los acuerdos tomados en el seno del sindicato, y para que los acuerdos tomados tengan la legalidad debida deben ser aprobados por mayoría. La mesa directiva y el secretario general son los encargados de ejecutar conforme a sus facultades los acuerdos tomados en la asamblea. El secretario general tiene la representación individual del sindicato.

Como ya se dijo, los estatutos son las normas creadas que rigen la vida interna de los sindicatos.

Artículo 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;
 - VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
- 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 llevará 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 sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum 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 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.

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;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Un último punto a tratar en este apartado, lo encontramos en la facultad que tienen los sindicatos para redactar sus reglamentos señalada en el artículo 359. Este derecho que surge de la ley debe estar plasmado en los estatutos en cuanto se debe determinar el procedimiento que se siga para crearlos, no obstante que se trata de una facultad discrecional, es pertinente especificar normas generales para ello, pues en la práctica no se tiene conocimiento de uno conocido.

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros.

El legislador, para evitar el manejo indebido de la facultad de sancionar, exige se cumpla en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia (art. 371-VII).

Por otra parte obliga a las mesas directivas sindicales a rendir cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y precisa que esa obligación no es indispensable, como lo indica el siguiente artículo:

Artículo 373. 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.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

La modificación de los estatutos se encuentra en el art. 377 que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos. La ley no señala qué requisitos deben de cumplirse por lo que corresponderá a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales.

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

CAPÍTULO TERCERO

LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO

De conformidad a la libertad sindical trataremos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo como lo son el 87, 98, 154 y demás; ya que debemos desentrañar la figura jurídica de esta figura clásica del derecho laboral. La Libertad sindical es un derecho natural del ser humano ya que está fundada sobre los lazos naturales entre los miembros de una misma profesión, se invoca para fundar un sindicato o para pertenecer a él si ya está fundado o bien para no pertenecer a ninguno o dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical presupone el ejercicio autónomo de la voluntad colectiva y pretende que sea realizado dentro de parámetros democráticos que sean ejemplo de la conducta colectiva y organizada para beneficio común de los sindicalizados.

La libertad no es una facultad inherente al ser humano de forma desmedida, la libertad termina donde comienza la libertad de los demás, así se logra el equilibrio social.

3.1. LOS DERECHOS SINDICALES: UNA DEFINICIÓN.

Para este primer tema se estudiarán brevemente los antecedentes los antecedentes históricos de los sindicatos de Europa, América Latina y México con el ánimo de dar un panorama general del desenvolvimiento.

- Europa

Inglaterra. Desde el punto de vista de los trabajadores, el producto más natural de la Revolución Industrial es el sindicalismo.³⁰ Trajo consigo el surgimiento de

³⁰ ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín. Historia Universal y Contemporánea e Historia Moderna y Contemporánea de México. 19 ed. Porrúa. México. 1984, p. 29.

una nueva relación de trabajo, ya que el trabajador dejó de tratar directamente con el patrón al intervenir un representante de este.

En 1720 una asociación de trabajadores se dirigió al Parlamento Británico, pidiendo una solución para mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo.³¹ Dicho ejemplo se propagó rápidamente por todo el país poniendo las bases de esta forma del sindicalismo.

La actividad asociativa de los trabajadores ingleses fue considerada ilegal y reprimida por el gobierno, las leyes de 1799 y 1800 establecieron su prohibición, sin embargo duro hasta la ley de 1824 reformada en 1825 en donde se dio autorización a los trabajadores a asociarse, con la condición de no recurrir para el logro de sus fines a la violencia o intimidación.³² En el año de 1825 fue aprobada por el parlamento "La Peel's Act" (como se las conoce comúnmente) eran leyes del Parlamento del Reino Unido, reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía el convenio colectivo y de huelga.³³ En 1830 se empiezan a formar organizaciones obreras nacionales como es la Asociación Nacional para el Trabajador. Para 1845 se crea la National Association of United Trades, siguiendo así un movimiento de unión por ramas de la producción, del que son manifestaciones.

En 1871 el sindicalismo inglés sigue su progreso se dictó lo que constituyó la legislación básica de la materia. Posteriormente fue modificada por la ley de 1876 completada hasta 1913 en lo relativo a los derechos y fines laborales y económicos de los sindicatos.

³¹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, p.184.

³² CABANELLAS Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires Argentina. 1954, p. 314

³³ LASTRA LASTRA, José Manuel, *op. cit.*, 184 y 185.

La Trade Amalgamation Act, del 10 de junio de 1917 es otro ordenamiento legal que contribuyo a la creación de grandes organizaciones obreras, al determinar las condiciones que deben de reunir los sindicatos para resolver las fusiones entre ellos. En 1893 se crea el Partido Laboralista, partido más importante del país.

Después de la Primera Guerra Mundial se establece el primer gobierno laboralista, con poca duración; en 1927 se aprueba la Trade Dispute Act que declaraba a las huelgas generales contrarias a la ley y prohibía a los sindicatos la afiliación, principalmente de trabajadores de los servicios públicos en el partido laboralista, provocando que la participación sindical afiliada al partido decreciera. Sin embargo, con la llegada al poder de los laboristas en 1945, a principios del siguiente año es abrogada dicha ley.

Francia. En sus inicios al movimiento sindical francés se vio obstaculizado por la Ley Chapelier de junio de 1791, sobre prohibición de los gremios. En febrero de 1949 se establece la libertad de asociación para los trabajadores, con lo cual la asociación del obrero deja de considerarlo un delito, abriendo el camino para la futura legalización.

Sin embargo en 1872 diversas disposiciones locales administrativas limitan la actividad de las organizaciones obreras provocando incluso su desaparición. El 21 de marzo de 1884, es aprobada la ley por la que se reconocía, en Francia la libertad de asociación o libre sindicación sin necesidad de previa autorización administrativa. Al paso del tiempo la Ley de 1884 fue modificada pasando el texto primitivo y sus reformas al Código Francés del trabajo hasta ahora vigente.

A partir de la promulgación de la promulgación de dicha ley, en Francia, se crearon muchas asociaciones de trabajadores, en esta situación se llega en el Congreso Obrero de Limoges de 1895 a la creación de la Confederación

General del Trabajo (CGT) y que constituyo el organismo directriz del movimiento sindicalista de Francia.

Terminada la Primera Guerra Mundial en la Carta de Amiens, que contiene los principios de la CGT, se establece la libertad de los trabajadores para participar en política, pero fuera de los sindicatos y con la condición de no introducir a estos las ideas promulgadas fuera de ellos. Es decir la CGT se proclama autónoma tanto de los partidos políticos como del Estado, pero sin desatender los problemas políticos. En 1921 surge la Confederación General del Trabajo Unitaria.

En vísperas y durante la Segunda Guerra mundial se decreta la disolución de las confederaciones obreras. Una vez terminada esta se restablecía la libertad sindical y las confederaciones vuelven a la luz.

Alemania. "Al ser derrotada en la guerra europea de 1914- 1918, pudo valorizarse la acción de los organismos sindicales, pues los partidos que los respaldaban en el campo política tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar"³⁴

Dicha Constitución "atribuyo a las organizaciones obreras un papel privilegiado, no solo en lo concerniente a la resolución de los problemas laborales...sino también en el funcionamiento de la economía"³⁵ El artículo 165 garantizaba a los sindicatos representación en los órganos de decisión económica.

Durante el régimen de Hitler el movimiento sindical fue nulo. Pero al ser derrotada Alemania en la segunda guerra mundial, la libertad sindical se vuelve

³⁴ *Ibidem*. p. 193.

³⁵ TOURAINE, Alain. La Civilización Industrial. Trad Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1955. p. 217.

a establecer. Posteriormente en, 1948 surge del Congreso Obrero de Munich la Gran Federación de Sindicatos Alemanes.

Francia. En sus inicios el movimiento sindical francés se vio obstaculizado por la Ley Chapelier (Junio 1791), sobre prohibición de gremios. En febrero de 1449 se establece la libertad de asociación para los trabajadores, con lo cual el asociacionismo obrero deja de considerarlo un delito, abriendo el camino para su futura legalización.

Sin embargo, en 1872 diversas disposiciones locales administrativas limitan la actividad de las organizaciones obreras provocando incluso su desaparición. Años después, “el 21 de marzo de 1884, es aprobada la ley por la cual se reconocía, en Francia, la libertad de asociación, o la libre sindicación, sin necesidad de previa autorización administrativa. Dicha ley fue debida al ministro del Interior Waldeck – Rousseau, quedando derogada la del 14 de junio de 1791”.³⁶ Al paso del tiempo la Ley de 1884 fue modificada pasando el texto primitivo y sus reformas al Código Francés del trabajo hasta ahora vigente.

Terminando la Primera Guerra Mundial en la Carta de Amiens, que contiene los principios de la CGT, se establece la libertad de los trabajadores para participar en política, pero fuera de los sindicatos y con la condición de no introducir a estos las ideas promulgadas fuera de ellos. Es decir, la CGT se proclama autónoma tanto de los partidos políticos como del Estado, pero sin desatenderse de los problemas políticos.

Dentro del CGT surge la división, ya que hay quienes buscaban la negociación con los patrones y el Estado. Esto da a lugar al surgimiento del pluralismo sindical. Surge así la Confederación General del Trabajo Unitaria.

³⁶ CABANELLAS Guillermo,. *op. cit.*, p. 323.

En 1828 se produjeron considerables modificaciones dentro de la CGT al adherirse a esta Confederación la Federación de Sindicatos de Funcionarios, “El patrono del funcionario es el Estado, y los dirigentes de los Sindicatos de Funcionarios deben actuar a la vez sobre el gobierno y sobre los parlamentarios (...), de los que dependen los pagos. Así, (...) se encuentran arrastrados hacia el terreno político sin haberlos deseado”.

En Francia también fue importante el sindicalismo cristiano, son representantes de este movimiento el Sindicato de Empleados del Comercio y de la Industria de 1887; la Federación de Sindicatos de Empleados Católicos de 1912 y al Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos de 1919, que cambiaría su nombre por Confederación Francesa Democrática del Trabajo y que en 1967 firmó con la CGT un pacto de unidad de acción.

Durante la Segunda Guerra mundial se decreta la disolución de las confederaciones obreras. Una vez terminada esta se restablecía la libertad sindical y las confederaciones vuelven a la luz.

URSS. En mayo de 1905, en la zona textil de Moscú surge una organización obrera con objetivos económicos, pero en ella aparecen algunos elementos que apuntan contra el zarismo. Este es el antecedente inmediato de los soviets, órganos auténticos de la clase obrera, que en el momento culminante de la huelga de octubre reaparecieron.

El derecho de asociación profesional fue el producto de la misma revolución, en Rusia los sindicatos son creados desde el poder como apoyo del gobierno, o sea, que son órganos estatales. El Estado es quien fija los principios fundamentales de su actividad.

A diferencia de los otros sistemas, “el sindicato soviético es una organización que agrupa a los asalariados bajo la base de la defensa de sus intereses

profesionales. Mas el sistema soviético, del cual el movimiento sindical forma parte integrante, le acuerda atributos gubernamentales.”³⁷ Esos atributos son, entre otros el de encomendar a los sindicatos el estímulo de la productividad, el mantenimiento de la disciplina y ciertas funciones ejecutivas como la inspección del trabajo, los seguros sociales y al aplicación de otras medidas de bienestar general.

- América.

Argentina. En 1890 se unen varias sociedades gremiales para organizar la colaboración del 1ra de mayo, fundado simultáneamente la Federación Obrera Argentina, la que después de varios intentos para evitar la extinción, primeramente por la crisis económica y luego por considerar los trabajadores que su programa correspondía a un partido político y no a una organización obrera desaparece en el año de 1897.

Un acontecimiento de gran trascendencia del movimiento sindical argentino fue el Congreso de mayo de 1901 del que surgió la Federación Obrera Regional Argentina, “Un sector disidente se separa del congreso y funda a su vez la Unión General de Trabajadores”³⁸ En septiembre de 1909 se fusiona con la Federación Obrera Regional Argentina para formar la Confederación Obrera Regional Argentina.

En 1912 el movimiento del campesinado logra la formación de la Confederación Agraria Argentina.

³⁷ ROLKINAS, MICEHL. Los Sindicatos Profesionales en la URSS. (París 1937), p. 150 y 151, cit Guillermo Cabanellas *op. cit.*, p. 333.

³⁸ DEL CASTILLO, Efraín R. Sindicalismo: Factor de Poder Político. Depalma. Buenos Aires. 1984. p. 50.

