

00721  
133

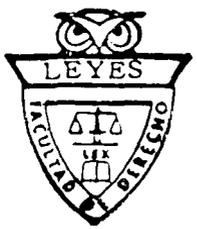


# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A,  
JUAN CESAR CAMACHO CASTILLO



ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

2003

7



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



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

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **JUAN CESAR CAMACHO CASTILLO**, con número de cuenta 88219529, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**", bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCIA MORALES , para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 29 de Abril del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

A lo que me comprometo  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 26 de mayo del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

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

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

B

**A mis padres,  
por su gran amor  
de hoy y siempre.**

**A mis hermanos,  
por su apoyo  
y paciencia**

**A los que ya no están,  
con nostalgia y respeto.**

C

**A mi mujer, sin la cual,  
esta existencia  
no tendría sentido.**

D

**A la Lic. Lilia García, por  
su hermosa amistad,  
paciencia y sabios  
consejos.**

**Al lic. Manuel Guierrez, y  
todos los que han compartido  
Este esfuerzo.**

**A la Universidad Nacional Autónoma  
de México, por permitirme  
ser parte de su comunidad.**

**E**

## INDICE

INTRODUCCION .....	I
--------------------	---

### CAPITULO I

#### LINEAMIENTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. CONDICIONES DE TRABAJO.....	5
1.2. JORNADA DE TRABAJO.....	10
1.2.1. SALARIO.....	14
1.2.2. VACACIONES.....	18
1.2.3. DESCANSO.....	20
1.3. SINDICATO.....	21
1.3.1 REQUISITOS PARA FORMAR UN SINDICATO.....	24
1.3.2. OBLIGACIONES DEL SINDICATO.....	27
1.4. HUELGA.....	28
1.5. LIBERTAD SINDICAL.....	35

### CAPITULO II

#### ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

2.1. EUROPA.....	43
2.1.1. INGLATERRA.....	48
2.1.2. FRANCIA.....	53
2.2. MEXICO.....	55

f

2.2.1. EL PORFIRIATO.....	61
2.3. ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1938 Y 1941.....	65
2.4. LA F.S.T.S.E.....	72

### CAPITULO III

#### MARCO JURIDICO

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	78
3.2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	91
3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	96
3.4. CONVENIO 87 .....	100
3.5. JURISPRUDENCIA.....	103

### CAPITULO IV

#### LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.1. LIBERTAD SINDICAL, PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY BUROCRATICA.....	108
4.2. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.....	124
4.3. EL FUTURO DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	135

**CONCLUSIONES.....141**  
**BIBLIOGRAFIA.....143**

H

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

## INTRODUCCION

En nuestro país, todo individuo gozará de las garantías que otorga nuestra Constitución; con esta idea de igualdad inicia nuestra Carta Magna, sin embargo, como iremos descubriendo a lo largo de este trabajo, la situación en el ámbito de la libertad sindical de los trabajadores burocráticos, resulta bastante complicada, principalmente debido a las trabas que el gobierno ha introducido de manera arbitraria en un ordenamiento legal que en gran medida protege los intereses del gobierno.

Si bien la libertad sindical, como derecho de la clase trabajadora resulta una utopía, también es cierto que en la actualidad nos encontramos en el umbral de un mundo que evoluciona de manera acelerada, razón por la cual la normatividad reglamentaria de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores deberá actualizarse a los mecanismos internacionales de desarrollo, sin olvidar que ante todo debe ponderar el interés colectivo.

Sin embargo, la aplicación de las normas y aun el respeto a este derecho intrínseco al ser humano, y que beneficia a la clase trabajadora es bastante cuestionable.

El presente trabajo versará sobre la libertad sindical en el ámbito burocrático, así como sus limitaciones en la Ley correspondiente, para lo cual resulta indispensable conocer algunos de los conceptos generales sobre el derecho del trabajo, mismos que se desarrollarán en el primer capítulo, haciendo una referencia conceptual, para ir paso a paso, explicando la terminología empleada, y con ello proporcionar al lector una perspectiva de las limitaciones a la libertad sindical de los burócratas.

De esta manera, es necesario conocer el desarrollo del derecho del trabajo a través del tiempo, las cosas y las causas que han venido modificando la situación de los

trabajadores, de esta manera descubrimos que en un principio los trabajadores burocráticos no existían, pues a un no nace la idea de creación de un gobierno como tal, y sólo se da importancia a los trabajadores productivos que benefician a la colectividad, así llegamos hasta nuestros días, y en particular a nuestro país, cuando de manera resiente, se reconoce el esfuerzo de los trabajadores estatales sin los cuales la organización gubernamental no existiría, esta parte de historia es la que referimos dentro del segundo capítulo, lo cual nos dará un punto de partida, para comprender las razones que obligan a los burócratas a organizarse con la finalidad en un primer momento de proteger su empleo y posteriormente buscando mejores condiciones de vida.

Una vez conocido el origen y desarrollo del movimiento burocrático en el tiempo se estudiarán los diferentes ordenamientos legales que regulan las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, iniciando por nuestra Constitución, y posteriormente analizando las Leyes reglamentarias del derechos laboral, señalando además, los preceptos específicos que a nuestro juicio violan la libertad sindical como derecho.

De esta manera, en este trabajo pretendemos mostrar las violaciones a los derechos constitucionales de los trabajadores, y en particular de los burócratas, dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al no contemplar de manera adecuada derechos como la huelga o establecer limitaciones tan graves como la sindicación única.

Ahora bien, no hay que olvidar que el ejercicio de la libertad sindical, no solo es un problema de adecuación de la Ley, si no también de organización colectiva, para lograr el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, e impedir con ello su fragmentación, procurando con ello crear una nueva cultura laboral.

Finalmente, en el capítulo cuarto se determinan los alcances de la libertad sindical y sus limitaciones, haciendo referencia a la situación actual de nuestro país, principalmente enfocándolo al cambio de gobierno, así como a las expectativas de fortalecimiento de la libertad sindical, razón por la cual este último capítulo constituye el punto propositivo de este trabajo.

**TESIS CON  
FALLA DE  
ORIGEN**

## CAPITULO I

### LINEAMIENTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo desarrollaremos los principios fundamentales que serán abordados durante la elaboración de este trabajo, es por ello que trataremos de exponer de manera general los conceptos a estudiar con la finalidad de que el lector pueda conocer el origen de los mismos y como consecuencia comprenderlos.

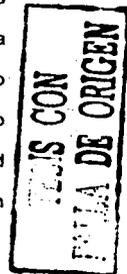
Para entender de manera adecuada qué es el derecho colectivo del trabajo, consideramos necesario explicar de manera general al derecho individual del trabajo.

El Maestro Néstor de Buen considera que existen criterios para diferenciar el derecho individual del derecho colectivo del trabajo mismo que es "el resultado de un desarrollo mas asentado en la problemática laboral. En orden a los sujetos que interviene, esto es, en el primero son los trabajadores y en el segundo son los sindicatos ..., en el derecho individual el legislador es el Estado, en el derecho colectivo las partes son sus propios legisladores."<sup>1</sup>

Esto es que el derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, las cuales están dirigidas de manera específica a las personas de manera particular, lo que trae como consecuencia el desmembramiento de la unidad laboral de los trabajadores, situación que solo beneficia al gobierno, en tanto que el derecho colectivo tiene por objeto determinar los causas por los cuales comunidad obrera puede crear sus propios acuerdos y defender sus intereses legítimos, logrando con ello la creación de organizaciones que los representen de manera colectiva.

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Décima edición. T. II. Porrúa. México. 1994. pág. 22.



Así se infiere que el derecho colectivo del trabajo constituye la unión de trabajadores para crear organizaciones con la finalidad de defender y adquirir beneficios para los trabajadores, por lo que podemos decir sus instrumentos son los sindicatos, contratos colectivos de trabajo y el derecho de huelga.

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva define al derecho individual como " la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo."<sup>2</sup>

De las definiciones anteriores, entendemos que el derecho individual del trabajo establece los lineamientos de las relaciones entre el trabajador y el patrón de manera interpersonal, relación a la cual se aplicarán de manera individual los beneficios conseguidos por los sindicatos en favor de la clase trabajadora.

Los autores Walter Kaskel y Hermann Dersch comentan: " a un cuando dentro ...del movimiento obrero, éste surgió por inconformidades particulares de los trabajadores, es hasta que los mismos se organizan en gremios, asociaciones y otras formas de, como se empiezan a obtener beneficios para la clase trabajadora, es por ello, que el derecho colectivo del trabajo surge como el medio adecuado para enfrentar el creciente capitalismo y consolidar derechos mínimos, al respecto Walter Kaskel opina que "la idea colectiva que caracteriza la evolución del derecho laboral moderno, encuentra su expresión desde un punto de vista personal, en uniones de empleadores y otros

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Décimo Tercera Edición. Porrúa, México. 1993. Pág. 179.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajadores. En estas asociaciones está la llave de la evolución dinámica del derecho colectivo del trabajo en general."<sup>3</sup>

La organización de los seres humanos para la consecución de un fin es una actividad que ha formado parte de su desarrollo, es por ello que resulta de vital importancia conocer que es el derecho colectivo laboral.

En un principio, los trabajadores se organizaron en asociaciones, juntas, etc., para defenderse de los abusos de los patrones, así la necesidad de organización fue motivada por un sistema económico en el cual prevalece la libre contratación, por lo que el trabajador, en defensa de sus intereses no puede dejar de unirse de manera colectiva, dando con ello origen, primero a las uniones de trabajadores antecedente de los sindicatos.

El maestro Mario de la Cueva, al referirse al derecho colectivo del trabajo, manifiesta que "es una de las páginas más bellas de la filosofía y de la ciencia jurídica, por que en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores y se impuso la tesis de que el trabajo no es una mercancía, la historia del derecho colectivo es la página heroica, pues las clases sin tierra y sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su Estado su igualación con los propietarios de la tierra y la riqueza... igualación que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga..."<sup>4</sup>, así la organización y unión de los trabajadores y sus asociaciones, sean temporales o permanentes, son el mejor instrumento para la defensa de sus intereses comunes y aseguran la existencia y acción de las organizaciones sindicales.

<sup>3</sup> KASKEL, Walter y otro. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Depalma. Argentina. 1961. pag. 161.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición. T. II. Porrúa. México. 1995. pág. 197.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Este mismo autor señala que el derecho colectivo del trabajo es derecho de la clase trabajadora por su origen pues es resultado del enfrentamiento entre la clase laboral y el capitalismo, ya que se reconoce en la historia la existencia jurídica de la clase trabajadora, también por sus fines, pues persigue una finalidad específica, la creación de un derecho justo para las relaciones laborales, que disminuya la explotación del trabajo por el capital; así en el devenir de la historia se consolida la idea de que los trabajadores como integrantes de la sociedad tienen derecho a organizarse en sindicatos, acordando de manera colectiva las condiciones de trabajo.

El mismo autor define al derecho colectivo del trabajo como " los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores o patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."<sup>5</sup>

De lo anterior, podemos entender que más que una definición de lo que podemos considerar como derecho del trabajo, el autor en comento nos señala su finalidad, la cual se remite a regular las relaciones entre trabajadores y patrones, y en este caso la Ley es el medio idóneo para ello.

Para el investigador Guillermo Cabanellas el derecho colectivo del trabajo se define "como aquel que teniendo por sujetos o conjuntos de grupos de trabajadores y de patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Ibidem. pág. 211.

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo, Heliasta, Argentina, 1959, pág. 16.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Entendemos que el derecho colectivo del trabajo es el estudio de las diversas organizaciones de trabajadores o patrones, esto es coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones; huelga y contrato colectivo, son algunas de las figuras determinantes de tal derecho.

De lo anterior, podemos señalar que el derecho colectivo del trabajo constituye toda una gama de normas jurídicas y organizaciones que tienen como finalidad la formación y organización de las mismas, así como procurar beneficios a la clase trabajadora y defender sus intereses.

### 1.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales de los trabajadores constituyen un tema fundamental en el desarrollo del derecho del trabajo pues fueron el motor de dicho derecho y a este respecto el maestro Alfredo Ruprecht opina: " lo que caracteriza a las relaciones colectivas del trabajo, es que ellas pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formación abstracta de normas de trabajo obligatorias e imperativas..."<sup>7</sup>

El autor en comento considera que las relaciones colectivas laborales pueden dar origen a normas jurídicas o situaciones específicas que pueden tener como resultado un beneficio para la clase trabajadora, el cual estaría respaldado por una norma de derecho.

Así, las relaciones laborales constituyen fuente directa para el nacimiento del derecho colectivo del trabajo, que para el caso particular será de vital importancia, pues los trabajadores estatales a través del tiempo, han ido ganando poco a poco beneficios que en la actualidad son palpables.

<sup>7</sup> RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México. 1980. pág. 8.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ejemplo de esto, es la reducción de la jornada laboral, en el caso de los trabajadores burocráticos, entendiéndose con esto que las situaciones que se suscitan diariamente se transformará, en el derecho que los regulará.

El maestro De la Cueva comenta que " entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."<sup>8</sup>

Se observa que el autor en cita pondera las condiciones de trabajo, como las que tienden a la protección de la vida y, en general de las personas que prestan un servicio personal y subordinado a cambio de un salario.

El Dr. Borrel Navarro opina que las condiciones de trabajo, las que devienen de las normas legales laborales y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son "el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones"<sup>9</sup>.

De esta manera, entendemos que son, por ejemplo, las referentes al salario y de mas prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio término del contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo, misma que podemos de definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador determinando diversos elementos que constituyen las condiciones de trabajo, al

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho del Trabajo. T. II. Ob. Cit. pag. 266.

<sup>9</sup> BORREL NAVARRO Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1996 pág.86.

considerar que se encuentran compuestas de diferentes derechos y obligaciones de los trabajadores, destinadas al mejoramiento de las situaciones bajo las cuales se presta el trabajo.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca opina que las condiciones generales de trabajo son " el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio."<sup>10</sup>

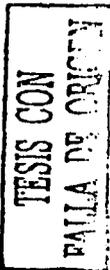
De lo anterior, se entiende que las condiciones de trabajo son las diferentes modalidades bajo las cuales se realiza una labor determinada, y pueden ser pactadas entre las partes o por una de ellas como es el caso del Estado, entendiendo que independientemente de quien lo haga, tales condiciones tienen la finalidad de proteger el bienestar del trabajador en todos los campos.

Respecto de las condiciones de trabajo en la L.F.T.S.E. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), el maestro Miguel Acosta Romero las define como "el documento en el que se fija, por el titular de la dependencia respectiva, el conjunto de reglas necesarias para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. Contienen medidas para prevenir riesgos profesionales, disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas, reglas sobre exámenes médicos, y en algunos casos estímulos".<sup>11</sup>

Por su parte, algunos autores señalan algunas diferencias entre las condiciones de trabajo de las entidades de gobierno y las condiciones laborales ordinarias, así, las condiciones laborales, en los organismos estatales, son estipuladas por el titular de la dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato, también el contrato colectivo de trabajo, para que produzca efectos como tal, debe contar con tabuladores salariales, las

<sup>10</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1985. pág. 23.

<sup>11</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1981. págs. 650-651.



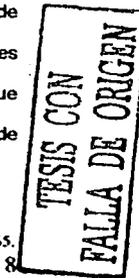
condiciones de trabajo se revisarán cada tres años, a petición del sindicato, y las condiciones generales de trabajo surten efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a la primera diferencia, se debe establecer que la opinión del sindicato es ponderable para la elaboración de las condiciones de trabajo en las dependencias de gobierno, y en caso de que la autoridad administrativa no la tome en cuenta debe señalar las causas que motivaron tal omisión; en el segundo caso cuando se celebran un contrato colectivo ordinario entre un sindicato y una empresa son necesarios los tabuladores salariales pero las partes pueden establecer el salario de los trabajadores.

Esta situación es diferente en la Ley Burocrática; en el tercer caso, los contratos ordinarios se revisan cada año en lo referente a salarios y cada dos en su totalidad, cosa que no ocurre en los contratos celebrados con las dependencias del Estado; la última diferencia con el contrato colectivo ordinario es que las condiciones generales de trabajo surten efectos desde el momento en el cual las partes lo suscriben, independientemente de la fecha en la que se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea local o federal, situación totalmente distinta a la observada en las dependencias de gobierno.

Retomando la definición planteada por el Lic. Acosta Romero, ésta trata de ubicarse dentro de los márgenes establecidos por el citado artículo 87 de la Ley Burocrática, sin embargo, se nota la ausencia de la opinión sindical en la emisión de acuerdo referido; así tenemos que Enrique Suaire comenta que las condiciones generales de trabajo son " el acuerdo que emite el titular de una dependencia o entidad pública, que contiene el conjunto de normas a que se sujetará la prestación del servicio, por parte de los trabajadores de base."<sup>12</sup>

<sup>12</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel y otros. Instituciones de Derecho Burocrático. Porrúa, México, 1987, pág. 65.



Se observa la ausencia de la opinión sindical en la elaboración y emisión de tales condiciones, sin embargo, tal opinión no resulta indispensable, pues no es un requisito de existencia para el nacimiento de tal acto sino una causa de impugnación, por parte del sindicato.

El artículo 87 en cita, señala que las condiciones de trabajo se fijarán tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, párrafo que establece de manera clara que es opcional considerar tal opinión, de lo cual se desprende que tal emisión es una función exclusiva del titular de la entidad o dependencia de Estado.

Consideramos que la opinión sindical es fundamental en la elaboración de tales condiciones, pues resulta inconcebible que, siendo el sindicato una institución conformada por trabajadores, no sea importante su punto de vista, pues el precepto en comento tiene como finalidad que la autoridad considere las propuestas hechas por el sindicato, lo cual no implica su aceptación sino sólo su disertación y en caso de no ser aceptado el sindicato tendrá expedita la vía de impugnación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (T.F.C.A.)

Lo cierto es que el derecho a opinar no entraña un derecho a participar en la fijación de las condiciones generales de trabajo, por ser un derecho que el estado se reserva de manera exclusiva toda vez que en el derecho burocrático las condiciones de trabajo no pueden ser acordadas por las partes contratantes, lo que en el ámbito jurídico-laboral, constituye una violación a los derechos más elementales de los trabajadores, pues en el caso específico de los trabajadores burocráticos mas que un contrato laboral individual, se presenta como un contrato de adhesión en el cual el trabajador ya no tiene posibilidad de buscar mejorar su situación, además, como veremos mas adelante, una mejoría implica adecuarla a las cuestiones presupuestarias nacionales.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Analizada la participación del sindicato en la elaboración de las condiciones generales de trabajo, debemos conocer su contenido para lo cual nos remitiremos al artículo 88 de la Ley Burocrática mismo que dispone:

Artículo 88.- " Las condiciones de trabajo establecerán:

I.- la intensidad y calidad del trabajo.

II.- las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales."

Por lo que respecta a la duración de las condiciones generales de trabajo el artículo 90 de la Ley en cita es categórico al señalar que surten efectos desde la fecha de su depósito ante el Tribuna Federal de Conciliación y Arbitraje ( T.F.C.A), entendiendo con ello que el depósito es un requisito esencial para la aplicación de las condiciones laborales las cuales serán revisadas cada tres años a solicitud del sindicato.

## 1.2. JORNADA DE TRABAJO

La enciclopedia jurídica omeba define diferentes tipos de jornada de trabajo, de las cuales sólo mencionaremos algunas:

**"Jornada de trabajo.-** Es el espacio de tiempo que es necesario o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado.

**Legal de trabajo.-** Es el espacio de tiempo cuya duración es permitida por la Ley para la realización de una tarea por cuenta ajena, en relación de dependencia laboral. Sus elementos son así:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- duración fijada por la Ley.
- Trabajo o tarea subordinada por cuenta de terceros.<sup>13</sup>

De lo anterior, podemos desprender que sería una jornada de trabajo la establecida por la Ley, 8 horas para obrero industrial y 6 para menores, y es en ese tiempo durante la cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para que realice una labor específica o determinada.