El triunfo de la Revolución Rusa influyo para que el proletariado argentino alentara la creación de nuevos sindicatos, lo mismo de organismo de los integrasen.

En 1922 al celebrar la Federación Obrera Regional Argentina su quinto congreso, surge de él la Unión Sindical Argentina. Pasados dos años, en 1924, sindicatos que se encontraban apartados de las agrupaciones antes mencionadas, se fusionan para crear la Confederación Obrera Argentina.

Hasta antes de 1929, las tres grandes organizaciones sindicales eran la FORA, la USA la COR, situación que deja de ser cuando en ese mismo año las dos últimas expresan la idea de crear una nueva organización, lográndose tal objetivo a principios del siguiente año con el nacimiento de la Confederación General del Trabajo. Sin embargo, debido a desentendimientos en esta Confederación, se subdivide en dos: la CGT y una nueva Unión Sindical Argentina.

Se crea la Secretaria de Trabajo y Previsión aunado con la actividad sometedora en contra de los sindicatos por el mismo gobierno. Lo mismo ocurrió durante el gobierno militar impuesto en el año 1955; aunque sin líderes peronistas. Este orden de cosas provoco el desmembramiento del Sindicalismo argentino creándose tres nuevas grandes asociaciones obreras, denominadas la de los 19 Gremios, la de los 32 Gremios y la de los 62 Organizaciones, todo sucede en el año de 1957. De 1958 hasta 1972 siguieron los enfrentamientos en el ambiente del movimiento sindical argentino, ejemplo de ello es que la CGT se divide en dos.

Después de que Perón nuevamente ocupa el poder y sucedido por su esposa a su muerte y de ciertos enfrentamientos en capas del mismo gobierno por el control en el ambiente sindical, el aparato militar se aprovecha de tal estado de cosas para dar un nuevo golpe militar. Durante este gobierno se da un gran

intervencionismo estatal en los sindicatos, no permitiéndoles la participación directa en asuntos políticos; además prohíbe la fundación de confederaciones, lo anterior provoca que las antes desaparezcan.

“Así llegamos a la actualidad, iniciada el 10 de diciembre de 1983 al cesar el régimen militar y entrar el país en una organización democrática, el gobierno propone como una de sus primeras medidas una ley de normalización sindical, que por supuesto aun en proyecto, encontró una férrea y hasta violenta oposición “. ³⁹

Brasil. “Aunque en diversos países latinoamericanos hubo tendencias corporativas, en Brasil es el único en que llegaron a cuajar en forma constitucional. Esto marco el movimiento sindical brasileño”. ⁴⁰

Después de que con la Constitución Brasileña de 1891 se garantizan la libertad de asociación, en 1892 se celebra en Rio de Janeiro el primer congreso sindical. Años más tarde en 1903 se expide una ley que permite la creación de sindicatos agrícolas, en esos mismos años se funda el sindicato de los ferrocarrileros y de los portuarios. Otra ley, la de 1907 extiende el derecho a todas las profesiones.

En 1906 se lleva a cabo a nivel nacional un congreso sindical convocado por la Federación Regional de Rio, y del cual nace la Federación Operaria Brasileña, aunque en 1915 se dividiría por cuestiones ideológicas.

Brasil vivió una ola de huelgas después de las cuales lo sindicatos se encontraban aislados. No fue sino hasta 1929 cuando se consigue federar nuevamente a los sindicatos, creándose para ello la Confederación General del Trabajo y la Confederación Nacional del Trabajo.

³⁹ *Ibidem.* p. 55 y 56.

⁴⁰ ALBA Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Limusa Wiley, México 1954, p. 385.

Con la llegada de Getulio Vargas el gobierno en 1930, las metas alcanzadas en materia sindical desaparecen. Y con ellas en 1937, todas las organizaciones obreras se suprimen, por decreto obligo a que los sindicatos se registraran. Si bien la libertad de organización se reconocía, únicamente los sindicatos registrados por el Estado eran considerados como representantes legales de los trabajadores. Es obvio que con esta obligación los pocos sindicatos, eran organismos del Estado, en 1945 Vargas es derrocado, al siguiente año se estableció la Confederación General el Trabajo. El sindicalismo, tuvo entonces un importante avance en cuanto a la organización de federaciones.

Chile. Las pésimas condiciones de trabajo y la crisis económica en Chile provocaron numerosas huelgas y la crisis económica en Chile provocó numerosas huelgas entre los años de 1884 y 1888. “En julio de 1980 culminó la agitación en una serie de grandes huelgas que arcan el comienzo del movimiento sindical propiamente dicho”.⁴¹

En 1892 se creó en Valparaíso la Federación de Uniones de Protección al Trabajo de Sudamérica (la primera en esa nación). En 1893 no se volvió a hablar de la federación, no tuvieron mejor suerte la Confederación Obrera de Sociedades Unidas de 1894 y la Obrera de Chile de 1898.

La primera Combinación Mancomunal de Obreros, creada en 1900, contribuyo a la unificación de los sindicatos y al mismo tiempo a la instauración del Congreso social Obrero de 1902. Con la misma idea de unificación, se formó la Confederación General de Trabajadores de Chile, cuyo nombre inicial fue Federación General de Obreros.

⁴¹ *Ibidem.* p. 376.

De importancia fue para el movimiento sindical chileno el nacimiento de 1909 de la Gran Federación Obrera de Chile integrada por mutualidades; al paso del tiempo suprimiría el calificativo de Gran quedando en Federación Obrera de Chile (FOCH).

En 1932 surge la Federación Nacional Sindical y Organizaciones del Trabajo de Chile y la Confederación de Sindicatos Industriales y Profesiones de Santiago. Ambas confederaciones se fusionan para dar nacimiento, en 1934 a la Confederación Nacional de Sindicatos de Chile (CNSCH).

La CNSCH organiza un congreso de unificación, en 1952 se establece una Comisión de Unidad Sindical, que organizó un congreso de un: Unidad de Trabajadores de Chile. Para 1960 se crea la Confederación Nacional del Trabajo.

Centroamérica. El sindicalismo en Centroamérica es reciente debido a que tanto dictaduras como oligarquías retrasaron por muchos decenios su aparición. En 1911 se celebra en San Salvador el Primer congreso Obrero Centroamericano. Por los años 40's Guatemala, El Salvador, Honduras; Nicaragua y Costa Rica, crean la Confederación Obrera Centroamericana, la que después de celebrar varios congresos desaparece. En 1961 en San Salvador se llevó a cabo la III Conferencia Sindical de Países Centroamericanos, dando lugar a un Consejo Sindical Coordinador Centroamericano.⁴²

Estados Unidos de América. Aunque hasta 1827 no se crean verdaderos sindicatos, se pueden considerar como prescindibles: las asociaciones de zapateros de Filadelfia de 1772 y la de tipógrafos en Nueva York de 1794.

⁴² *Ibíd.* p. 409.

Estados Unidos es el primer país que intenta sin tener éxito, el formar una organización obrera internacional en América: The International Assembly of North América.

En 1866 se crea la National Labour Union (Union Obrera Nacional). En 1869 aparece la central de trabajadores llamada los Caballeros del Trabajo, integrada por obreros no calificados. Además, era por un parte sindical y por la otra política, debido a que aceptaba la afiliación de quien deseara hacerlo.

Las asociaciones gremiales nacionales celebraron una convención en noviembre de 1881, en Pittsburgh, en ella deciden constituir una organización que pudiera actuar políticamente en Washington, la denominaron The Federation of Organized Trades and Labour Unions of the United States and Canada (La Federación de Oficios Organizados y de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos y Canadá).⁴³

En 1886 se efectuó una huelga en Chicago, cuya consigna principal fue las ocho horas diarias de trabajo. La brutal represión provocó que el movimiento por las ocho horas generalizara y se aprobaron movilizaciones para el 1ro de mayo, cuya celebración se propagó a casi todos los países del mundo. También en ese año se aprueba la ley del 26 de julio, que reconoce el derecho de existencia legal a las organizaciones obreras que observaran entre sus fines el mejoramiento de vida de la clase trabajadora. En este año se funda también la American Federation of Labour (Federación Norteamericana del Trabajo: AFL)

En el curso de la Primera Guerra Mundial, la AFL firmó con la burguesía un pacto que puso a la clase norteamericana en condiciones de dependencia con respecto a los intereses de los capitalistas. A través de aquel, la burguesía llegó a acuerdos por los cuales los contratos de obreros en las fábricas se hacían por

⁴³ PELLING, Henry. El sindicalismo Norteamericano. Trad. Manuel Suarez, Ed Tecnos. España, 1981. p. 91.

conducto de los mismos sindicatos; así, estos se convirtieron en el aparato que reglamentaba la mano de obra al servicio del capital.⁴⁴

Al estallar la crisis económica mundial de 1929 la condición del movimiento obrero norteamericano cambia, las huelgas ya no son declaradas ilegales y los dirigentes que los encabezaban dejaron de sufrir las persecuciones.

Por cuestiones ideológicas, una parte de la AFL se separa y se crean en 1935 el Comité de Organizaciones Industriales, con el tiempo cambiaría su nombre por Congreso de Organizaciones industriales.

Estas dos centrales obreras la AFL y el CIO se ven envueltas en por el control del movimiento obrero. Sin embargo ambas organizaciones logran después de algunos años de negociaciones su unificación en 1957: AFL-CIO.

Por último el fundador del a AFL Sammuel Gompers para la fundación de la Organización internacional del Trabajo (OIT), al lograr conjuntamente con los delegados obreros que se incluyera en una de las fracciones su establecimiento.

- México

En 1872 se crea el Círculo de Obreros. Más tarde con la Dictadura Porfirista (1876-1911) la industrialización en México tiene un importante avance; se crean grandes empresas en ramos como el textil, ferroviario, minero, etc. Sin embargo las condiciones de trabajo como se sabe eran precarias, por tal razón el naciente proletariado industrial se ve en la necesidad de organizarse para mejorar su situación. Así se crean en 1876 la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos. En 1890 se establecen: la

⁴⁴ J. PLA, Alberto (et. Al). Historia del Movimiento Obrero. Tomo II, Centro Editor de América Latina, Argentina, 1973, p. 25 y 26.

Orden suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril entre otras.

En 1916 nace la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, surgida de un congreso obrero celebrado en Veracruz y convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. Para 1917 con la Constitución Mexicana se establece en el artículo 123, apartado A, fracc XVI el derecho a formar sindicatos.

Los obreros de Tampico se reúnen el 13 de diciembre de 1917 y deciden llevara a cabo un congreso obrero con la finalidad de formar una organización nacional. Dicho Congreso se realizó el 1ro de mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo, dando lugar al nacimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), se vuelve una organización politizada. La CROM logra la hegemonía de la década de los años veinte, que se traduce en el control de las demandas laborales.

“La crisis de la CROM en 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano. Durante este lapso, se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo y es cuando establecen los primeros eslabones de la cadena que acabo por atar definitivamente los sindicatos al Estado.”⁴⁵ Los resultados de esta crisis fueron la ruptura de relaciones entre los líderes cromistas y el gobierno, y la desafiliación de varios sindicatos junto con sus confederaciones.

No podía faltara la intervención de la iglesia católica en el movimiento sindical. Antes de la revolución de 1910 existía ya la Unión Católica Obrera; celebro una asamblea general de la que surgió la Confederación Católica Obrera.

⁴⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. *op. cit.*, p. 215.

El sindicalismo de la CROM provoca la dispersión del movimiento obrero, por tal motivo los sindicatos opuestos a esta Confederación constituyen en 1930 el Comité Pro Unificación Obrera y Campesina. Otro intento para lograr la unificación del movimiento obrero, lo constituye la Cámara Nacional del Trabajo, organizada en 1933, pero no pudo lograr tal objetivo, ese mismo año se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), cuyo secretario general fue Lombardo Toledano, ex miembro de la CROM.

Al llevarse a cabo el 2do Congreso de la CGOCM, esta central decide desaparecer para dar paso a la fundación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Según sus dirigentes, la CTM sería un organismo independiente del poder estatal. Sin embargo, con la reacción de esta central, el movimiento obrero hizo a un lado las posiciones independientes y se une con la burguesía en el poder.

El Congreso del trabajo está constituido por un Asamblea Nacional en la que se encuentran representadas las distintas Confederaciones Nacionales y Federaciones, al igual que los sindicatos de industria más importantes. Además tiene una Comisión Coordinadora en el Consejo Nacional, integrada por los secretarios generales de los organismos que forman el Congreso. A pesar de todo, el Congreso del Trabajo ha seguido la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado.