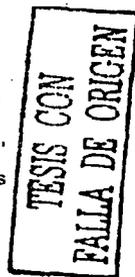
En la Ley Federal del Trabajo su artículo 38 define a la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para que preste su trabajo", entendiéndose con esto que la jornada laboral es un tiempo de disposición por parte del trabajador en beneficio del patrón, señalando que con el hecho de que un empleado se presente a su lugar de trabajo y si el empleador no le ordena desempeñar una actividad, puede estar inactivo, pues al mantenerse a su disposición está cumpliendo con su jornada de trabajo.

Dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se encuentra definida la jornada de trabajo lo cual en si es una laguna en la Ley burocrática, sin embargo, reglamenta los diferentes tipos de jornada: diurna, nocturna y mixta, en sus artículos 21 al 26.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado B, fracciones I y II, al referirse a la jornada laboral establece:

"I.- La jornada de trabajo diaria máxima diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un cien

<sup>13</sup> Enciclopedia Jurídica Omega. Jact-Lega. T. XVII. Driskil. Argentina. 1978. págs. 29, 30.



por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

## II.- La jornada de trabajo máxima es de ocho horas\*

No obstante la determinación Constitucional, en nuestro país existen numerosas empresas que utilizan los servicios de sus trabajadores por un tiempo mayor sin que se obliguen a pagar el tiempo extra laborado.

Dicha situación aun cuando es real, no es denunciada ya que existe el temor de ser despedido por el empleador lo cual acarrearía graves consecuencias a su, de por sí, precaria situación económica.

El Maestro Dávalos Morales considera que "la necesidad de limitar la jornada de trabajo, atiende a diversos aspectos médicos, psicológicos, económicos y sociales, no solamente al supuesto capricho de los trabajadores de reducirla."<sup>14</sup>

En el caso de los burócratas, la Constitución señala la duración de la jornada laboral, es decir 8 hrs. En realidad en ninguna dependencia de Estado se labora ese tiempo ya que se cumple un horario de 8 am. a 2 pm., que da un resultado de 6 horas diarias durante cinco días a la semana sumando un total de 30 horas de trabajo, por dos días de descanso, situación que se encuentra justificada por el acuerdo presidencial de fecha 27 de diciembre de 1972, publicado el día 28 de diciembre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, que establece una jornada ordinaria de 40 hrs., además de estipular como hora de salida máxima las 3 pm, esta serie de prerrogativas constituye un logro de la clase laboral estatal, mas aun son tratados como trabajadores de segunda.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>14</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo T.I. Porrúa. México. 1992. pág. 184.

La Ley Burocrática contempla tres tipos de jornada: diurna que consta de ocho horas, y se puede realizar entre las 6 am y las 8 pm; nocturna con duración de 7 horas, que se pueden cubrir de las 8 pm a las 6 am, y ; mixta que se compone de las dos anteriores, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende más de dicho tiempo se entenderá como jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media, por lo que podemos observar la similitud entre la Ley Burocrática y la Ley del Trabajo.

Además de las anteriores definiciones, el maestro José Dávalos señala otros tipos de jornada :

**\*Jornada reducida.-** Se aplica al trabajo de los menores de 16 años, que tiene como jornada máxima la de seis horas distribuida en periodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora.

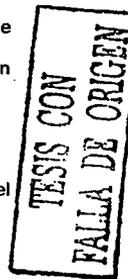
**Jornada especial.-** La acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado.

**Jornada indeterminada.-** la aplicable a los trabajadores domésticos.

**Jornada continua.-** tratándose de esta jornada se concederá un descanso al trabajador de media hora, por lo menos.

**Jornada discontinua.-** Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comida y en la cual él y trabajador dispone libremente de la interrupción.

**Jornada de emergencia.-** La realiza el trabajador en casos de siniestros o riesgo



inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia de la misma empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria.

**Jornada extraordinaria.-** Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas ni de tres veces a la semana." <sup>15</sup>

De lo anterior, podemos afirmar que la jornada de trabajo constituye un pilar para el desarrollo de nuestro país, no obstante que a lo largo del desarrollo laboral colectivo las diversas circunstancias han hecho que este derecho se encuentre supeditado a los intereses económicos internacionales, razón suficiente para que sea vigilado, para evitar el abuso que hagan de ello los dueños del capital.

### 1.2.1. SALARIO

Salario es " una cantidad de dinero que se da a alguna persona para pagar un servicio o trabajo. " <sup>16</sup>

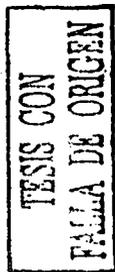
A este respecto, el jurista Guillermo Cabanellas señala que etimológicamente la palabra salario procede de " salarium de sal, mientras que la palabra sueldo procede de la dicción soldada, la cual constituía la paga de los soldados en Francia."<sup>17</sup>

El Dr. Mario de la Cueva define al salario como " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la

<sup>15</sup> *Ibidem*. pág. 185, 186.

<sup>16</sup> Pequeño Larousse Ilustrado. Planeta. México, 1996 pág. 921.

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta. Argentina. pág. 288.



dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."<sup>18</sup>

Dentro de la definición anterior podemos inferir que el salario del trabajador debería ser suficiente para solventar las necesidades del mismo y su familia, generando con ello una vida decorosa para él, sin embargo tal situación es totalmente utópica toda vez que el pago a los trabajadores resulta ser insuficiente para solventar sus necesidades individuales, y más las de una familia completa.

Para el Lic. Francisco Ramírez el salario es " la retribución convenida que debe pagar el patrón por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."<sup>19</sup>

De las definiciones anteriores se observa que en la primera de ellas existe una tendencia al pago de un salario remunerador, entendiendo este como la remuneración de una actividad determinada que tiene como finalidad satisfacer las necesidades de educación y alimentación, para el segundo es el pago por una actividad realizada, previo acuerdo de las partes, entendiendo entonces que el salario es el pago que conforme a la norma tiene que realizar quien se constituye como patrón, a otra persona por un trabajo determinado.

Mario de la Cueva define al salario justo como " el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y el progreso general de los hombres."<sup>20</sup>, situación, que a nuestro juicio resulta una completa falacia.

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pag. 279.

<sup>19</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Op. Cit. Pag. 78

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II Op. Cit. Pag. 300

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El Dr. Briceño Ruiz opina que el " salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por su servicio, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia." <sup>21</sup>

Podemos señalar que el salario es una de las prestaciones más importante que el patrón debe cubrir al empleado y que tiene como finalidad la superación del trabajador junto con su progenie, entendiendo con ello el respeto a la dignidad del empleado, lo cual sólo se concreta cuando el trabajador obtiene los medios necesarios, no indispensables, para los fines señalados.

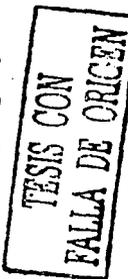
Es así como podemos resumir que el salario es la contraprestación del trabajo subordinado, un crédito del empleado y una deuda del empleador que se da en una relación de reciprocidad, siendo un derecho del primero y una obligación del segundo, cuyo objeto es la prestación de una trabajo subordinado.

Dentro de la L.F.T.S.E. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), se establece en el artículo 32 que el salario es la remuneración que debe pagarse al trabajador a cambio del servicio prestado y de igual manera establece la forma mediante la cual se fijarán los salarios, mismos que dependerán de las diferentes categorías de trabajadores, entendiéndose con esta diferencia que tal clasificación atiende a las múltiples actividades que se realizan dentro de la intrincada organización estatal; esta forma de organización administrativa permite al gobierno, en todos los niveles, crear una organización más eficiente.

El mismo artículo señala que el sueldo o salario de los trabajadores será estipulado según los tabuladores regionales, mismos que son una especie de lista, en la

---

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. pág. 356.



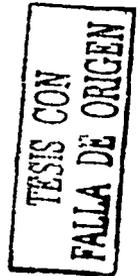
cual se determina por parte de la autoridad estatal, de manera unilateral, el monto del salario para el empleado, sueldo que dependerá de la zona donde habite, de lo que se desprende que la estructura del sistema de salarios del gobierno federal se fija dependiendo la región donde se resida.

Tal compactación de salario trae, según el artículo 33 de la citada Ley, múltiples beneficios a los trabajadores burocráticos al incrementar el monto de los aguinaldos, primas vacacionales, etc.

El artículo 34 de la Ley Burocrática, en su párrafo segundo, establece el pago de una prima por cada cinco años de servicio, lo que en el argot burocrático es conocido como quinquenio, y de la cual existen algunas diferencias con la prima de antigüedad, regulada para los trabajadores que laboren en alguna empresa particular.

- El quinquenio es parte del salario, la prima de antigüedad constituye una retribución al trabajador no burocrático por todo el tiempo trabajado y no sólo por cinco años como en el primer caso
- El monto del quinquenio se establece en el presupuesto de egresos de la federación y no puede exceder lo autorizado en el mismo, mientras que para establecer la prima de antigüedad se debe atender a los años laborados por el trabajador y el salario que percibe y esta si puede ser mayor a lo establecido por la Ley.
- El quinquenio se paga durante el transcurso de la relación laboral y la prima de antigüedad se paga al final de ella.

También podemos señalar diferencias en la forma de establecer los salarios a los



trabajadores del Estado, el cual dependerá del puesto que desempeñen, la zona donde habiten. En el caso de los trabajadores contratados por particulares, el salario es acordado entre las partes contratantes, situación que no ocurre en el caso de los trabajadores del estado, ya que éste lo determina de manera unilateral.

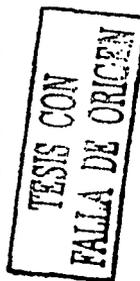
### 1.2.2. VACACIONES

El descanso del trabajador obedece a la necesidad de que se encuentre en posibilidad de realizar su labor de la mejor manera, y una forma de incentivarlo es proporcionándole vacaciones las cuales contribuyen en un aumento significativo en el descanso del trabajador.

El maestro Mario de la Cueva, al referirse a las vacaciones, señala que " las vacaciones son, para decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor, un descanso continuo de varios días devuelven a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social..."<sup>22</sup>

Las vacaciones constituyen un descanso mayor al habitual, el cual consiste en varios días continuos de inactividad laboral, partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación de servicio, el trabajador acumula a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, razón por la cual se concede al trabajador un descanso mayor, llamado vacaciones, las que tienen, además de un efecto reparador en el trabajador una tendencia a intensificar su vida familiar y social lo que propicia en el empleado un deseo de cumplir con su actividad de una manera más adecuada.

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.II, Op. cit. pag. 300.



Abocándonos a la Ley Burocrática, en su artículo 30 señala que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio disfrutarán de dos periodos vacacionales de diez días laborables cada uno, lo que se entiende como un beneficio laboral bastante bueno para los trabajadores estatales, sin embargo esta situación resulta prejudicial en la mayoría de los casos, para los usuarios de un servicio, ya que resulta bastante común que no haya suficientes trabajadores para otorgarlo.

Del artículo en cita, se observa que los trabajadores del estado disfrutan de dos periodos vacacionales, mientras que los empleados particulares sólo de uno, pues la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 manifiesta que los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un período vacacional de cuando menos seis días, el cual aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, agregando que a partir del cuarto año las vacaciones aumentarán dos días cada cinco años de labor.

Otra diferencia es el tiempo que se requiere para tener derecho a vacaciones, pues mientras que los trabajadores de gobierno sólo necesitan laborar durante seis meses sin interrupción, los trabajadores de empresa deben de hacerlo durante un año, de igual manera los periodos de tiempo a los que tienen derecho son notoriamente diferentes ya que a los primeros se les otorgan 20 días laborables de vacaciones anualmente, divididos en dos periodos, siendo responsabilidad de los organismos sindicales el obtener mejores prestaciones para sus agremiados, lo que en la actualidad resulta bastante complicado.

El derecho a vacaciones por parte de los trabajadores del Estado, se encuentra consagrado en la fracción III apartado B del artículo 123 constitucional, el cual señala que los trabajadores gozarán de vacaciones, las cuales nunca serán menores de veinte días al año, lo cual implica que dichos empleados pueden obtener un periodo mas largo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.2.3. DESCANSO

Con respecto a los descansos a que tienen derecho los trabajadores, burocráticos; estos gozan de dos días de descanso por cada cinco de trabajo, gracias al acuerdo presidencial de fecha 27 de diciembre de 1972, mediante el cual se otorga un descanso de dos días a los trabajadores del estado, preferentemente sábado y domingo, los cuales serán pagados de manera íntegra, lo cual constituye una conquista en beneficio de los burócratas.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 29, establece que serán días de descanso obligatorios los que señale el calendario oficial y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

La determinación que hace la Ley Burocrática, resulta, desde nuestro punto de vista, resulta demasiado general, lo que ocasiona que el estado realiza sus propias interpretaciones, trayendo como consecuencia un perjuicio a la clase trabajadora, pero que también repercute en las actividades estatales, esto es, las necesidades de administración estatal se ven interrumpidas en los días que determina la norma, mas sin embargo en la realidad los trabajadores del estado buscan la manera de obtener mayores beneficios en días de descansos.

Esta situación trae como consecuencia un atraso en las actividades del Estado, debido principalmente a las limitaciones en la jornada laboral de los burócratas, pues como mencionamos con antelación dichos trabajadores laboran de manera efectiva seis horas, tiempo por de más insuficiente para solventar las necesidades administrativas de la dependencia u organismos públicos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.3. SINDICATO

La necesidad de organización de los trabajadores nace como una respuesta en contra de los abusos de los patrones, para defender sus intereses comunes, con una finalidad futura; crear una sociedad en la cual el trabajador sea considerado pilar de la estructura económica del país.

La palabra sindicato deriva del griego *sindico*, que era utilizado para denominar a la persona que asistía a otra, más tarde las lenguas romances tomaron la equivalencia latina *sin-dicos*, palabra compuesta a su vez por otras dos, *sin*, que significa igual o con, y *dicos*, que era signo de justicia.

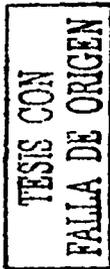
La enciclopedia omeba señala "En el derecho romano se denominaba con esa palabra a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de personas, después en Francia fue denominado sindicato, palabra que se traduce como asociación profesional."<sup>23</sup>

El investigador Mario de la Cueva define al sindicato como " toda agrupación permanente de trabajadores que desempeña la misma profesión y trabajo semejantes y conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."<sup>24</sup>

Encontramos una característica importante de los sindicatos, su duración, pues no sólo se origina cuando surge un conflicto laboral, sino que procura proteger los derechos adquiridos por sus agremiados y conseguir mayores beneficios para ellos.

<sup>23</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Op. Cit. Pag. 122.

<sup>24</sup> DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I Op. Cit. pag 283.



El maestro Guillermo Cabanellas opina que "el sindicato, o su equivalente de asociación profesional, puede indistintamente aplicarse a aquellas entidades que, tendientes a defender los intereses de sus asociados, estén constituidas bien por trabajadores, bien por patrones o indistintamente por unos y otros, (sindicatos mixtos), siendo requisito esencial que el objeto o finalidad perseguida por las mismas sea la defensa de los intereses profesionales de sus agremiados."<sup>25</sup>

El autor anterior considera al sindicato como una organización, sea de trabajadores, patrones o de ambos, además de considerar al sindicato y a la asociación profesional como términos sinónimos, en lo cual diferimos pues una asociación profesional es muy similar a una organización gremial, la cual actúa de una manera limitada, pues protege a sus agremiados por el hecho de realizar una actividad específica, en tanto que el sindicato no establece distinción entre los trabajadores por ello: así podemos entender a la asociación profesional como la unión de individuos que pertenecen a una misma categoría, y se unen con la finalidad de proteger los intereses de su profesión, y pueden estar dentro del mismo sindicato.

De igual manera hay que comentar un punto señalado por el Dr. Cabanellas, referente a los sindicatos mixtos, organización que no se encuentra contemplada en nuestra legislación local, en virtud de que los trabajadores no tienen los mismos intereses de los patrones, pues existe la posibilidad legal de formar sindicatos de trabajadores o de patrones pero no de ambos; en nuestro país únicamente existen sindicatos de los primeros, pues la organización patronal ha tomado otros rumbos, se han formando Cámaras que se agrupan en Federaciones, o bien centros patronales o asociaciones civiles, pero en ninguno de los casos se contempla la integración de ambos para formar un organismo común con beneficios recíprocos.

<sup>25</sup> CABANELLAS, Guillermo Derecho Sindical y Cooperativo. Op. Cit. pág. 385.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, entendemos que cada organización de trabajadores o grupo de individuos, tiene todo el derecho de unirse para defender sus intereses comunes, estos es que también los dueños de los medios de producción poseen la facultad de organizarse, pero con fines completamente distintos a los trabajadores.

El Lic. Gabriel Ramos Álvarez sostiene que " el sindicato significaría la justicia conjunta; la justicia que el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienden a ser comunes a sus miembros,..."<sup>26</sup>

La justicia es uno de los fines del sindicato, sin embargo el término justicia empleado por el autor señalado, resulta ser muy genérico, ya que no se le puede limitar a un solo significado pues el mismo dependerá del lugar u objetivo de los trabajadores de manera específica, razón válida para considerar que la definición en cuestión no resulta adecuada para definir al sindicato.

Para Gutiérrez Villanueva el sindicato, es " la asociación de trabajadores o patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y crear así un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones."<sup>27</sup>

Podemos señalar que el objeto fundamental de la definición anterior, es la organización de trabajadores, o patrones, con la meta de crear un organismo permanente teniendo como finalidad principal conseguir beneficios para ellos.

<sup>26</sup> RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Trillas. México. 1991. pág. 9.

<sup>27</sup> GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynol. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990. pág. 46.

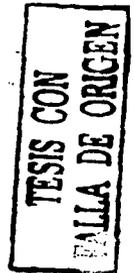
Por su parte el maestro Jesús Castorena identifica como sinónimo de sindicato a la asociación al señalar que " la asociación es un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen con un fin lícito. El acto jurídico asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres, allí donde no la había, de crear una entidad nueva, es decir un ser jurídico, de dotarla de un régimen interno y de órganos que la representen para llevar acabo el fin común propuesto."<sup>28</sup>

Aun cuando no consideramos a la asociación profesional como sinónimo del sindicato, es importante resaltar que en un inicio las asociaciones pugnaron por solucionar los problemas comunes de una profesión, en virtud de que el trabajo resulto ser una de las mejores formas de organización de quienes lo realizan.

### 1.3.1. REQUISITOS PARA FORMAR UN SINDICATO

En este rubro, el Dr. Mario de la Cueva señala que " damos el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como persona jurídica."<sup>29</sup>

La voluntad es uno de los requisitos primarios en la conformación del sindicato, pues sin ella no puede nacer a la vida jurídica. Ahora bien, la doctrina clasifica tales requisitos como de fondo y forma, los primeros se refieren a la calidad de los sujetos que participan en su creación, la finalidad que se persigue y la organización del mismo, los segundos a los señalados en la Ley para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica de tal organización, estos resultando, para el caso, una limitación al derecho de asociación, como veremos más adelante.



<sup>28</sup> CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero. Segunda Edición. México, s.a.p. Pág. 185.

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.II Op. Cit. Pág. 331.

Como ya mencionamos, el sindicato es una asociación de personas, pero deben ser trabajadores, en el caso del estado, y patronos o trabajadores en el caso previsto por la Ley Federal del Trabajo; si no tienen esa calidad tales individuos no podrán crear un sindicato.

La finalidad, es otro de los elementos de fondo del sindicato que es creado para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados por lo que al carecer de tal finalidad, no constituye un órgano representativo de sus miembros.

En cuanto a los requisitos de forma, la Ley Burocrática en su artículo 71 señala que para crear un sindicato es necesario que lo formen como mínimo 20 trabajadores de una misma dependencia, y que no exista otra agrupación que aglomere a la mayoría trabajadora de esa dependencia, situación que supone una limitación a la libertad de sindicación ya que no permite la existencia de otro sindicato.

Una vez acordada la creación del sindicato, debe ser registrado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ( T.F.C.A.), así el registro es un acto administrativo que tiene la función de autenticar la constitución del sindicato, lo que se traduce en el cumplimiento de los requisitos de fondo y forma; para realizar el registro es necesario anexar a la solicitud, según lo vertido en el artículo 72 de la Ley burocrática, el acta de asamblea constitutiva o copia autorizada por la directiva de la agrupación. En el cuerpo del acta debe constar la presencia de los que constituyeron el sindicato, la forma en que organizaron sus debates, así como el análisis y propósito de constituirse en sindicato.