Una vez dada por concluida esta breve historia de lo acontecido por distintos Estados, y visto lo que acontecía en cuanto a la libertad sindical, se procurara dar a conocer los que es el derecho sindical, siendo este el que abarca el estudio de las relaciones laborales colectivas entre empresa y sindicatos. Comprende: los problemas en cuanto a la organización obrera y patronal y los problemas referidos a la acción colectiva de estas organizaciones, entre los que destaca principalmente la negociación colectiva, la huelga y el cierre patronal.

Los sindicatos son asociaciones profesionales de derecho social, permanentes y formales en cuanto necesitan estar reconocidas por la ley y para que tengan reconocimiento, quienes las integran deben cumplir con las exigencias que la propia legislación les exige, para que una vez cumplidos aquellos requisitos, se constituyan en una persona jurídica colectiva con personalidad jurídica propia distinta a la de sus miembros.

El concepto legal lo encontramos en el artículo 356.

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

El sindicato es una asociación, la cual surge como consecuencia del ejercicio de uno de los derechos colectivos señalados en el artículo 9 de nuestra Constitución. Debe estar constituida conforme a las exigencias de la legislación que la crea y perseguir entre sus fines el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses de clase. Entendiéndose que este derecho de asociarse va dirigido tanto para trabajadores como para patrones. El fin que persigue el sindicato de trabajadores de acuerdo al concepto legal, es muy distinto al de los patrones pues conforme a su origen histórico, buscarán el obtener mejores condiciones de trabajo.

El sindicalismo surge inicialmente con el propósito de que mediante la acción colectiva, ayudar al trabajador a la hora de negociar sus condiciones individuales frente al empresario.

Pueden ejercer el derecho de sindicación (fundar sindicatos o afiliarse al de su elección) todos los trabajadores. Entendiendo como trabajadores:

- Aquellos que sean sujetos de una relación laboral.
- Aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

“Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

“Artículo 361.- Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”.

La libertad de afiliación es la única condición que se pone para que el trabajador se afilie a un sindicato, es la lectura de los estatutos del mismo. En estas normas estatutarias se deberán incluir los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.

- Serán ilegales todas aquellas cláusulas que establezcan discriminaciones por razón de raza, religión, etnia, sexo, etc.
- Serán válidas cláusulas como: quienes no pertenezcan a la profesión, quienes pertenezcan a otro sindicato del mismo ámbito, etc.

El sindicato podrá poner fin a la afiliación de un trabajador; además, la normativa vigente en materia sindical, también se ocupa de asegurar que no haya diferencias de trato entre trabajadores por motivo de su afiliación a un sindicato, tanto en el momento de la contratación, como en el despido, como a lo largo de la relación de trabajo.

Los sindicatos gozan de libertad de organización y funcionamiento, lo que asegura la independencia con el Estado. Tienen diversas facultades como el derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos; derecho a organizar su administración interna, sus actividades, etc.; a designar a los representantes elegidos por los afiliados; a disolverse o suspender su actividad; y a constituir o afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.

Entre sus órganos de representación tenemos a la asamblea, la mesa directiva y al secretario general. La asamblea es la máxima autoridad de decisiones, ya que de ella surgen los acuerdos tomados en el seno del sindicato, y para que los acuerdos tomados tengan la legalidad debida deben ser aprobados por mayoría. La mesa directiva y el secretario general son los encargados de ejecutar conforme a sus facultades los acuerdos tomados en la asamblea. El secretario general tiene la representación individual del sindicato.

Los estatutos son las normas creadas que rigen la vida interna de los sindicatos. El artículo 371, señala los requisitos mínimos que deben contener

La facultad principal de la que gozan los sindicatos es el derecho a ejercer la actividad sindical en la empresa o fuera de ella. El ejercicio de esta actividad sindical comprenderá:

- El derecho a la negociación colectiva.
- El derecho al ejercicio del derecho de huelga.
- Derecho al planteamiento de conflictos, tanto individuales como colectivos.
- Derecho que tienen todos los sindicatos a la presentación de candidaturas a las elecciones de representantes de personal.

La huelga es la medida de presión de los trabajadores ante un conflicto entre la empresa y los mismos. Es la suspensión colectiva por parte de los trabajadores de la actividad laboral con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales.

Las prohibiciones y como consecuencia limitantes a las actuaciones de los sindicatos, las encontramos en el artículo 378.

“Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

La disolución es una de las formas mediante la cual se extingue de la vida jurídica un sindicato, es un procedimiento interno que debe estar regulado en los estatutos acorde con el artículo 371 fracción XIV, además con lo dispuesto por los artículos 379 y 380. La cancelación siendo otra forma de extinción de los

sindicatos, está expresada brevemente por los artículos 370 y 379. La diferencia entre ambos métodos de extinción estriba en que mediante el primero se sigue el procedimiento interno señalado en los estatutos, en el segundo interviene la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitud de parte interesada (patrón, sindicato de patronos o de trabajadores).

La disolución del sindicato se encuentra en el artículo 379 de la LFT:

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El Doctor Alfonso Bouzas, de manera muy acertada cita que “ningún sindicato se constituye para actuar por un tiempo determinado”.⁴⁶ La defensa de los trabajadores solo es por determinado tiempo, si existe relación de trabajo, el sindicato tiene razón de ser, mientras existan explotados y explotadores deberá existir el sindicato como único medio para balancear el capital y el trabajo.

En caso de disolución de sindicato, conforme al 380, Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

La cancelación del registro sindical confirma lo que hemos venido planteando, que no hay plena libertad sindical.

Las causales de cancelación del registro sindical desprendidas del artículo 369 son:

⁴⁶ BOUZAS, Ortiz Jose Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. IURE. México. 2006 p. 122.

- a) En caso de disolución; voto de dos terceras partes y por haber transcurrido el término fijado en los estatutos.
- b) Por dejar de tener los requisitos legales; acta de la asamblea constitutiva, una lista con el número , nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresa o establecimiento en los que se prestan los servicios, estatutos del sindicato, acta de asamblea donde se hubiese elegido la directiva.

El artículo 370 dice que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

3.2. LA LIBERTAD SINDICAL EN LA OIT.

El concepto de libertad se entiende como la expresión de la individualidad o bien de la capacidad, posibilidad e inventivos del individuo, para expresar lo que es o lo que pueda expresar de acuerdo con sus motivaciones e ideales. La libertad de los individuos en consecuencia no es en absoluto un hecho individual, es un hecho o producto colectivo, en grado extremo ningún hombre sabría ser libre fuera y sin concurso de la sociedad.

La libertad sindical como un derecho colectivo, a su vez comprende un derecho individual, y se convierte este en una libertad social, que cercen los trabajadores dentro del derecho laboral.

La libertad sindical esta, constituida por dos planos o niveles simultáneos; uno de ellos es el plano individual, en el cual los trabajadores tienen derecho a organizarse entre sí para la defensa de sus intereses, y otro es el plano colectivo, en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad tendrán el derecho y la garantía de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

Cabe indicar que la libertad sindical, se compone de un derecho de asociación y un derecho de sindicación.

“Una de las manifestaciones de este derecho general de asociación es el derecho del hombre e asociarse para la defensa se los interese profesionales (derecho de sindicación). En realidad, no existe entitativamente, un derecho general de asociación. Este es, pues, una pura abstracción. Solo cuentan, concretamente y en cada caso, los derechos de asociación para la realización de determinados fines”.⁴⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene sus raíces en la situación social e Europa y América del Norte en el siglo XIX. En estas dos regiones comenzó la revolución industrial generando desarrollo económico.

Una legislación laboral internacional pronto surgió en el siglo en comento como resultado de la reflexión ética y económica sobre el coste humana de la revolución industrial. Legislación apoyada por una serie de excepcionales líderes industriales como Robert Owen y Daniel le Grand, así como políticos y economistas.

Fueron tres los tipos de argumentos postulados por los precursores de la OIT en favor de las normas laborales internacionales: se señalaba la necesidad de mejorar la dura existencia de las normas trabajadoras, se enfatizaba la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados con el fin de prevenir conflictos sociales y se intentaba dejara por sentado que u la regulación internacional del trabajo podría evitar que los país con legislaciones nacionales protectoras en materia laboral tuvieran que pagara su políticas sociales en forma de desventajas económicas en el comercia internacional.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario y Otros. Derecho Colectivo Laboral. Depalma, Buenos Aires.1973. p. 397.

El acta constitutiva de la OIT, fue elaborada por la Comisión para la Legislación Internacional, creada en la Conferencia de Paz de Paris (1919), constituyendo la Parte XII del Tratado de Versalles. Reino unido y Francia fueron los creadores de este proceso. Los autores del texto en ingles fueron después los que se convertirían en Directores dela OIT: Harold Butler y Edward Phelan.

Cread para desarrollar normas laborales internacionales y garantizar su aplicación la OIT, consagro su energía en la tarea principal durante los primeros cuarenta años, siendo así que durante veinte años (1919 al 1939), se adoptaron 67 Convenios y 66 Recomendaciones.

Los órganos principales de la OIT son tres, a saber: La Conferencia Internacional del Trabajo, El Consejo de Administración y La Oficina Internacional del Trabajo.

La primera es la asamblea de los Estados miembros, se reúne habitualmente durante el mes de junio de cada año en Ginebra. Cada país este representado en la Conferencia por cuatro delegados acompañados de consejeros técnico. De los Delegados, dos representan al gobierno, uno a los empleadores y otro a los trabajadores. Todos los delegados tienes los mismos derechos.

El segundo es elegido cada tres años por la Conferencia, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo es el órgano ejecutivo de la Organización, constituye el núcleo vital en donde se concentran todas las actividades y de donde parte toda acción. El Consejo se reúne tres veces al año para establecer el orden del día de la Conferencia y de las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

La tercera con sede en Ginebra es la secretaria permanente de la OIT. En calidad de tal prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y otras

reuniones, así como los informes que sirven de base a los trabajos de la Organización. Dirige las actividades de cooperación técnica de la OIT en el mundo, publica obras y revistas especializadas y mantiene relación con las demás instituciones internacionales, se hallan descentralizadas en oficinas regionales y de zona, bajo la dirección de un Director General, electo por un periodo de cinco años, con más de 40 oficinas exteriores, con objeto de mantener contacto permanente con las distintas regiones del mundo y su evolución económica, social y laboral, la OIT organiza numerosas conferencias y reuniones especializadas

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

De acuerdo con los principios del Artículo 123 Constitucional, reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, México ha ratificado 78 de los 185 convenios de la OIT, por lo que cada año nuestro país recibe un informe en el que se revisa el cumplimiento de dichos convenios que ha ratificado; asimismo, debe dar informe sobre el estatus que tienen las recomendaciones que se han hecho a México; e informa cuáles han sido violadas. Estos convenios abarcan importantes aspectos del ámbito laboral como son el empleo, las condiciones de trabajo, salarios, seguridad social, trabajo de las mujeres y de los menores, libertad sindical, administración e inspección en el trabajo, consulta tripartita, trabajo portuario y de la gente de mar y trabajadores migrantes, entre otros.

En la medida en que México participa en la elaboración de los convenios, impulsa y promueve la adopción de normas laborales que garanticen la protección de los intereses del sector laboral mexicano, y fortalece el papel de nuestro país como actor destacado en la dinámica del mundo del trabajo. Los convenios ratificados por México imponen la obligación de someterse a los procedimientos destinados a supervisar su aplicación (Artículo 22 de la Constitución de la OIT).

3.3. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES.

La libertad sindical es originariamente, un derecho de cada trabajador, una vez formados los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propia, que crean nuevos derechos.

La libertad sindical es una manifestación de la libertad individual, pues todo deseo de agrupación versa sobre la decisión personal de cada trabajador. La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de escoger la agrupación sindical a la cual adherirse.

Mario de la Cueva refiere, “la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado.”⁴⁸

Con ello se denota que la libertad sindical es una libertad individual de los trabajadores de asociarse, de no hacerlo o dejara de hacerlo, y que si bien es cierto el Estado ha tratado de reglamentarla, con la intención de regularla más que un acto de derecho social y humano.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, 6ta ed, Tomo II, p. 257.

La libertad sindical es un ente compuesto por un conjunto de libertades, para el ello el Estado debe garantizar y dar certidumbre a una serie de derechos individuales para que en efecto se pueda hablar de libertad sindical.