Una de las partes básicas, dentro de la estructura del sindicato, es la asamblea, órgano supremo del cual emanan las decisiones y las políticas de su funcionamiento con respecto de su integración a la sociedad, de estas asambleas la Ley regula dos tipos:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- Las ordinarias.- son convocadas regularmente en periodos especificos y se trata lo relacionado a las actividades normales del sindicato.
- Las extraordinarias.- son convocadas por alguna razón especial o urgente y puede efectuarse en cualquier momento; es también el órgano encargado específico para crear los estatutos del sindicato, siendo estos los lineamientos de su organización interna.

Otro de los elementos de forma lo es la directiva, pues como toda organización, para su buen funcionamiento resulta necesario el crear un organismo de representación al interior, pues de no existirlo la integración sindical no tendría representación, siendo en este caso la directiva quien se encargará de dar debido cumplimiento a los acuerdos tomados en la asamblea, de igual manera este órgano representativo deberá administrar los bienes de la organización y como ya mencionamos, darle cumplimiento a las disposiciones estatutarias, así como las decisiones de la asamblea.

Por último, se hará una lista de los integrantes que componen el sindicato, el cual contendrá el nombre de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que percibe y una relación de sus antecedentes como trabajador, requisitos indispensables para el reconocimiento de la organización sindical, para todos los efectos legales.

De los requisitos mencionados, todos en conjunto deben de cumplirse de manera formal, pues de no ser así no podrá nacer a la vida jurídica esta forma de organización laboral, siendo, desde nuestro particular punto de vista, una forma de limitación a la organización de los trabajadores, ya que el hecho de que no cumplan con los requisitos establecidos en la norma, no implica que no existan abusos por parte del patrón sea el estado o un patrón.

Una vez comentados los requisitos para la constitución del sindicato, resulta de vital importancia señalar las diversas obligaciones que debe cumplir, ya que el objetivo primordial, es proteger los derechos adquiridos y conseguir mejores beneficios.

### 1.3.2. OBLIGACIONES DEL SINDICATO

Es claro que una organización sindical tiene derechos pero, de igual manera, tiene obligaciones, y en el caso de los sindicatos burocráticos se encuentran consagradas en el artículo 77 de la Ley correspondiente mismo que señala como obligaciones:

- Proporcionar los informes que le solicite el T.F.C.A., en cumplimiento a la citada Ley.
- Informar a dicho Tribunal los cambios de directiva o en sus comités ejecutivos, altas o bajas de miembros, así como las modificaciones de su estatuto, dentro de los diez días siguientes a cada elección.
- Proporcionar al Tribunal citado la ayuda necesaria para solucionar los conflictos que se ventilen ante él.
- Patrocinar y representar a sus agremiados ante las autoridades y ante el tribunal referido, cuando le sea solicitado.

El mismo artículo 77 de la Ley en cita señala las obligaciones de no hacer, es decir, las prohibiciones, que son:

- Realizar propaganda religiosa.
- Ejercer la función de comerciante con fines de lucro. Dicha prohibición se encuentra íntimamente ligada con el patrimonio del sindicato, el cual debe estar destinado exclusivamente para la realización de los fines de la organización, que en ningún momento podrán ser de carácter mercantil.
- Usar violencia con los trabajadores para lograr su sindicalización, situación

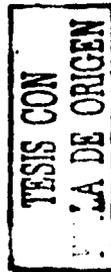
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

prohibida por la Ley, pero práctica común en sindicatos burocráticos, toda vez que se amenaza a los trabajadores con perder su trabajo si no acceden a sindicalizarse.

- Fomentar conductas delictivas contra personas o propiedades.
- Afiliarse a organizaciones o centrales obreras o campesinas. Esta limitación encuentra su razón de ser en la necesidad de control por parte del Estado de los organismos sindicales de sus dependencias, por lo que establece la sindicación única.

Conviene ahora señalar las formas de extinción de los sindicatos burocráticos la cual puede ser de manera voluntaria, que es por acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros, y legal con varias formas:

- Que dejen de cumplir con el número mínimo de miembros.
- Que dicha organización deje de ser mayoritaria dentro de la dependencia que se trate; esto puede ocurrir porque nazca una organización que agrupe a un número mayor de trabajadores.
- Que el sindicato incumpla alguna de la prohibiciones mencionadas.



#### 1.4. HUELGA

El Dr. Trueba Urbina dice que " la huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado"<sup>30</sup>

<sup>30</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1972. pág. 363.

Aun cuando la huelga es un fenómeno real, que tiene como fin obtener y defender los derechos laborales de los trabajadores, el autor en comentario no establece un concepto específico, ya que sólo se limita a señalar la finalidad de la misma.

En México uno de los primeros actos de abandono colectivo data de 1582, en contra del cabildo de la catedral metropolitana, así durante el transcurso de la historia nacional surgieron varias huelgas, tales como la de los mineros de Pachuca en 1874, la de los tejedores del Distrito Federal en 1868, mediante la cual se logró la disminución de la jornada de trabajo en mujeres y niños a doce horas, tiempo aun notoriamente excesivo.

Al llegar Porfirio Díaz al poder, se incrementaron los problemas laborales en el ámbito nacional, y es en ese tiempo cuando fueron reprimidos los movimientos huelguistas de manera violenta, como ocurrió en los casos de Cananéa en 1906 y río Blanco en 1907, hechos sangrientos, sí, pero fundamentales para despertar la conciencia de clase, y que en la actualidad son testimonio viviente de la lucha de los trabajadores, misma que se libra día a día.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En este punto, Jesús Silva Herzog comenta que " se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa, a veces desde muy temprano y en ocasiones después de largo tiempo, pero siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en cemento que germina en nuevos anhelos y rebeldías. " <sup>31</sup>

En el caso de los trabajadores burocráticos, corresponde al sindicato existente en la dependencia, atendiendo al artículo 93 de la Ley Burocrática, la titularidad del derecho de huelga, sin embargo, consideramos que tal derecho corresponde a la coalición de

<sup>31</sup> SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tercera Edición. Fondo de cultura Económica. México. pág. 55.

trabajadores de la entidad de que se trate, siempre que represente las dos terceras partes de los trabajadores.

Para Mario de la Cueva, la huelga es " el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores o patrones." <sup>32</sup>

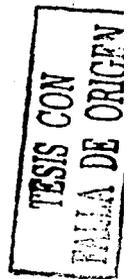
Jesús Castorena dice " que la huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo " y continúa definiendo a la huelga como " la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores." <sup>33</sup>

Las definiciones propuestas por los autores mexicanos consideran que la decisión de la huelga debe ser tomada por la mayoría de los trabajadores, cuyo fin será buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo lo cual no siempre resulta cierto, pues existe la huelga por solidaridad, cuyo fin es apoyar a otro grupo de trabajadores, ahora bien respecto de los trabajadores del Estado, estos no persiguen el equilibrio entre el capital y el trabajo por que no hay una relación de producción.

El artículo 92 de la Ley Burocrática define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, entendiéndose para

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II Op.cit. pág. 267.

<sup>33</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. s.e. México. s.a.p. pág. 236.



el caso a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, por lo que se deduce como condición imprescindible de la huelga que medie una reunión de trabajadores que la acuerde.

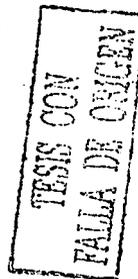
Guillermo Cabanellas opina que la huelga es " la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupo de empresas con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrón o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."<sup>34</sup>

La huelga aparece, así, como una presión dirigida a los patrones con la finalidad de obtener un beneficio laboral o exigir el cumplimiento de alguna prestación, actitud válida en cuanto tiende a la defensa de un interés laboral común, pero en el caso de los trabajadores del Estado la norma jurídica concede el derecho de huelga, tanto en la Constitución como en la Ley Burocrática, al considerarla como la suspensión temporal de las actividades laborales, que realizan los trabajadores con la finalidad de obtener algún beneficio de manera colectiva, transformando de esta manera, a la huelga en una arma para beneficio de los trabajadores.

Es en este rubro, que el artículo 92 de la Ley burocrática establece los requisitos que habrán de cumplirse para que se determine la aplicación de la huelga, de lo que se desprende que tal suspensión debe cumplir con determinados requisitos que pueden ser de forma, que son cuando la autoridad estatal transgrede los supuestos consagrados en el apartado B del artículo 123 constitucional y que tal violación sea de manera general y sistemática, que implica las cuestiones de información a la autoridad.

---

<sup>34</sup> CABANELLAS, Guillermo. Los Conflictos Laborales y su Solución. Heliasta. Argentina. 1979. pág. 35.

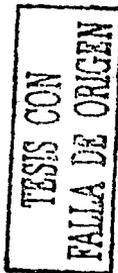


Los pasos para dar nacimiento al movimiento de huelga se encuentran regulados en los artículos 100 y 101 de la Ley Burocrática, que son:

- Coaligarse en una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia.
- Presentar ante el Presidente del T.F.C.A. su pliego de peticiones con la copia del acta de asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.

Entendida que es la Huelga, comentaremos los tipos que la Ley Burocrática regula:

- **Lícita.**- Cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajador a los del capital, de lo que se entiende que tal licitud dependerá de los fines que persiga; en la caso de los trabajadores del Estado la finalidad de la huelga es conseguir mejores condiciones de trabajo de manera general ya que el Estado no es patrón y no existe conflicto con los factores de producción.
- **Ilícita.**- Las huelgas serán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas realicen actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimiento y servicios que dependan del gobierno. Se observa que la ilegalidad proviene de situaciones que genera la huelga, como la violencia contra personas o bienes, lo que constituye un delito además de propiciar la negativa de protección legal.
- **Existente.**- Cuando se han cumplido todos los requisitos de fondo y forma que la Ley exige para respaldar legalmente la huelga.



- **Inexistente.**- Cuando no cumple con alguno o varios de los requisitos de Ley y es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el encargado de establecer la existencia o no de la huelga, si resuelve que la declaración de ella resulta ilegal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender labores, será causa de cese (art. 104y 105). La inexistencia legal de una huelga decretada por los trabajadores burocráticos y calificada así por el T.F.C.A., ocasiona la prohibición judicial de suspender los trabajos en la dependencia, la autorización del titular de cesar a los trabajadores rebeldes y la toma de precauciones para evitar la suspensión.