Los derechos fundamentales son:

Liberta física y moral. La libertad es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos. La libertad es una falta de subordinación y para evitar conflictos, la libertad de cada individuos termina donde comienza la de otro.

La libertad resulta ser importante, tuvo lugar en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano -26 de agosto de 1789, Francia- en el artículo 4 se refiere a la libertad de la siguiente manera: la libertad consiste en poder hacer todo lo que no daña a los demás. Así, cada hombre no tiene límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de estos mismos derechos. Estos derechos solo pueden ser determinados por la ley.

La libertad física es llamada también libertad de acción o libertad externa, consiste en la ausencia de vínculos materiales. Así bien las cadenas y el encarcelamiento disminuyen esa libertad física.

La libertad moral es la libertad interna, se trata meramente de la voluntad del individuo, derivada de la capacidad de raciocinio. Son los actos de una persona en donde se es honesto y con valor moral.

Libertad de expresión. El poder dará a conocer el pensamiento humano, es decir exteriorizar lo que se desea decir, ha tratado de ser garantizado desde hace ya mucho tiempo, por lo cual existen instrumentos internacionales que han protegido este derecho.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 19 cita lo siguiente: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.⁴⁹

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el principio de libertad de expresión se entra en el artículo 6, que indica: La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

Esta libertad es fundamental para que exista un intercambio de ideas, y en ese sentido, se analicen cuáles son las propuestas que realmente benefician a la colectividad.

Es importante para que exista democracia en un país, para que los trabajadores de cualquier sindicato manifiesten sus ideas en un acto de pluralidad, sin que por ello sean reprimidos al grado de perder su empleo.

Libertad de reunión. En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 9, indica: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una

⁴⁹ Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 19, 1948, [en línea], http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf, 05 de agosto de 2018, 17:01 hrs.

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

El derecho de reunión es una manifestación colectiva de la libertad individual. Para Miguel Carbonell los constituyen los siguientes elementos:

- Subjetivo. Una agrupación de personas.
- Temporal. Una duración transitoria.
- Finalístico. Licitud de la finalidad.
- Real u objetivo. Lugar de la celebración.

Por lo tanto el derecho reunión es momentáneo, surge cada vez que encuentran físicamente las personas y el derecho de asociación es permanente.

Derecho de asociación. Consiste en la libertad del individuo para formar entidades con una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes. Las asociaciones permanecen aunque no estén de forma presencial sus integrantes. Esta libertad implica la posibilidad de permanecer o dejara de pertenecer a determinada asociación. De conformidad la Carta Magna el artículo 123 refiere este derecho a través de los sindicatos

Es importante indicar que la libertad sindical es un derecho de cada trabajador, pero cabe indica que una vez formados los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias que crean nuevos derechos. Como se indico es un derecho de asociación.

De conformidad al análisis histórico la libertad sindical demuestra cómo fue: primero fue prohibida, luego tolerada y después permitida. Dicha libertad es tan importante en la vida de los trabajadores, que su beneficio trasciende a la colectividad como clase, es decir, las acciones no se limitan a un círculo de

trabajadores, sino que buscan un beneficio gremial, ya que los beneficios obtenidos por un colectivo en determinada época de igual manera beneficia a generaciones futuras.

Abe indicar que a través de la libertad sindical se puede cambiar el rumbo del movimiento obrero, pues de nada sirve un sindicato si carece de libertad sindical y está sujeto a intereses opuestos a los de los trabajadores. Analicemos lo siguiente:

- Libertad sindical individual.

La libertad no puede existir por sí sola, para ello el individuo debe gozar de otras libertades, por ejemplo expresión, reunión, etc. Por ende es parte de la libertad colectiva, entonces si la libertad sindical individual no sirve, de nada sirve si no se materializa en la colectiva; de manera general posibilita la creación de un sindicato, que a su vez se convierten el instrumento para alcanzar la libertad y el bienestar del hombre.

Cabe indica que existe libertad individual positiva y negativa.

Positiva.- La libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si es que existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato.”⁵⁰

Ojeda Aviles, indica que la libertad individual es “constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, ano afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato”.⁵¹

⁵⁰ CAMERLINCK, G.H y LION- Caen, G. Derecho del Trabajo, trad RAMÍREZ, Juan M, Aguilar, España, 1974, p. 370.

⁵¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. *op. cit.*, p. 115.

Entonces esta libertad sindical positiva se manifiesta como un acto voluntario de afiliación, es decir, de pertenencia a un sindicato, donde un individuo une su voluntad con la de otro u otros para actuar conforme a un fin común. Así bien implica la aceptación de los estatutos del sindicato.

Negativa.- Constituye lo opuesto a la libertad positiva, la facultad de no afiliarse y la facultad de abandonar el sindicato.

Libertad de no afiliarse a un sindicato. Un individuo pues indicar la voluntad de afiliarse a un sindicato, así bien puede hacer lo mismo para no pertenecer a él. Se respeta la libertad individual, el no afiliarse a un sindicato contradice los fines del derecho colectivo, ya que si la agrupación de los trabajadores surge contra los embates de la clase opresora, el no afiliarse ataca las conquistas de los trabajadores; de igual forma una empresa no aceptaría a un trabajador que no estuviera afiliado al sindicato con el que se firmó el contrato colectivo de trabajo.

Libertad de retirarse de un sindicato. Hacer efectivo esta libertad repercute en la pérdida del trabajo, pues al dejar de pertenecer al sindicato no se cumple la condición dl contrato colectivo. Esta finalidad esta cimentada en libre albedrio del individuo para formar otro sindicato o para pertenecer a uno diferente, pero en la práctica muy difícil se verá, porque se convierte en una forma alternativa de control.

- Libertad sindical colectiva.

Frente al Estado.- Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues, dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tiene una misión que cumplir, por lo tanto pertenece a su esencia, ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo. Por eso solo se pueden dar lineamientos básicos que deberían gozar el sindicato respecto al Estado.

La constitución de los sindicatos debería ser sin autorización previa de la autoridad, puesto que deben ejercer libremente la libertad de expresión y de acción sindical, en todas sus expresiones, como ejercer libertad de expresión , gozar de negociación colectiva ejercer derecho de huelga y la solidaridad con otras organizaciones sindicales, darse sus propios estatutos, voto libre y secreto, así como medidas disciplinarias pertinentes agruparse en federaciones y confederaciones, nacionales o internacionales.

Frente al Patrón.- Frecuentemente se dice que el empresario tiene el deber de reconocer al sindicato y a su directiva, pero es necesario entender el sentido de la frase: los sindicatos existen en si y por si, por el solo hecho de su constitución y del cumplimiento de los requisitos legales. Desde este punto de vista hay una diferencia importante con el derecho internacional, porque el derecho del trabajo, por mandamiento de la Constitución y de las leyes, lo sindicatos son personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las autoridades el cumplimiento de las relaciones colectivas.

Ello supone que el patrón respete la existencia de una organización sindical democrática, lo cual se debe evitar actos que vayan en contra del surgimiento de sindicatos realmente representativos o el impedimento de las tareas de los sindicatos, la libertad para que los líderes sindicales realicen sus funciones sin amenazas o presiones de ninguna índole, no establecer medidas de reprimenda por ejercer el derecho de reunión por atender a la unidad convocada por los representantes sindicales, así como el conocimiento de los contratos colectivos.

Frente a otras organizaciones sindicales.- en la actualidad existen muchos inconvenientes en los sindicatos al expresar sus opiniones personales, consideradas como antagonismo sindical, lo que conlleva un castigo por así encontrarse establecido en los estatutos. De lo anterior la libertad sindical frente a otras organizaciones o frente al mismo sindicato en una afectación a sus

propios integrantes son: pluralidad sindical, multidiversidad de pensamiento, respeto por las decisiones emanadas de los congresos, solidaridad pero no injerencia en asuntos de otras organizaciones.

Frente a los trabajadores.- La organización sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, definición que conforma dos esencias de la democracia: el gobierno de los miembros de la comunidad a través de las leyes, estatutos orgánicos y normas que se expidan por la misma comunidad, que serán el estudio y defensa de los intereses así como derechos del trabajo. Se protege la libertad y dignidad del trabajador, garantizando la prohibición del trabajo forzoso, la eliminación de discriminaciones en el empleo, la protección a la salud relaciones profesionales, entre otras.

Frente a la sociedad.- Se lucha por mejores beneficios de los trabajadores y sus familias en el ámbito de la sociedad. La Organización Internacional del Trabajo es una institución encargada de promover el progreso social, condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso, considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

- Autonomía sindical y colectiva.

La autonomía es la facultad que tiene una persona física o moral de auto determinarse. Es el sindicato junto con sus acciones sindicales que están dotados de permisión jurídica. Es el reconocimiento.

La autonomía colectiva es cuando el sindicato ejercita ese reconocimiento de la autonomía sindical en beneficio de sus agremiados. Son las facultades jurídicas reconocidas a un sindicato para autodeterminarse, a saber: autoconformarse, autonormarse, y ejercitar derechos a través de actos jurídicos. Estos tres puntos lo encontramos en la artículo 123 apartado "A" fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a saber: Tanto los obreros como los

empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Y en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que indica: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Sin embargo el legislador dio a conocer reglas en donde se restringe la libertad y la autonomía, más adelante veremos esto en distintos artículos de la ley en comento.

3.4. INSTRUMENTOS BÁSICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL.

Como ya se indicó anteriormente a través de la historia se reconocieron algunas peticiones obreras por diversos Estados, promulgando leyes que procuraban una relación laboral de justicia.

Toda Nación debe tener una reglamentación en materia laboral, sin embargo en todos ellos existen diferentes condiciones desde económicas, sociales, políticas y culturales, mismas que hacen diferente a un sindicato. El derecho del trabajo nació para los trabajadores de la industria, a los que generalmente se llamaba obreros, pero su sentido de universalidad lo impulso a extenderse a todos los integrantes de la clase trabajadora

La OIT tiene su origen la situación social de Europa y América del Norte en el siglo XIX. La idea de una legislación laboral internacional pronto surgió en el siglo XIX como resultado de la reflexión ética y económica, apoyada por Robert Owen y Daniel le Grand así como por políticos y economistas.

Los argumentos principales por los precursores de la OIT son: mejorar la dura existencia de las masas trabajadoras, enfatizaba la importancia de consolidar la paz social en los países industrializados con el fin de prevenir conflictos sociales e intentaba dejar sentado que una regulación internacional del trabajo podría evitar que los países con legislaciones nacionales protectoras en materia laboral tuvieran que pagar su políticas sociales en forma de desventajas económicas en el comercio internacional.

De ahí que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), busca un crecimiento y un impulso global al gremio obrero a través de una serie de convenio y recomendaciones que tiene la finalidad el progreso social y económico de los trabajadores. Los convenios equivalen a un tratado celebrado entre Estados; las recomendaciones son sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas se formule un proyecto de ley.

3.4.1. Convenio N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, 1948.

Emitido en 1948, es llamado convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, comprenden las facetas de la vida sindical en relación con el Estado.

Es ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones. La distinción entre los aspectos individual y colectivo de la libertad sindical están marcados en el Convenio 87 de la OIT.

Los principios esenciales que comprenden las facetas de la vida sindical en relación con el Estado, encontramos:

- Reconocimiento del derecho de sindicación, Creación de organizaciones y Libre elección del tipo de organización.

ARTICULO 2

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

- Funcionamiento de las organizaciones.

ARTICULO 3

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

2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

El artículo tercero declara que las organizaciones tiene el derecho del trabajo, según se desprende del artículo tercero de la Ley, es un ordenamiento que se dirige a la conservación de la vida y a la preservación de la salud, a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia. Se descubre que las normas e instituciones del derecho colectivo de trabajo poseen un sentido de universalidad, que jurídicamente se deduce de la fracción XVI del artículo 123: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

- Disolución o suspensión.

ARTICULO 4

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

- Creación de Federaciones y Confederaciones y Afiliación internacional.

ARTICULO 5

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.

ARTICULO 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.

- Personalidad Jurídica.

ARTICULO 7

La adquisición de la personalidad jurídica, por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar subordinada a condiciones de naturaleza tal que limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

El contenido del Convenio se divide en 4 partes, veremos los artículos que faltan del mismo:

PARTE I

Libertad sindical

ARTICULO 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a poner en práctica las disposiciones siguientes:

ARTICULO 2...

ARTICULO 3...

ARTICULO 4...

ARTICULO 5...

ARTICULO 6...

ARTICULO 7...

ARTICULO 8

1.- En el ejercicio de los derechos establecidos 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 manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 9

1.- La medida en que las garantías previstas en el presente Convenio se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía se determinará por la legislación nacional.

2.- De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse como si afectara a cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 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.

PARTE II

Protección del derecho sindical

ARTICULO 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

PARTE III

Disposiciones diversas

ARTICULO 12

1.- En lo que se refiere a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 del mencionado artículo así enmendado, todo miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio debe comunicar al Director General de la

Oficina Internacional del Trabajo, junto con su ratificación o dentro del más breve plazo posible después de su ratificación, una declaración en que se haga saber:

- a).- Los territorios en los que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio sin modificación;
- b).- Los territorios en los que se compromete aplicar las disposiciones del Convenio con modificaciones, indicando en qué consisten tales modificaciones;
- c).- Los territorios en los que es inaplicable el Convenio y, si tal es el caso, las razones por las cuales es inaplicable;
- d).- Los territorios en los que reserva su decisión.

2.- Los compromisos a que se refieren los apartados a) y b) del primer párrafo del presente artículo se considerarán como partes integrantes de la ratificación y tendrán efectos idénticos.

3.- Todo miembro podrá renunciar mediante una nueva declaración a la totalidad o a una parte de las reservas contenidas en su declaración anterior en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 1 del presente artículo.

4.- Todo miembro, durante los períodos en los que pueda denunciarse el presente Convenio conforme a las disposiciones del artículo 16 podrá comunicar al Director General una nueva declaración modificando en cualquier respecto los términos de cualquier declaración anterior, y dando a conocer la situación en los territorios de que se trata.

ARTICULO 13

1.- Cuando las cuestiones a que se refiere este Convenio entren en el cuadro de la competencia propia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio, de acuerdo con el Gobierno del mismo, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración de aceptación, en nombre del territorio, de las obligaciones del presente Convenio.

2.- Una declaración de aceptación de las obligaciones del presente Convenio podrá comunicarse al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a).- Por dos o más Miembros de la Organización, cuando se trate de un territorio situado bajo su autoridad conjunta.

b).- Por toda autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, o de cualquier otra disposición en vigor respecto al territorio en cuestión.

3.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo conforme a las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, deben indicar si las disposiciones del convenio se aplicarán en el territorio con o sin modificación; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio se aplicarán sujetas a modificaciones, dicha declaración debe especificar en qué consisten esas modificaciones.

4.- El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán en cualquier momento, renunciar total o parcialmente, mediante una declaración anterior, al derecho de invocar una modificación indicada en una declaración anterior.

5.- El miembro, los miembros o las autoridades internacionales interesados, durante los períodos en que puede denunciarse el Convenio conforme a las disposiciones del artículo 16 podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración, modificando, en la forma que los deseen, los términos de cualquier declaración anterior, dando a conocer la situación en lo que respecta a la aplicación de este Convenio.

PARTE IV

Disposiciones finales

ARTICULO 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio se comunicarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro.

ARTICULO 15

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones se hayan registrado por el Director General.

2.- Este Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que el Director General haya registrado las ratificaciones de dos de los miembros.

3.- A partir de dicha fecha, este Convenio entrará en vigor para cualquiera de los miembros, doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación.

ARTICULO 16

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio puede denunciarlo a la expiración de un período de diez años después de la fecha en que se haya puesto en vigor inicialmente, mediante un acta comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para su registro. La denuncia no tendrá efecto, hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de todas las ratificaciones y denuncias que comuniquen los miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que se le haya comunicado, el Director General llamará la atención

de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas para los fines del registro, de acuerdo con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas una información completa con respecto a todas las ratificaciones y a todas las actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con sus artículos precedentes.

ARTICULO 19

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General, un informe sobre la aplicación de este Convenio y decidirá la conveniencia de incluir en el Orden del Día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 20

1.- En caso de que la Conferencia adoptara un nuevo Convenio que constituya una revisión total o parcial de éste, y a menos que el nuevo contenga disposiciones en contrario:

a).- La ratificación por un miembro, del nuevo Convenio revisado, implica "ipso jure" la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre y cuando este último haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisado, el presente Convenio cesará de ser objeto de ratificaciones por los miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma actual y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado, pero que no ratifiquen el Convenio revisado.

ARTICULO 21

Las versiones inglesa y francesa de este texto del Convenio, son igualmente auténticas.

3.4.2. Convenio N° 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949.

Hay que mencionar las disposiciones que establece este mismo, con lo cual se da a conocer la evasiva a que el gobierno no se adhiera y se obligue al mismo, de ahí el hecho de que este convenio no ha sido ratificado por México.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

○ Discriminación antisindical

Artículo 1

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.

- Actos de injerencia

Artículo 2

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.

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 empleador o de una organización de empleadores.

- Garantía institucional

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.

- Fomento a la negociación colectiva

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

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.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización 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.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

(a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35

de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

3.4.3. Convenio N° 154 Sobre la Negociación Colectiva, 1981.

En este convenio se dan a conocer las medidas para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones

En el Convenio, el término “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Trata de las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son: uno o más empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Para que sea eficaz su participación en el proceso de

negociación colectiva, estas organizaciones deben ser suficientemente representativas de los intereses que defienden y ser independientes de la otra parte en las negociaciones y de las autoridades públicas.

El Convenio da prioridad a su aplicación mediante los acuerdos colectivos, laudos arbitrales o cualquier “otro medio conforme a la práctica nacional”. En la medida en que las disposiciones del Convenio no se apliquen por medio de estos métodos, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, disposición que es coherente con el principio fundamental del Convenio.

PARTE I.

CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3) del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II.

MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III.

FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas

previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8 Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

3.4.4. Otros convenios con referencia a la Libertad Sindical.

- ***Convenio 135, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971***

Indica la protección, medios y facilidades que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa.

“Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones”.⁵²

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de

⁵² Organización Internacional del Trabajo (OIT), Libertad Sindical. [en línea] <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>, 10 de agosto de 2018, 09:27 hrs.

haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se

extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

- ***Convenio 141, Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975***

Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social

“Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social”.⁵³

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz; tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender

⁵³ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Libertad Sindical. [en línea] <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>, 10 de agosto de 2018, 11:34 hrs.

los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social; considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo; reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma; recordando los términos de los convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural, tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta Organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas; habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el

presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

Artículo 1

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan.

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores rurales abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

- (a) no empleen una mano de obra permanente; o
- (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o
- (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.
3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.
4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.
5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.
2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no

obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

- ***Convenio 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.***

Indica la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, como procedimientos para determinar las condiciones de empleo y solución de conflictos.

“Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección

contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración”.⁵⁴

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos; observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo); teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Libertad Sindical. [en línea] <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>, 11 de agosto de 2018, 10:02 hrs.

ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I.

Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II.

Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
 - (b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III.

Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV.

Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V.

Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a

las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI.

Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII.

Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CAPÍTULO CUARTO

PROPUESTA DE COMO DEBERIAN QUEDAR LOS ARTICULOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA REFORMA DEL 2012.

En este último capítulo compilaremos lo relacionado a la libertad sindical de los trabajadores, mismo que como hemos entendido es elección de ello, al pertenecer o no a algún sindicato, así como el dejar de afiliarse a un sindicato y no afiliarse a otro, o bien la posibilidad de formar uno nuevo. Así bien en el ámbito internación existen regulaciones interesadas en defender este derecho tal como es el convenio 87 de la Organización internacional del Trabajo mismo que ya hemos analizado anteriormente así como el convenio 98 y 154 – resaltaremos en este último capítulo el Convenio 98, al ser de relevancia ya que a inicio de este año en curso (2019) fue ratificado siguiendo con el Capítulo Laboral del T-MEC, y la discusión de la nueva reforma laboral que debe dar cumplimiento a los cambios constitucionales ambos que van desde la celebración y depósito de un contrato colectivo de trabajo, hasta emplazamientos a huelga para exigir la firma de éstos o de demandas de titularidad, se requerirá que el sindicato acredite representar a los trabajadores protegidos por el contrato. Ante ello, el sindicato deberá legitimarse y trabajar a favor de los trabajadores.

Con apoyo de los capítulos anteriores se presentara la situación actual de la libertad sindical y la reforma del 2012

4.1. ANÁLISIS DE LOS ARTICULOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, COMPARADOS CON LA REFORMA DEL 2012.

México es parte de la Organización Internacional del Trabajo desde 1931, por lo cual hay obligación de adecuar a nuestra legislación al contenido de estos instrumentos de derecho internacional en materia de relaciones laborales.

La OIT emite normas internacionales, indicando las condiciones mínimas en derechos laborales como: la libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todas las cuestiones relacionadas con el trabajo. Se procura un equilibrio entre los factores capital y trabajo así como garantías a los derechos laborales.

El Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación ratificado y el Convenio 98 relativo al Derecho de sindicación y de negociación colectiva ya ratificado. Indica el primero que las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene derecho a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, asimismo organizar su administración. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a interponer su ejercicio legal. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tiene libre derecho a constituir federaciones y confederaciones así como a afiliarse a ellas. A la adquisición de la personalidad jurídica por estas organizaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones.

Por cuanto hace al segundo Convenio en mención prohíbe afiliar a un trabajador a un sindicato, o que deje ser miembro de la organización de su elección. Los sindicatos tendrán protección contra todo tipo de injerencia la cual entiende cuando un empleador domina a su agrupación de trabajadores. El Convenio aprobado dispone que “deberán crearse organismo adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación”.⁵⁵

⁵⁵ ALCANTARA Suzzete y otros. Senado Ratifica Convenio de la OIT, relativo a Derecho de Sindicación. El Universal México. 20 de septiembre 2018 [en línea] <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/senado-ratifica-convenio-98-de-la-oit-relativo-derecho-de-sindicacion> 13 de marzo de 2019 07:50 horas.

La OIT creó el Comité de Libertad Sindical con el objetivo de estudiar las protestas en relación con las violaciones de libertad sindical presentadas por organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si al someter las controversias ante el Comité, este decide que existe una violación a los principios de libertad sindical emitirá un informe y formulará recomendaciones. Para después solicitar a los gobiernos que informen sobre la observación de su recomendación. Las quejas en materia de libertad sindical sin presentadas contra los gobiernos de los Estados, es por ello que el Comité dirige las recomendaciones al Gobierno del país correspondiente, deberá de cuidar los principios de libertad sindical como el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, así como redactar estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes y organizar como se van a administrar, el derecho a constituir federaciones y confederaciones y el derecho a huelga.

Hector Fix-Zamudio ha señalado, “la protección fundamental de los derechos humanos es la interna, porque radica en los estados nacionales la carga fundamental de proteger los derechos de fuente internacional”.⁵⁶

A nivel nacional en nuestro país y como ya se ha indicado, se demuestra en el artículo 9 Constitucional, a saber:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se

⁵⁶ REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. VOL. 6, N°11, 2015, pp. 140.

hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

Al artículo 123 reconoce la libertad sindical en su fracción XVI de su apartado A:

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

La Ley Federal del Trabajo en el Título Séptimo que habla sobre las relaciones colectivas de trabajo y en su capítulo II, regula lo referente a Sindicatos.

Los artículos 441, 356, 357, 359 y 381 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen respectivamente que: Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio; mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo II del título VII, en lo que sean aplicables.

Como hemos visto anteriormente el artículo 123 de la Constitución Mexicana contiene los principios y normas básicas para regular las relaciones laborales y lograr la justicia social y el equilibrio entre los intereses del capital y el trabajo. La Ley Federal del Trabajo detalla las regulaciones para las relaciones laborales en el sector privado.

En la Ley, se define a un sindicato como una asociación de trabajadores o patrones constituida para estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El artículo 2 dice que el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

La Ley menciona en los artículos 356 al 385 se reglamenta este derecho de asociarse, así tenemos que en su artículo 357 dice “los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, el Art 359 nos dice que los sindicatos tiene derecho a redactar sus estatutos y reglamentos es decir cómo se organizaran y definir su programa de acción. En los artículos 363 al 365 se menciona quienes no pueden formar parte de los sindicatos como es el caso de los trabajadores de confianza, cual es el mínimo de trabajadores para constituir el sindicato, y que se requiere y ante que autoridad presentarlos, dependiendo la competencia sea Federal o locales artículo 366 nos dice los caso en los cuales se podrá negar el registro del sindicato:

1. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 es decir constituirse para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.
2. Si no se constituyó con el número de trabajadores según el artículo 364, es decir con más de 20 trabajadores.
3. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 que son: copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, lista con nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones y copia de los estatutos.