De igual manera, la Ley Burocrática en su artículo 93 señala que la declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley, si el titular de la dependencia que se trate no accede a sus demandas.

Tal precepto parece señalar de manera específica los pasos a seguir para conseguir la realización de la huelga, sin embargo en su artículo 94 la citada Ley señala que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional, lo cual se establece como un derecho inalcanzable, ya que resulta imposible que exista una trasgresión total, flagrante y sistemática de los derechos consagrados en el apartado B del artículo 123 constitucional.

Así, se observa que el Estado de una manera por demás audaz, no podía, de forma directa, prohibir tal derecho en el momento de su regulación jurídica, razón por la cual lo establece pero de acuerdo a su interés, protegiendo de esa forma su organización y estructura, manipulando las acciones a realizar por parte de los sindicatos burocráticos.



Aun cuando el derecho de huelga de los burócratas se encuentra regulado por la Ley de los Trabajadores del Estado, la realidad es que está limitado, pues los mecanismos que hay que activar o las situaciones que deben ocurrir para dar nacimiento a la huelga, resultan casi imposibles de realizarse, además una vez iniciada la huelga hay que esperar la resolución del Tribunal, que la declara legal o ilegal, a lo que debemos recalcar que en ningún momento de la historia de nuestro país ha procedido la huelga en las dependencias del Estado, pues existen candados jurídicos que limitan en forma tajante su realización.

Por su parte el artículo 99 señala que para declarar la huelga es necesario:

I.- Que se ajuste en los términos de artículo 94 de esta Ley, y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada."

Dicho precepto corrobora las limitaciones de la huelga burocrática, sea porque la fracción I, del mencionado numeral, el cual se refiere a la violación total y sistemática de los derechos consagrados en el artículo 123, apartado B, y la segunda fracción referente a las dos terceras partes de trabajadores, es difícil que se presente en virtud de que el sindicato representa a la mayoría, situación que repercute directamente en los trabajadores, pues el sindicato lo que hace es controlar las demandas de sus miembros.

Tal realidad a llevado a considerar la huelga burocrática como un mecanismo arcaico, usado como instrumento político, perdiendo con ello su esencia, y así la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores para satisfacer sus demandas, esto es la huelga se ha transformado en un mecanismo inútil, mientras no se adecue a la realidad.

De lo anterior, podemos comentar que el derecho de huelga se ejerce de manera

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

colectiva, pero que sin embargo, descansa en la voluntad individual del trabajador para crear el movimiento de huelga, razón por la cual no existe el derecho de huelga dentro de los órganos del estado, ya que resulta ser un derecho que se encuentra en el campo de lo inalcanzable, ya que el estado a limitado este derecho tan significativo de los trabajadores, pues en el transcurso de la historia han sido principalmente los movimientos obreros colectivos, a través de actos de presión como la huelga, quienes han aportado más beneficios a la clase trabajadora.

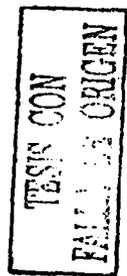
### 1.5. LIBERTAD SINDICAL

Antes de continuar, es preciso mencionar que es libertad; a este punto la Real Academia de la Lengua Española dice que la palabra libertad proviene del latín libertad – atis y es " la facultad que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos."<sup>35</sup>

Encontrar una idea de libertad resulta ser una empresa bastante difícil, pues existen muchos y variados criterios para definirla, sin embargo, con la finalidad de evitar discusiones acerca del concepto de libertad, trataremos, más que definirla, entenderla y con ello enfocarla al punto de nuestro interés: la libertad sindical.

Observamos que la libertad es un derecho natural del ser humano, una facultad de hacer o no hacer, lo que se puede entender como el libre albedrío, como lo referían en la antigüedad, siendo el individuo responsable ante los demás de tales actos, lo que se transforma, en este caso, en un acto voluntario el formar parte o no de un sindicato, lo cual tiene como finalidad proteger y buscar beneficios para su agremiados.

<sup>35</sup> Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Edición. Espasa Calpe. España. 1984. pág. 1247.



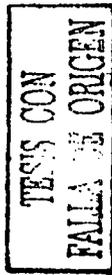
En el devenir de la historia, los hombres han buscado ser libres, lo cual se traduce en una facultad de hacer o no hacer, esto es que el ser humano decide por sí mismo, sin transgredir el derecho de otro individuo. Ahora bien respecto de los trabajadores, estos han luchado por que se respete el principio de libertad sindical mismo que se puede entender de diversas maneras:

- La libertad que tiene el trabajador para pertenecer o no a un sindicato, así como la facultad de entre varios de ellos, a demás de respetar el derecho que tiene para separarse de él, y
- La facultad que tiene el organismo creado por los trabajadores (sindicato), para gobernarse sin intervención de alguna autoridad.

En un inicio, la libertad sindical fue planteada dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 234, el cual establecía que se reconocía el derecho de los trabajadores y patronos a formar sindicatos, señalando que a nadie se le podía obligar formar parte o no de un sindicato, sin embargo, la misma Ley en un artículo posterior anuló tal conquista, al establecer la cláusula de exclusión misma que faculta al sindicato a solicitar el despido de un trabajador por el hecho de no pertenecer a él, o en su caso presionar al patrón con al finalidad de obligarlo a dar cumplimiento a esta determinación.

En este rubro, el Lic. Santos Azuela comenta "se va conformando así, el principio internacionalmente aceptado de que todos los trabajadores tienen la facultad de formar sindicatos o adherirse a los que están ya en funciones, para la defensa y protección de sus intereses materiales, sociales y culturales."<sup>36</sup>

<sup>36</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1987. pág. 141.



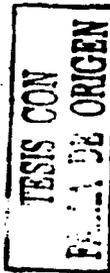
Mencionaremos a continuación algunas acepciones propuestas por diversos autores respecto de la libertad sindical como el Dr. Cavazos Flores, el cual comenta que "una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho de la libre asociación. Las garantía que otorga el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, textualmente establece que, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..."<sup>37</sup>

La garantía que otorga es indiscutible, toda vez que otorga al trabajador la libertad de elegir pertenecer o no aun sindicato, así como la separación del mismo, en virtud de que tal filiación tiene un carácter definitivo.

El Dr. Mario de la Cueva comenta: " Entendemos por libertad sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes y el derecho de éste a actuar libremente para la realización de sus fines."<sup>38</sup>

De la definición en comento, encontramos coincidencias importantes; el primero de ellos se entiende como, la facultad del trabajador tanto para crear un organismo sindical, pertenecer o no a uno ya creado, el segundo se refiere al ámbito colectivo al referirse al facultad de los organismos creados para realizar acciones destinadas a la protección y fomento de condiciones laborales favorables.

Por su parte, el investigador Euquerio Guerrero señala que " En un principio la libertad sindical se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un



<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica. COPARMEX. México. 1972. pág. 397.

<sup>38</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op. cit. pág. 298.

sindicato cuando así lo convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre vario sindicatos, el que prefiera."<sup>39</sup>

Se aprecia, en el autor, una omisión al no señalar un aspecto importante dentro de la libertad sindical, el cual resulta en el derecho del trabajador para crear un sindicato, y no únicamente adherirse o no a uno ya creado, esto se traduce en una limitación muy grave ya que al no contar con esa posibilidad de creación se cae de manera trágica, en los esquemas corporativistas de los sindicatos de partido.

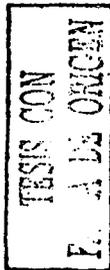
El Dr. Guillermo Cabanellas escribe a este respecto: " la libertad sindical es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad."<sup>40</sup>

La definición anterior, si bien hace referencia a una conducta individual encaminada a la obtención de fines específicos colectivos, no refiere la existencia de las organizaciones sindicales ya creadas, así como tampoco el derecho de los trabajadores para afiliarse a una de ellas, o de crear otras nuevas, además no señala que la libertad sindical puede ser una conducta de hacer o no hacer, es decir que el trabajador puede uno afiliarse a una organización creada con anterioridad, o en otro caso dar nacimiento a una nueva, y de igual manera no menciona la facultad que tiene las organizaciones ya constituidas para auto regularse.

Por su parte, el Dr. Mario Devali señala que " La libertad sindical constituye una expresión genérica que tiene distintas acepciones, según lo considere bajo el aspecto político o desde un punto de vista jurídico.

<sup>39</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1976, pág. 298.

<sup>40</sup> CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo. Segunda Edición. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1959, pág. 386.



Bajo el aspecto político, la libertad sindical representa el ideal por el cual lucharon algunas generaciones de trabajadores, a quienes la Ley prohíbe reunirse en defensa de sus intereses comunes. La libertad sindical representa para los obreros el único camino para conseguir una situación de igualdad frente a los empleadores; pero esta igualdad, según algunas concepciones políticas, no representa la meta final, más bien una etapa intermedia hacia la supremacía y más propiamente hacia la eliminación de las otras clases sociales.

Bajo el aspecto jurídico, la libertad sindical importa:

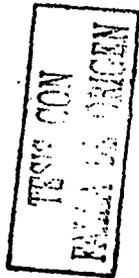
- El derecho de crear asociaciones.
- Adherirse a alguna de ella o a ninguna de ellas, y
- El derecho de las asociaciones de actuar con la necesaria libertad.<sup>41</sup>

El autor en comento señala dos rubros bajo los cuales se debe analizar la libertad sindical, constituyendo con ello un análisis general de las causas que originan la creación de tal libertad, esto es como movimiento político, así como desde un punto de vista jurídico, lo cual resulta ser un reconocimiento a los trabajadores para crear sindicatos o afiliarse a los ya establecidos, situación que no es respetada en nuestro país, pues si un trabajador no está sindicalizado el sindicato presiona para que se afilie.

El Dr. Trueba Urbina menciona que " el derecho de asociación profesional tiene entre nosotros una función revolucionaria no sólo para obtener mejoramiento constante de las condiciones económicas de los trabajadores si no que tiene por finalidad alcanzar su reivindicación, que es nada menos que recuperar la plusvalía hasta la socialización de los bienes de producción."<sup>42</sup>

<sup>41</sup> DEVALI, Mario L. Derecho Sindical y de la Previsión Social. Tercera Edición. Víctor P. Zavalia. Argentina. 1974. pág. 247.