El día 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas

Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012.

La iniciativa del entonces Ex Presidente Felipe Calderón incluyó propuestas de cambio en materia de transparencia y democracia sindical, así bien la ley se establece con la obligación de las dirigencias sindicales de introducir el voto, libre, universal y secreto para el funcionamiento de las asambleas de los gremios, así como establecer la figura del recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de un sindicato o el derecho de los trabajadores a no pagar cuotas si los líderes no rinden cuentas.

Entre otras reformas y adiciones, se adicionaron los artículos 365Bis y 391Bis, que establecen la obligación de publicar los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos, actualmente a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de los sindicatos de jurisdicción federal; de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los de los CCT de jurisdicción federal y en todas las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, el de los sindicatos y CCT de jurisdicción local.

Se establece que 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, artículo 364 Bis.

La eliminación de la cláusula de exclusión contenida en el proyecto de la reforma laboral es el cambio más importante en materia sindical realizado por los legisladores. La cual permitía que un sindicato pudiera pedir al patrón que despidiera al trabajador que se oponía o estaba en contra de la organización.

En el proceso de negociación de la reforma laboral, diputados y senadores coincidieron en derogar esta cláusula que permitirá a los trabajadores exigir sus derechos sin correr el riesgo de perder su empleo.

La cláusula de exclusión se encontraba en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, ésta permite a los sindicatos pedir al patrón la separación del empleo del trabajador expulsado del sindicato al que pertenece. Sin embargo, el 17 de abril del año 2001, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad, resolvió declararla inconstitucional.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

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

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

Si antes el sindicato expulsaba a alguien, el patrón debía despedirlo. Con la reforma esto fue eliminado por completo, en la medida que se estableció que

las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. En este sentido, para los trabajadores no es necesario estar sindicalizados para tener los beneficios de la negociación colectiva.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje juegan un papel importante puesto que harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Así como expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. Se decretó que el texto íntegro de las “versiones públicas” de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda todo esto indicado en el artículo 365 Bis de la Ley Federal del Trabajo. También se modificó la ley laboral para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de forma obligatoria hicieran pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información.

Se dispuso que los estatutos de los sindicatos contendrán procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta; época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento, expresó en los artículos 371 y 373 de la Ley en comento.

A continuación se presenta Cuadro Comparativo Disposiciones de Ley Federal del Trabajo Anteriores y el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (DOF 30 de noviembre de 2012).⁵⁷

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (DISPOSICIONES ANTERIORES)	DECRETO DE REFORMAS
Capítulo II Sindicatos, Federaciones y Confederaciones	
Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.	Artículo 357. ... Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.
	Artículo 364 Bis. 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.
	Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los

⁵⁷ [en línea] <https://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>, 11 de febrero de 2019 22:24 horas

registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;**
- II. Número de registro;**
- III. Nombre del sindicato;**
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;**
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;**

	<p>VI. Número de socios, y VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.</p>
<p>Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:</p> <p>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</p> <p>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y</p> <p>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.</p> <p>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p>	<p>Artículo 366. ... I. y II. ... III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. ... Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p>
<p>Artículo 371. Los estatutos de los</p>	<p>Artículo 371. Los estatutos de los</p>

<p>sindicatos contendrán:</p> <p>I. Denominación que le distinga de los demás;</p> <p>II. Domicilio;</p> <p>III. Objeto;</p> <p>IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</p> <p>V. Condiciones de admisión de miembros;</p> <p>VI. Obligaciones y derechos de los asociados;</p> <p>VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</p> <p>b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará 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.</p> <p>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los</p>	<p>sindicatos contendrán:</p> <p>I. a VIII. ...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;</p> <p>X. a XII. ...</p> <p>XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.</p> <p>Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.</p> <p>XIV. y XV. ...</p>
--	--

<p>estatutos.</p> <p>d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</p> <p>e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p> <p>VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum 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 la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea</p>	
--	--

<p>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. Período 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 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.</p>	<p>Artículo 373. 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</p>

sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se

	<p>refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.</p>
<p>Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:</p> <p>I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;</p> <p>II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y</p> <p>III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.</p>	<p>Artículo 377. ...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.</p>
<p style="text-align: center;">Capítulo III</p> <p style="text-align: center;">Contrato Colectivo de Trabajo</p>	
	<p>Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que</p>

	<p>se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la</p>	<p>Artículo 395. ... (Se deroga).</p>

<p>celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</p> <p>Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>	
	<p>Artículo 424 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.</p> <p>De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de</p>

	las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
--	--

4.2. ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Como ya hemos indicado primeramente se debe reconocer que el artículo 123 de la Constitución ha sido muy importante, pues en cuanto a los derechos sindicales ha avanzado, pero hay que indicar que en la práctica hay bastantes irregularidades, ya que se ha perdido la confianza del en el sindicato, en cuestión de que no se ha mejorado las condiciones laborales. Ejemplo de ellos hay una falta de transparencia en elecciones internas, dejando que los dirigentes velen por sus intereses y no por lo delos agremiados y así se pude indicar diversas irregularidades.

El sindicalismo parte del supuesto de que su libertad sindical es democrática; el gobierno acepta y promueve las reformas laborales, pero se niega a que se toquen los temas colectivos en especial el derecho de asociación.

La carencia de libertad sindical se evidencia de múltiples maneras, a saber:

- En el registro sindical, en los obstáculos formales y de hecho para que se otorgue este, y en el carácter constitutivo de la organización sindical que tiene el registro sindical.
- En la carencia de la autonomía de las organizaciones sindicales que ha sido reducidas a instancias de gestiones de condiciones laborales menos favorables incluso, dentro de los lineamientos que la Secretaria de Trabajo, que establece en cuestiones fundamentales como empleo y registro de nuevos sindicatos.

- Del secreto con que se llaman los registros de los contratos colectivos por parte de todas las autoridades de trabajo, negándose el conocimiento incluso a los propios trabajadores que ignoran el nombre de la organización sindical que los representa.
- El registro de las asociaciones de trabajadores que hoy prevalece, en el que se otorgan verdades patenten que facultan a personas a ejercer el derecho colectivo de asociación como patrimonio propio, y así bien continuar.

Cobraré relevancia esta información, en medida que podamos conocerla, puesto que deberá ser público este conocimiento de contratos colectivos y que a la fecha se encuentren vigentes. El registro sindical como obstáculo de fondo a la autonomía profesional, con la gama total de sus aspectos, nuestro sistema regula la libertad sindical, en forma con el Convenio 87 de la OIT, la cual nos indica que se da plena vigencia a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Es así que el registro sindical se explica como el procedimiento realizados por las autoridades laborales, para dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley, para constituir un sindicato. Por lo cual se puede decir que el registro es solo declarativo.

El cambio más relevante de la Reforma Laboral se refiere a la anulación de la cláusula de exclusión. Dicho cambio se refleja en la derogación del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo; como ya vimos se establecía, de manera directa, que un sindicato podía solicitar a un empresario el despido de un trabajador, cuando éste fuera expulsado de la organización sindical titular del contrato colectivo de trabajo. Dicho en otros términos, en aquellas empresas donde existía contrato colectivo; para tener empleo, había que pertenecer obligatoriamente a un sindicato específico. A partir de la ésta reforma, el artículo en comento ha sido derogado y habrá que analizar en el futuro las posibles de repercusiones de ello en las prácticas sindicales.

En cuanto a la libertad sindical, la iniciativa que se presentó en el 2102 propuso avanzar en la democracia interna de las organizaciones sindicales, en cuanto a elección y toma de decisiones mediante el sufragio universal, así eliminando la cláusula de exclusión por separación e imponiendo transparencia y rendición de cuentas a los sindicatos. La reforma en referencia fue un cambio sustancial que flexibilizó las relaciones laborales en nuestro país y los cambios que tuvo el derecho a la libertad sindical.

Dentro de las ventajas se puede indicar que los sindicatos pueden ayudar a sus miembros a negociar de forma colectiva los salarios y beneficios de forma más efectiva de lo que podrían hacerlo los individuos por sí mismos. Un trabajador tiene una mínima posibilidad de éxito cuando va a pedir un aumento a su jefe, sino que probablemente será despedido.

Es hacer parte de lo que es un mecanismo democrático de representación de los trabajadores y el derecho a huelga para poder presionar por las vías legales los acuerdos de mejora laboral. Fuero sindical, es decir, que usted cuenta con una protección especial que evita que su empleador lo pueda despedir sin autorización.

La imagen actual de los sindicatos se encuentra muy deteriorada, y ello ha sido motivo de que se estigmatice su actividad. Existen claros ejemplos de sindicatos que no hacen bien su trabajo, pero asimismo, existen muchos otros que cumplen todas sus funciones y que incluso pueden llegar a apoyar al patrón cuando éste atraviesa una situación económica adversa.

Dentro de las desventajas podemos indicar que es un doble trabajo, ya que se debe cumplir con sus actividades como funcionario de la empresa y con los compromisos que haya asumido con la asociación. No hay bonificaciones, ni dinero extra. Los miembros del sindicato no cuentan con algún beneficio económico.

Por lo tanto, resulta imposible generalizar y aseverar que todos los sindicatos son buenos o malos. La importancia de que una empresa tenga un sindicato, es la de poder dialogar, o negociar por lo que no hay necesidad de sentarse con cada trabajador, tiene que ver con la comodidad de los empleados a la hora de realizar sus actividades laborales para tener un mejor resultado en la producción.

4.3. VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL.

La LFT se reformó con efectos al 1 de diciembre de 2012 y entre otras reformas y adiciones, se adicionaron los artículos 365Bis y 391Bis, que establecen la obligación de publicar los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos, actualmente a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el de los sindicatos de jurisdicción federal; de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los de los CCT de jurisdicción federal y en todas las juntas locales de Conciliación y Arbitraje, el de los sindicatos y CCT de jurisdicción local.

La historia de lo que ha pasado en materia de libertad sindical en México es un cúmulo de violaciones que van desde el incumplimiento de los convenios internacionales en la materia, el crecimiento del sindicalismo de protección y hasta la contratación de golpeadores para ganar elecciones.

El Sindicalismo mexicano sólo ha reciclado sus viejos esquemas de represión, castigo salarial y cero rendimientos de cuentas de los recursos y cuotas que recaudan.

A esta situación se añade el hecho de que sigue en expansión el sindicalismo de protección, que no es más que la simulación de que los trabajadores tienen sindicatos, pero éstos, en su mayoría, son “fantasmas”, y no representan a los trabajadores, sólo los mantienen callados a cambio del cobro de cuotas especiales a las empresas.

La libertad sindical está secuestrada en todas sus formas; dos ejemplos son los condicionamientos que se establecen para entregar la “toma de nota” a las dirigencias de las organizaciones o bien los registros sindicales.

Hay falta de transparencia y de acceso a la información sobre los registros sindicales; de que la autoridad avala recuentos amañados para favorecer empresas en las que los trabajadores se cambian a sindicatos que se hacen independientes no existe el voto secreto para elecciones en los sindicatos; y no es difícil que las organizaciones lleguen a los casos extremos de contratar bandas de golpeadores para evitar que sectores de obreros busquen la democracia.

Las graves acusaciones por violaciones sistemáticas y reiteradas a la libertad sindical en México, motivaron que se constituyera el Tribunal Internacional de Libertad Sindical.

El Tribunal constata y condena la política sistemática del estado mexicano en sus más altas esferas para coartar la libertad sindical, anular la contratación colectiva, negar el derecho de huelga y, en definitiva, afectar el derecho humano fundamental a un trabajo digno. Ello se hace a través de la violación de la Constitución y las leyes de este país, su interpretación manipulada contra las organizaciones auténticas de las y los trabajadores por cuenta de autoridades administrativas y judiciales; a través de fraudes procesales y/o con la utilización de vías de hecho. Esto se reitera por la ausencia de una justicia laboral independiente, con excepciones que no afectan la tendencia general, pero además por no reconocer que los derechos del trabajo son derechos humanos fundamentales que requieren de especial protección.

El Tribunal reitera, entre otras recomendaciones:

- *Que el estado mexicano, en relación con la libertad sindical, cumpla estrictamente las obligaciones establecidas en la Constitución de la República y las leyes mexicanas, y en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.*

Hay que indicar que los contratos de protección de las empresas atentan contra la libertad sindical y una contratación colectiva auténticas puesto que siguen siendo una práctica habitual como base del sistema económico y político del actual gobierno mexicano, estos garantizan costos laborales más bajos y que no haya necesidad de negociar con los trabajadores. En México, los contratos de protección son una parte vital de la política y economía del Estado desde los años 60. El modelo ha prosperado y se ha extendido a todos los sectores industriales.

Lamentablemente el Gobierno y los sectores industriales niegan los hechos, indicando que hay elementos objetivos para presumir la existencia de una práctica habitual que menoscabe la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto se ha practicado, puesto que los ejemplos más claros son cuando se sujeta 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; 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.

Los contratos de protección y el impacto que tienen para los trabajadores constituyen una violación del derecho a la libertad sindical previsto en el convenio 87 de la OIT, porque no se trata de una decisión tomada libremente.

4.4. PROPUESTA DE LA LIBERTAD DE ADHESIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS SINDICATOS

A raíz de que en Querétaro, de enero de 1917, se aprueba el artículo 123 Constitucional, el reconocimiento de los trabajadores. En el Tratado de Versalles de en su parte XII, en gran medida por la influencia personal de Samuel Gompers, el líder obrero norteamericano, incluye disposiciones que favorecen a la clase obrera que a su vez inspiran la redacción de las Constituciones de Weimar (1919) y España Republicana (1931). Posteriormente otros Convenios y Declaraciones Internacionales proclaman los derechos, Destacando el Convenio 87 de la OIT adoptado por la Confederación General, el 09 de julio de 1948, en la Ciudad de San Francisco”⁵⁸ por cuanto concede una importancia fundamental a la libertad sindical, elemento esencial para la protección de los trabajadores en base a su propia fuerza de organización.

La libertad sindical, como resultado de esa tendencia, ha encontrado limitaciones. A veces su ejercicio implica graves riesgos, en la medida que ha sido considerado, según tiempos y circunstancias.

Libertad sindical es adoptada de forma mundial para expresar derechos individuales y colectivos con vista a la organización de las clases sociales. Es símbolo del sistema económico y político que utiliza su adjetivo como nombre propio: liberalismo y al mismo tiempo, en la meta a alcanzar de los grupos obreros que luchan en su contra.

Se propone eliminar restricciones a la libertad sindical y en particular la intervención estatal en el registro de los sindicatos y sus directivas, así como de sus Federaciones y Confederaciones se trata de garantizar la democracia y la autonomía a los sindicatos, la reforma laboral pretendía la limitación de poder y control democrático, para combatir los altos niveles de corrupción de los sindicatos.

⁵⁸ STPS, Convenios del Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, 1984, pag.150

La mayoría de los contratos colectivos son de protección patronal, es así que los trabajadores no tenían la posibilidad de representación y defensa mediante un sindicato legítimo. El vínculo control-corrupción tiene raíces políticas y sociales.

Con los cambios se pretendía modernizar al país y democratizar a los sindicatos, así como garantizar los derechos individuales y colectivos. Así como el cambiar la práctica que prevaleció en México al despedir a trabajadores, cuando tratan de conformar una organización sindical, debido a la inadecuación de mecanismo para la protección de los trabajadores⁵⁹ y como el despedir a trabajadores, cuando tratan de conformar una organización sindical realmente autónoma, independiente y representativa, teniendo una repercusión nula ante el patrón, debido a la inadecuación de mecanismo para la protección de los trabajadores.

Se había limitado a señalar la no responsabilidad del empleador, en caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, así como la necesidad de satisfacer los requisitos contractuales, estatutarios y reglamentarios de las cláusulas de exclusión.

CLAUSULA DE EXCLUSION. Conforme al artículo 395, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Y conforme al artículo 388, fracción I, si dentro de la misma empresa concurren varios sindicatos de empresa o industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Ahora bien, esa votación, si ha de tener algún sentido democrático, en principio debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia por la titularidad del contrato sin la amenaza de ser separados del sindicato vencedor y de la

⁵⁹ BENSUSAN, Graciela. Los Sindicatos las Reformas Laborales en América Latina, p. 12, 13.

empresa, si votan por el perdedor. De que se opte porque sea otro sindicato el que tenga la titularidad del contrato, no puede seguirse en forma legalmente necesaria, a manera de presión, la renuncia a la membresía en el sindicato vencedor, ni la expulsión de éste. Es posible suponer, por cuestiones de ventaja en el manejo del contrato, o de titubeos frente a la dirección sindical, que un trabajador desee pertenecer a un sindicato y, a pesar de ello, vote por el otro. Y, en todo caso, en principio la ley no fundamenta ni autoriza la presión sindical de expulsar a quienes en las votaciones se aparten de los lineamientos de los dirigentes del momento. Es razonable suponer que, en la mayoría de los casos y en la mayoría de los sindicatos, los miembros voten con sus dirigentes, pero esto no es, ni puede estimarse legalmente obligatorio. Por otra parte, el laudo no da más fundamento legal para la absolucón, que la afirmación de que del comportamiento de los trabajadores, al votar, se desprende su adhesión al otro sindicato. Pero no dice que haya habido expulsión de esos trabajadores con apego a alguna cláusula del contrato colectivo, ya que no habla de expulsión, sino de que los trabajadores se separaron. Luego no podría la presente sentencia ocuparse de la legalidad de alguna resolución de expulsión, ni de la legalidad de alguna cláusula contractual que suprima la libertad democrática en las votaciones en que intervengan los trabajadores, pues ello sería suplir la deficiencia del laudo reclamado y analizar si sería posible o no mejorar su motivación y fundamentación, para sostener la absolucón, lo que sería absurdo y contrario a la técnica del amparo. Pero, en todo caso, si el laudo no habla de que los trabajadores de que se trata hubiesen renunciado al sindicato demandado, ni se funda en que hubiesen sido expulsados por él, previamente a pedir su separación a la empresa, se tiene que concluir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo fue inexactamente aplicado.

Amparo directo 1411/86. Jesús Feria González y otros. 31 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Secretaria: María Magdalena Córdoba Rojas.

Es hasta el 2000 que la corte resuelve sobre la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación, señalando claramente que la resolución no estudia o no declara la constitucionalidad o inconstitucionalidad de otro tipo de cláusulas de exclusión, en particular aquellas que condicionan el ingreso a una empresa a la afiliación a un sindicato.

El artículo 395 de la LFT establece que en el contrato colectivo de trabajo se puede establecer que el empleador admitirá solamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, mismo contenido contempla el artículo 413 en lo relativo al contrato-ley. Aunque también, señala el mismo artículo, la cláusula por admisión no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la inclusión en el mismo de la cláusula de exclusión por admisión.

La condición de la libertad sindical en México se acredita con el hecho de que son pocos los trabajadores que tienen el privilegio de contar con un sindicato democrático, la organización social y política es un medio de defensa insustituible y que uno de sus caminos es el uso de los mecanismos internacionales de defensa, entre ellos, la presión de organizaciones de todo el mundo para que el gobierno mexicano respete las normas de convivencia internacional, como el Convenio 87 de la OIT, mismo que forma parte del orden jurídico mexicano, por disposición del artículo 133 constitucional, señala que los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a organizarse con absoluta libertad, y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Una vía internacional para presionar a su

cumplimiento son las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, del cual el gobierno mexicano es cliente frecuente.

En Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre del 2012, se deroga el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que indicaba:

“Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”

Quedando solo la cláusula de exclusividad sindical por ingreso, como ahora se dispone:

Artículo 395. En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Es así que se deja sin efecto la cláusula de exclusión por separación, misma que causo daño a los trabajadores, dejando así las conductas abusivas de los sindicatos para someter a los trabajadores con la amenaza de la pérdida de empleo.

Ahora más que nunca los trabajadores tiene esa libertad misma que el año pasado, el 20 de septiembre de 2018, por fin se pudo ratificar el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, los compromisos adquiridos entran en vigor en un año, así el 30 de octubre de 2019 puesto que México era el último país América Latina y el Caribe en ratificarlo, adoptado en Ginebra, el 1 de julio de 1949.

En un boletín de prensa informa que, con una votación nominal, por 78 a favor y cero en contra, aprobó el instrumento internacional que establece que las y los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de una o un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

O cuando se despida a una o un trabajador 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.

Asimismo, busca regular que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

El dictamen puesto a consideración de la Asamblea, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que el contenido del Convenio 98 es congruente con lo establecido en el texto reformado de la Ley Federal del Trabajo, en noviembre de 2012.

“El Convenio tiene como principal objetivo:

- La protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical.
- Fomentar la protección a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Disposiciones del Convenio 98

a. Protección a la libertad sindical.

El Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tiene como propósito asegurar los siguientes derechos:

- Los trabajadores deberán gozar de protección adecuada contra actos de discriminación, en relación con su empleo, que pretendan menoscabar su libertad sindical.

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.

- 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.

Conforme al Convenio se consideran como actos de injerencia 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 empleador o de una organización de empleadores.

b. Compromisos para el Estado mexicano.

Al ratificar el Convenio 98 de la OIT, el Estado Mexicano deberá:

01. Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto a la libertad sindical.

02. Adoptar 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.

c. Alcance del convenio.

Además de lo anterior, el Convenio 98 dispone que será la legislación mexicana la que determine el alcance de las garantías previstas en dicho convenio en lo que refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

Lo anterior, concuerda con el artículo 6 del Convenio que indica que el mismo no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, pero ello tampoco debe interpretarse en menoscabo de sus derechos o su estatuto”.⁶⁰

Es así como podemos indicar que lo que se requiere ir tomando en cuenta es que los trabajadores se pueden organizar , que puedan elegir quién los representa, para que haya una verdadera representación de ellos y una consulta previa antes de que haya un acuerdo entre un sindicato y un empleador, y que haya reglas de transparencia e imparcialidad, ir quitando ese miedo de los sectores de trabajo, como el que se tenían al firmar contratos a

⁶⁰ Deloitte Legal. 24 de septiembre de 2018, [en línea] <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/senado-ratifica-convenio-98-oit.pdf> 13 de marzo de 2019, 11:19 horas

espaldas de los trabajadores o bien utilizar la figura de la huelga para coaccionar a los empresarios.

Con esta transformación y las bases históricas – jurídicas que se ha tenido respecto a la evolución de la libertad sindical, lo que se debe poner en práctica es la tarea de convencimiento de que ya no hay que temer a las represiones antes descritas

La existencia de sindicatos resulta necesaria para justificar el respeto de dichos estándares; de allí que la estrategia de las condiciones que garanticen la existencia de sindicatos, sea bajo el control del Gobierno o de los empleadores. Derivado de que la pérdida de fuerza social de los sindicatos por la estigmatización y obstaculización de las posibilidades de desarrollo organizativo es compensada por el sindicalismo

La aceptación por parte del sindicalismo nacional se debe ir tomando en cuenta al punto incluso de dejar de ser objeto de cuestionamientos para el país en el ámbito internacional.

Se atender las problemáticas sindicales ante los órganos especializados e iniciar el proceso de estudio y denuncia sistemática de la situación, logrando colocar la problemática nuevamente en el debate de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo y que la gravedad del caso motive los cuestionamientos más duros que dichos órganos pueden imponer a un país por el incumplimiento de los deberes que les establecen los instrumentos internacionales del trabajo.

También se debe contar con una democracia real la cual deba de garantizar a los trabajadores por igual las condiciones necesarias para una existencia digna, con el trabajo digno como uno de los pilares de tal construcción, requiere respeto y existencia de la libertad sindical por parte de los poderes

del Estado y del sector empleador así como por parte de los propios sindicatos para no permitir que su interlocución y ejercicio sindical reproduzca y potencie las causas del problema que están llamados a enfrentar.

Finalmente es preciso insistir para que haya libertad sindical, las relaciones laborales deben darse dentro de parámetros que impliquen: real representación de los trabajadores, que en muchos casos es discutible; democracia interna de las organizaciones sindicales, que por supuesto cuestiona a las organizaciones tal y como hoy son y sobre todo a sus direcciones y a la forma como ejercen la representación y autonomía de las organizaciones sindicales, tanto de la empresa como del Estado, que no existe en la mayoría de los sindicatos que hoy administran la relación laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El reconocimiento de los derechos laborales incluye la figura del sindicato misma que surge con el resultado de años de lucha de la clase obrera de producción por la explotación y el maltrato a que eran sometidas. La personalidad jurídica de los sindicatos es una realidad social con vida propia, autónoma frente al Estado no participando en el poder público del Estado, pero que se parece en aspectos al poder público del Estado. Se exhorta a los agremiados a ser cumplidos con obligaciones laborales y todos fortalezcan la empresa que les da el sustento.