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1970. pág. 352.

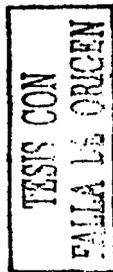


Néstor de Buen señala que la libertad sindical se entiende " Como un derecho de clase, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical."<sup>43</sup>

Consideramos que la definición anterior es limitativa, pues tal libertad no es un derecho de clase si no de todos lo individuos, que se ejerce de manera personal para crear a su vez un organismo que lo proteja en el campo laboral; también se menciona la facultad del individuo para sindicalizarse y no para negarse hacerlo, esto es que los individuos pueden unirse para crear un sindicato, libertad limitado para los trabajadores del Estado.

Tampoco se menciona la facultad del sindicato para gobernarse por si mismo, lo cual implica una limitación más, a tan anhelado fin.

De las definiciones anteriores podemos observar que cada autor tiene un concepto similar, pero no igual de la libertad, entendiendo con ello que el concepto se adecua a las distintas ideas de cada uno de los individuos, de tal suerte que resultan muchas y múltiples definiciones, sin embargo, todos coinciden en que la libertad es la facultad humana de poder elegir libre y voluntariamente una cosa u otra o un hacer o no hacer. Así, resulta necesario abocarnos ahora al aspecto burocrático.



Con el nacimiento de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, nace un control a través del sindicato, ya que no existía el contrato colectivo, el salario no era

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Op. Cit. pág. 584.

acordado sino impuesto, motivo por la cual se estableció un sindicato único por cada dependencia, así como la negación del derecho de sindicación de los trabajadores de confianza, además de la exigencia de que todo sindicato debería formar parte de la federación citada al inicio del presente párrafo, única central reconocida por el estado.

Se observan de manera clara las limitaciones a la libertad sindical, pues el Estado, en una estrategia por de más audaz, comprendía que no era adecuado otorgar a sus trabajadores un manejo total sobre las normas que deberían regular las relaciones con sus empleados, otorgando con ello una gran fuerza a sus trabajadores, misma que en un momento determinado no podría controlar.

En 1960, el Presidente Adolfo López M. Promulgó el apartado B del artículo 123 Constitucional, en el cual, además de quitar la característica de inconstitucional al estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, se confirman las limitaciones a la libertad sindical contenidas en el Estatuto anterior y que son repetidas al expedirse la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, ocasionando con ello la negación a nivel Constitucional de la Libertad Sindical.

Tales limitaciones a esta libertad transgreden de manera flagrante la finalidad de la misma, en virtud de que tal libertad resulta ser una de las conquistas más bellas del movimiento obrero ya que los trabajadores reclamaron de manera inmediata el reconocimiento de sus organizaciones, así como la libertad para crearlas y pertenecer o no a ellas, así como la autonomía para gobernarse a nivel interno, es por eso que la creación de sindicatos no es obra de teorías sino un proceso natural generado por la disparidad en las condiciones del trabajador con respecto a los dueños del capital.

Independientemente de las limitaciones a la libertad sindical, conviene mencionar

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que ésta es el reconocimiento de un derecho de la clase trabajadora y no una concesión del estado, así tal derecho fue reconocido, primero por leyes ordinarias y después por nuestra constitución, de lo que se entiende que la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo, de lo que se infiere que el creador del derecho no es el estado sino el pueblo a través de los órganos que él mismo a creado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO SEGUNDO

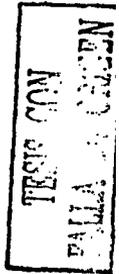
### ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

Es en el devenir del tiempo donde el ser humano da pie al nacimiento de diversos acontecimientos que darán forma a su historia, uno de esos acontecimientos lo constituye el desarrollo de una cultura laboral, por lo que debemos conocer como, en que condiciones y cuales fueron los inicios de la lucha laboral.

Habremos de reconocer que para el surgimiento de la organización de los trabajadores tuvieron que pasar por diversas etapas, así hay que señalar que el origen del ser humano se remonta en el tiempo hace aproximadamente 30 millones de años, siendo en este tiempo el desarrollo de las fuerzas productivas casi nulo, por lo que en su nacimiento las sociedades se constituían en organizaciones nómadas, dentro de las cuales todos trabajaban acorde a sus cualidades, posteriormente con el desarrollo de la agricultura la vida de estos individuos cambió radicalmente, al ya no depender de la suerte, dando inicio a una era en la cual se empieza a constituir lo que se conocerá como propiedad privada y con ello el inicio de la explotación de hombre por el hombre.

#### 2.1. EUROPA

Así, en el viejo continente comienza a surgir una sociedad con tintes esclavistas, cuya finalidad era crear riqueza para unos pocos la cual redundaba en detrimento de la gran mayoría de la población, esta situación se desarrollo como un medio de producción de riqueza, pero en específico, una de esas sociedades esclavistas fueron la griega y la romana la cual se constituyó en la sociedad dominante en gran parte del mundo conocido en esa época.



Con estas sociedades aparecen los dueños de los capitales, creándose una clase diferente en la producción, tales como los dueños de negocios, tierras o villas así como los hombres dueños de otros hombres, es decir los esclavos, con lo cual el ser humano se constituye en propiedad, dando origen a la división de clases.

Hay que señalar que las luchas sociales constituyen gran parte de la historia de los pueblos europeos predominando el sistema esclavista, situación que sirvió para afirmar el principio aristotélico, referente a que el hombre es un ser sociable por naturaleza, teniendo a su vez un sentimiento de autodefensa, mismo que da origen a esa lucha que aun no termina.

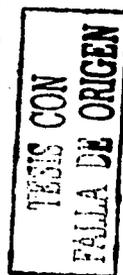
Es así como al concentrarse la riqueza en pocas manos, principalmente por la realización de trabajos agrícolas, la población, descontenta por los abusos, da origen a los primeros conflictos laborales, a este respecto Víctor Alba nos dice " los primeros conflictos sociales que se conocen pertenecen a una época en que nacía la propiedad.

Como en esas sociedades el bien máspreciado era la tierra, fue en tomo a ella que se produjeron las primeras luchas sociales..."<sup>44</sup>

Descubrimos que la propiedad es el bien más valioso, ya que el poseerla constituye un gran beneficio individual, olvidando por completo la necesidad de la población por subsistir de manera paupérrima, sin embargo para ello debe existir quien lo haga producir, reafirmando con este acto la esclavitud y explotación del ser humano, es en ese momento que "surgen las primeras rebeliones de grandes grupos de esclavos contra quienes los explotan y opriman"<sup>45</sup>

<sup>44</sup> ALBA, Víctor. Las ideologías y los movimientos sociales, Plaza-Janes. España. 1972, pág. 38.

<sup>45</sup> ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T.I México 1975, Ed. Casa del Obrero Mundial, pág. 19.



No obstante estas luchas no es sino hasta el imperio romano donde la agrupación de individuos tiene una importancia real, ya que es en ese momento donde aparecen los primeros colegios, todos vinculados de una u otra forma al militarismo romano y además sometido a la aceptación o no del estado, pero estos colegios constituyen una gran influencia para los subsecuentes esfuerzos para lograr la organización de trabajadores, naciendo con ello la idea de crear algún tipo de organismo o agrupación que reivindique y proteja a un grupo determinado de trabajadores.

A este respecto, el maestro Cabanellas comenta " En la antigüedad, aproximadamente en el siglo VI antes de Cristo se fundaron los colegios por numa, como colegios de artesanos"<sup>46</sup>

Sin embargo, este reconocimiento del surgimiento de los colegios romanos tiene por objeto regular los mercados donde habrán de venderse las mercancías que se producen en una determinada región, lo que trae como consecuencia un proteccionismo del estado romano hacia los dueños de los medios productivos y en ningún momento tiene como finalidad el proteger a los trabajadores pues cabe resaltar que en ese momento la esclavitud era el medio mas adecuado para lograr una producción adecuada, de lo que se desprende que los esclavos no tenían ningún derecho, salvo el de no morir para proporcionar beneficios a su propietario.

Es en este mismo imperio, donde comienzan los primeros avances en materia laboral, principalmente con tintes humanistas o religiosos, tal es el caso de las XII tablas las cuales " reconocen la existencia de colegios, con facultades para regirse por si mismos, en el año 64 antes de Cristo, un senado-consulta, prohíbe los colegios,

---

<sup>46</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Oméba, Tomo II, Argentina 1968, pág. 66.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

considerándolos perjudiciales y es hasta la Lex Julia, cuando se organizan las asociaciones profesionales romanas\* <sup>47</sup>

Siguiendo el transcurso de la historia, encontramos que es en la edad media donde se continúa de manera más práctica la creación de organizaciones de carácter colectivo, que aglutinen a trabajadores con la finalidad de protegerlos de los abusos de los patronos; de esta manera surgen las guildas cuyo origen son los colegios romanos y cuyo fin es la ayuda y protección de sus integrantes, teniendo como objetivo la protección de un mercado determinado y junto con ellos, " a un tipo de trabajadores libres que reciben un salario por trabajar en los pequeños talleres" <sup>48</sup>

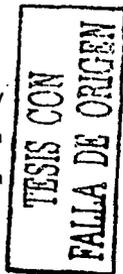
Sin embargo, las sociedades esclavistas entran en un proceso de desintegración y exterminio por lo que tanto los diversos factores tanto productivos como sociales entraron en contradicción, principalmente por la explotación del hombre debido a su propia deshumanización pues se considera al esclavo como animal.

Es en este tiempo, donde la misma manutención de los esclavos se vuelve demasiado onerosa, pues ahora no sólo se gasta en ellos sino también en los enceres para la producción así como para el cuidado de ambos.

De esta manera, la misma sociedad se ve obligada a crear algunas formas que garanticen el control de los esclavos y la preservación de la propiedad, lo que da nacimiento a pequeñas villas ó haciendas dentro de la propiedad del dueño, a la cual el esclavo tiene derecho a cambio de una parte de la cosecha, surge lentamente un nuevo tipo de servidumbre.

<sup>47</sup> Ibidem, pág. 67.

<sup>48</sup> DARIA ROJAS, Raúl. Historia del Movimiento Sindical Internacional. Ediciones Urios, Colección nuestra herencia, México 1984 pág. 21.