SEGUNDA.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla los derechos de los trabajadores, en la fracción XVI contempla la libertad de los individuos de coaligarse algo que es transitoria y no requiere registro y la Ley Reglamentaria a saber la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 establece la coalición para la defensa de los intereses comunes, ya sea de un grupo de trabajadores o de patrones.

Los sindicatos (art. 356 LFT) son permanentes, requieren un registro, son asociaciones de trabajadores o patrones siendo el objetivo el mejoramiento o defensa de sus respectivos intereses, deben constituirse de manera libre debiendo cumplir una serie de requisitos que la misma Ley Federal del Trabajo indica para constitución y poder obtener el registro.

TERCERA.- El derecho sindical es el conjunto de normas principios e instituciones que regulan la formación y vida de las asociaciones de trabajadores y patrones, se garantiza la libertad de asociación profesional. La libertad sindical se ocupa de un libertad concreto en defensa y de mejorar las condiciones de los trabajadores, como expresión de derecho de asociación profesional, se puede entender como un derecho privativo de los trabajadores en lo personal o del sindicato en lo social, para crear, adherirse a las formadas o bien separarse o no afiliarse a las mismas.

CUARTA.- La libertad sindical se limita cuando se pretende registrar un sindicato, ya que las autoridades laborales ponen obstáculos formales o si no observaciones fuera del marco legal para que no se otorgue este, es una ausencia de autonomía que las organizaciones sindicales viven. Ejemplo de ello son el registro de los sindicatos y de los contratos colectivos, por parte de las autoridades del trabajo, mismas que niegan información. La concentración monopólica del poder político y económico provoca el detrimento de la clase trabajadora por lo cual se debe renovar el sindicalismo.

QUINTA.- A través de la historia los sindicatos han permitido la participación del Estado de manera directa adecuando intereses a factores económicos y políticos, perdiendo credibilidad por parte de la clase trabajadora, aunque han ido evolucionando y alcanzando sus objetivos cabe indicar que existen distintos criterios para la existencia, imponiendo a su vez como objetivo para obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que este es un avance laboral de traduciéndose en los beneficios de los trabajadores y con ello presionar a los dirigentes para que actúen y trabajen para ello, dado que si no se hace en tiempo apropiado el registro se puede perder, así es que la existencia de un procedimiento que indique los pasos a seguir para el registro es de gran importancia puesto que lo exige la Ley para tal efecto.

SEXTA.- La cláusula de exclusión es aquella de la cual se obliga el patrón a separar de la empresa la trabajador que renuncie al sindicato sea expulsando de la organización sindical. Como se demuestra en esta investigación viola los preceptos constitucionales, al asumir conductos completamente opuestas a su contenido expreso, viola normas de protección de los trabajadores o bien los líderes sindicales utilizaban la existencia de dicha cláusula para someter a los trabajadores bajo amenaza de pérdida de empleo. Dicha cláusula fue eliminada pues se demostró no haber concordancia con la libertad de los trabajadores y vulneración de sus derechos, ya que los dirigentes, buscaban su interés personal y en complicidad con los patrones de la empresa. Al desaparecer la

cláusula de exclusión por despido además de otorgar la libertad de dejar de pertenecer a una asociación, con la que no comulga y darle mayor estabilidad en el empleo, pues el patrón no está obligado a despedirle por haber sido expulsado del sindicato o por haberse retirado voluntariamente.

SÉPTIMA.- De conformidad con los principios del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo existe la libertad sindical, los trabajadores cuentan con los derechos de constituir sindicatos, sin necesidad organización previa, es decir, sin permiso del patrón o Estado. Protege los principios sindicales que le pertenece a los trabajadores y empleadores, haciendo extensivo estos derechos a las asociaciones profesionales. Pues les garantiza a estas el derecho de constituir federaciones y confederaciones. Dichas organizaciones sindicales cuentan con la potestad de poder afiliarse a los ya formados, que a su libre elección respondan mejor a sus derechos o interese, por ende es positivo.

OCTAVA.- Con la Reforma del 2012 se procuraba un aumento en productividad e incremento de empleos, así como la regulación de sindicatos e instituciones que brindaran mayor equidad, protección y seguridad al trabajador, dejando insatisfecho a los trabajadores ya que no mejoro las condiciones económicas de los trabajadores ni de las Empresas. Al seguir teniendo una relación laboral deprimente se debe buscar las adecuaciones a la ley, puesto que esta no midió las circunstancias demográficas, económicas y sociales del país.

NOVENA.- La libertad sindical solo será plena cuando el Estado deje de intervenir en la vida de los sindicatos, para lo cual la lucha obrera se le ha exigido en cumplir con lo legal y social, la autonomía solo se dará si se crean mecanismos para que los trabajadores exijan de sus representantes, cuentas de las acciones que realizan en su nombre, también hoy en día se debe tomar en cuenta la economía, misma que debe contemplar la productividad y eficiencia, y de un estado que en defienda de los interese de la sociedad en

general por el bien común de todos, así bien debe distribuir la riqueza de forma equitativa, el trabajo, la educación, estabilidad y salarios para mejorar las condiciones por lo que hoy en día el Gobierno que tenemos tanto ha indicado.

DECIMA.- La alianza entre el Gobierno, patronos y líderes sindicales “charros”, dificultan todo intento obrero por salirse del control tradicional, los patronos despiden en el primer intento de reclamo para que se respeten sus derechos, por lo cual es necesario brindar una protección especial en el empleo a los trabajadores que se encuentra dentro de una representación sindical. Debe de acabar la intervención del Estado en la vida de los sindicatos, y que se respete la voluntad de los trabajadores, se de las condiciones dignas de trabajo y un salario remunerados. Con ello se procurara que se vayan ganado niveles altos de justicia.

DÉCIMA PRIMERA.- Se dará paso cuando a todos los individuos se otorgue la libertad de llevar el modo de vida que elijan con dignidad, con capacidad para elegir en la decisiones colectivas más fundamentales y a acceder a las instituciones públicas para satisfacción de sus demandas, si el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical, por ende se proveerá a sus integrantes el poder participar e influir en decisiones colectivas de manera equitativa.

DÉCIMA SEGUNDA.- El País va avanzando en esta materia, se ha ido refinando, es indispensable se construya un marco que respete la vida sindical, que procure la elección libre del trabajador de participar o no hacerlo en un sindicato, también el de sancionar, a quien provoque la suspensión de actividades en una empresa fuera de un procedimiento legal, detener las acciones de extorsión por pseudo-líderes, y evitar que un sindicato obtenga la constancia de representatividad sin el apoyo mayoritario de los trabajadores. Es por ello que para un cambio aún se debe ir conciliando los intereses de trabajadores, empleadores y el gobierno para obtener una legislación moderna que procure competencia y paz laboral.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

1. ALBA Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Limusa Wiley. México 1954, p. 385.
2. ALVAREZ del Castillo L, Enrique., et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. UNAM. México. 1974.
3. ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín. Historia Universal y Contemporánea e Historia Moderna y Contemporánea de México. 19 ed. Porrúa, México, 1984, p.29.
4. BARAJAS MONTE DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Mc Graw-Hill, México 1997, p. 43.
5. BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA. México.
6. CABANELLAS de Torres, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1966.
7. CABANELLAS de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. 3ª Ed. HELIASTRA. Argentina. 1982.
8. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Ameba, Buenos Aires.
9. CASTORENA. J, Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ta ed. Heliasta, Argentina, 1973, p. 48.
10. CASTOREÑA, J. Jesús. Manual Del Derecho Obrero. 5ª Ed. D.R. J Jesús Castoreña. México. 1971.
11. CAVAZOS Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. 2ª Ed. Trillas. México. 1988.
12. CHRISTLIEB Fernández Paulina, La Clase Obrera en la Historia de México, Porrúa, México 1985, p. 274.
13. CLIMENT Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.
14. CLIMENT Beltrán, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Esfinge. México. 1999.

15. CLIMENT Beltrán, Juan B. Ley Federal Del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. 15 Ed. Esfinge. México. 1998.
16. CÓRDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.
17. DAVALOS, José. Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
18. DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y funcionamiento de los Sindicatos, Porrúa, México, 1986 2da ed, p. 59.
19. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1979.
20. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Porrúa. México. 1998.
21. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. 2a Ed. Ediciones de Palma. Argentina. 1997.
22. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo II, 9na edición, Porrúa, México 1998, p.266
23. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. 3ª Ed. Porrúa. México. 1960.
24. DEL CASTILLO, Efraín R. Sindicalismo: Factor de Poder Político. Depalma, Buenos Aires, 1984, p. 50.
25. GRAHAM Fernández, Leonardo. Los Sindicatos en México. Atlamiliztli. México. 1969.
26. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 20a ed., Porrúa, México, 1998, p.286
27. GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México, 1990, p. 150.
28. KURCZYN Villalobos, Patricia. María Carmen Macías Vázquez. Libertad Sindical: Cláusula de Exclusión. UNAM. México. 2002.
29. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ra ed. Porrúa, México, 1999, p. 198.

30. OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho sindical, Tecnos, Madrid, 1984, p. 115.
31. PELLING, Henry. El sindicalismo Norteamericano. Trad. Manuel Suarez, Ed Tecnos. España, 1981, p. 91.
32. PORRAS y López, Armando. Derecho Mexicano Del Trabajo. 4ª Ed. Porrúa. México. 1978.
33. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. 2a Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
34. ROSS Gámez, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1990.
35. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, S/edición. Mac Grawn Hill, Mexico, 1998, p..370.
36. SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, 1ra ed, Trillas, México 1992, p. 210.
37. TISSEMBAUM, Mariano R., et. al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. UNAM. México. 1974.
38. TOURAINE, Alain. La Civilización Industrial. Trad Joaquín Romero Maura, Grijalbo, España, 1955, p. 217.
39. TRUEBA-Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo. 5ª Ed. Porrúa. México. 1980.

FUENTES LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2001

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2015

Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores. México. 2015.

DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. 6ª Ed. Porrúa. México. 1977.

Diccionario Porrúa de la Lengua Española. 39ª Ed. Porrúa. México. 1997.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II, Driksill, Argentina, 1985.

FUENTES JURISPRUDENCIALES

Semanario Judicial de la Federación Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Apéndice de 1985. Parte VI, Pág. 72. SINDICATOS, REGISTRO DE. SU NEGATIVA DEBEN RECLAMARLA LOS TRABAJADORES INTERESADOS. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Sexta Parte, Pág. 612. SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. QUIEN PUEDE IMPUGNAR SU NEGATIVA. Amparo en revisión 10/87. Sindicato Unico de Servidores Públicos del Ayuntamiento de Lagos de Moreno, Jalisco. 21 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II, Segunda Parte-2, Julio-Diciembre de 1988, Pág. 466. REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL. Amparo en revisión 1023/88. Rubelio Esqueda Llanes y otros en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospedarías, Similares y Conexos de la República Mexicana. 10 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 57, Quinta Parte, Pág. 37. SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. LA RESOLUCION QUE LO NIEGA O CONCEDE NO ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO. Amparo directo 1779/73. Sindicato Unico de Trabajadores The Sydney Ross, Co. S.A. 6 de septiembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra

Semanario Judicial de la Federación, Sala Auxiliar. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Séptima Parte, Pág. 77. CLAUSULA DE EXCLUSION. Amparo directo 1411/86. Jesús Feria González y otros. 31 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Secretaria: María Magdalena Córdoba Rojas.

Semanario Judicial de la Federación, 2a. LIX/2001. Segunda Sala. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Mayo de 2001, Pág. 443 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

FUENTES CONVENIOS INTERNACIONALES

Convenio N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, 1948.

Convenio N° 98 Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949.

Convenio N° 154 Sobre la Negociación Colectiva, 1981.

Convenio N° 135, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Convenio N°141, Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Convenio N°151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

MESOGRAFIA

[En línea] <https://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>

Deloitte Legal. 24 de septiembre de 2018, [en línea] <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/sena-do-ratifica-convenio-98-oit.pdf>

Diccionario de la Real Academia Española, [en línea] <http://dle.rae.es/?id=4TsdIBo>

Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 19, 1948, [en línea], http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Libertad Sindical. [en línea] <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Reporte Nivel Uno, Diputados aprueban en lo general la reforma laboral, 11 de abril 2019 [en línea] <https://reporteniveluno.mx/2019/04/11/diputados-aprueban-en-lo-general-la-reforma-laboral/>