Dentro de las gildas existían tanto de artesanos como de mercaderes, así como de carácter religioso-social, mismas que contaban con estatutos que regulaban su organización y funcionamiento referente a estas, por lo que se puede decir que "... surgen y logran cierto apogeo de una necesidad imperiosa de defensa contra el abuso del poder"<sup>49</sup>

En verdad ha sido difícil la lucha que han tenido que librar los trabajadores a lo largo de su historia, con el único fin de obtener para sí y su progenie, mejores condiciones de vida, no obstante al pensar en los antecedentes más remotos el maestro Azuela comenta que " estos antecedentes resultan dudosos, pues en principio resulta imposible la existencia de una conciencia de clase y ni a caso de una agrupación ... en el hombre primitivo"<sup>50</sup>

Así las cosas, aun cuando no existiera de manera estricta una forma de organización laboral, el ser humano entiende lo que es el abuso o uso de la fuerza para obligarlo a trabajar en beneficio de otro sin ningún pago, mas será avanzado el tiempo cuando tomara conciencia de ello.

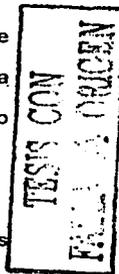
Es durante la edad media, en Europa, donde aparecen las primeras organizaciones de trabajadores, si bien el principio sólo eran artesanos especializados, pronto se diversificaron, teniendo por objeto regular y proteger su mercado, evitando competencias desleales, pero la falta de cohesión entre ellas es notoria " por lo tanto, no era posible encontrar una protección al trabajo, toda vez que este se consideraba como una mercancía ..."<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> LEFRANC, George. El Sindicalismo en el Mundo. Aikos-tau, España 1974. pág. 147.

<sup>50</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa S.A. México 1990, pág. 17.

<sup>51</sup> GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynol. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa S.A. México 1990. pág. 17.



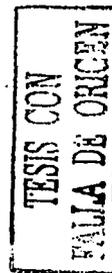
Efectivamente, aun cuando ya existían las organizaciones de trabajadores, su finalidad en nada compaginaba con esa idea comunitaria de protección que existe en la actualidad, pues se unían para proteger sus espacios de venta, evitando que cualquier otro gremio se posesionara de su mercado; no nace esa conciencia de clase que menciona el maestro Santos Azuela, pues sin ella resulta imposible visualizar su situación ya que es la conciencia laboral " ... factor imprescindible para la existencia del derecho del trabajo y la vida en los sindicatos."<sup>52</sup>

### 2.1.1. INGLATERRA

La historia del movimiento laboral es por sí misma el devenir del desarrollo en la sociedad actual, constituyendo uno de los pilares fundamentales en su estudio, a fin de conocer y entender la mecánica de nuestra sociedad actual, y es a través de esta historia que podemos entender las situaciones que generan este movimiento y sus consecuencias en nuestra realidad actual.

Durante la llamada edad media, es en Inglaterra, país dominado por la monarquía, donde la burguesía tiene el papel predominante, al ser los dueños del dinero, lo que acarrea la creación de un derecho no escrito de explotación, no obstante lo anterior, es importante resaltar que de no haber existido esta forma de organización, no existiría el derecho del trabajo como lo conocemos en la actualidad.

Es en este país, donde se construyen los primeros centros de producción, en los que se concentraba a un gran número de obreros, este periodo es conocido como la



---

<sup>52</sup> SANTOS AZUELA. Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa. México.1990. pág. 3.

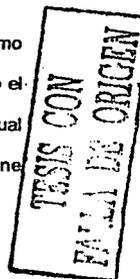
revolución industrial, principalmente por la invención de diversos artefactos que sustituyeron en gran medida la mano de obra de los trabajadores.

Podríamos pensar que el nacimiento del capitalismo actual tuvo su origen en este país, el cual por su situación geográfica, era un puente para distribuir todo tipo de mercancías, y al dar paso a un mercado en expansión, los dueños de los medios de producción, debieron de buscar alguna manera de producir a bajo costo, dando paso a las primeras máquinas.

Es durante el transcurso del siglo XIII, que se surgen los primeros intentos para crear maquinaria, con el objeto de hacer más rentable la producción; uno de esos inventos fue la lanzadera en la rama textil; a este invención siguieron otras, cada una más sofisticada que la anterior.

La nueva situación, que generó la creación de estas máquinas, trajo como consecuencia la explotación de la fuerza trabajadora, lo cual fue una constante en todo el Reino Unido, sin embargo paralelamente a esta situación, crece la masa obrera de igual manera que las necesidades de producción, nace el consumismo, pues para vender tiene que existir quien compre.

Es en la Revolución Industrial donde, además de los inventos, encontramos los primeros indicios reales de la participación colectiva obrera en defensa de sus intereses, pues esta revolución no sólo trajo desarrollo, sino también el descontento de la población, ya que la proliferación de las máquinas ocasiono el despido masivo de obreros lo cual se transformo en un grave problema teniendo como resultado que los trabajadores, en lugar de luchar contra los opresores patrones, destruyeran las máquinas y los centros de producción.



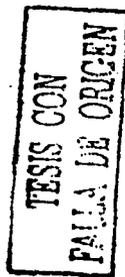
Es en este contexto social, en donde nace el desarrollo industria, durante el cual los trabajadores empiezan a tomar conciencia de la importancia que tenían en el desarrollo de su nación, por lo que comienzan a exigir mejores condiciones de trabajo, tales como reducción de jornadas para ambos sexos.

Esta forma de sobrevivir dio como resultado, primero, la rebelión al interior de las fábricas, sin embargo aun no existe coordinación entre los trabajadores, pero con la introducción de las máquinas a la producción y el subsecuente desempleo masivo, se tradujo en una guerra entre trabajadores y máquinas, una lucha a todas luces, equivocada.

Derivada de esta lucha, en 1769 el parlamento ingles promulgó una ley que sancionaba con la muerte la destrucción de máquinas y fabricas, lo cual tiene cierto resultado en beneficio del patrón, lo que a su vez da pié al nacimiento de algunas formas de organización laboral, como es el caso del mutualismo, en el cual los trabajadores al no recibir ayuda, se apoyan entre ellos, creando fondos de apoyo por accidente, enfermedad, etc. , no obstante la voluntad de ayuda y solidaridad de los trabajadores, esta forma de organización resulta por de más insuficiente para resolver la situación, pero es punta de lanza para la organización obrera, ya que sin ella no entenderíamos la solidaridad que da origen a este noble movimiento.

El movimiento obrero es el resultado de la intransigencia y abuso por parte de los dueños de los medios productivos, y aun así hay que resaltar que de no haber existido esta situación, tampoco hubiera nacido la necesidad de organización obrera, originando así la creación de sindicatos.

Así, en 1792 se organiza por primera vez en Inglaterra y en el mundo lo que se



podría considerar como el primer sindicato, que se denominó *sociedad correspondiente de Londres*, la cual, fundamentalmente, pedía la reducción de la jornada de trabajo.

Podemos reiterar que es Inglaterra el país que dio origen a un avanzado estado de industrialización, pues " su economía mercantilista le representaba grandes beneficios; su programa de expansión colonial había...obtenido un extraordinario éxito y su flota mercante crecía rápidamente, tenía fácil acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba desde las colonias...la revolución industrial estaba en pleno apogeo."<sup>53</sup>

Si bien es en este país donde se empiezan a organizar los trabajos de organización laboral, también es el primer Estado que se cohesionó para proteger a los industriales, pues observa que de permitir la existencia de organizaciones obreras se generaría una fuerza imposible de controlar.

Derivado de los múltiples conflictos, el gobierno inglés, en 1799 y 1800 emite las llamadas *combinacion Act*, leyes que imponían límites a las asociaciones de trabajadores, al considerarlas peligrosas para el libre desarrollo industrial.

Fueron considerados ilegales los convenios entre trabajadores que tuvieran como finalidad, buscar mejores condiciones de trabajo, y se castigaba con cárcel al patrón u obrero que formara parte de alguna organización de trabajadores, lo cual generó un gran descontento entre la clase trabajadora, pero nuevamente se emitieron ordenamientos como las *six acts* de 1819, que prohibían los mítines obreros.

Pero toda lucha que ennoblezca al ser humano tendrá un resultado favorable, es por ello que en 1824, debido a las grandes presiones son abrogadas diversas leyes que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>53</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, Porrúa, México 1993, pág. 199.

perjudicaban a los trabajadores y en 1825 se aprueba la *peel s Act.*, disposición que reconocía algunos derechos laborales, tales como discutir las condiciones laborales, salarios, etc.

Es en estos y los años subsecuentes, donde nacen los primeros logros significativos en materia laboral, como el reconocimiento de la huelga, el derecho de asociación de los trabajadores, de esta manera los trabajadores ingleses obtienen cincuenta años antes que cualquier otro país, el reconocimiento de legalidad de las asociaciones laborales.

Posteriormente, Rober Owen funda la *great consolidatedtrade union*, organización que agrupaba a más de quinientos mil trabajadores entre mujeres y hombres, lo que ocasiona un gran movimiento en todo el país lo que ocasionó que el estado reprimiera dicho movimiento.

No obstante, los trabajadores no cesaron en su marcha, y en 1871 el parlamento ingles promulgó la Ley de los Sindicatos la cual se constituyó en piedra angular para la consolidación de estas agrupaciones, ahora sí, reconocidas por el Estado.

Aun con todos estos avances, la figura jurídica de los sindicatos tendrá fuerza política en los albores del siglo XX, pues deje de ser sólo una fuerza de trabajadores, para convertirse en una forma de mantener o derrotar una forma de gobiernos, surge la fuerza política de los sindicatos, dando como resultado el nacimiento de las grandes centrales obreras, como será el caso de la F.S.T.S.E., en el ambito laboral burocrático, en México.

De lo anterior, podemos mencionar el comentario del maestro Mario de la Cueva ,el cual señala que " tres son los acontecimientos que habian de preparar la ruta de la historia humana, la ley inglesa de Francis Place en el año de 1824, que suprimió el

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

carácter delictivo de las asociaciones sindicales y la huelga y la publicación del manifiesto comunista y la revolución francesa."<sup>54</sup>

Continuando en este marco europeo, hablaremos del país galo, pues al igual que en Inglaterra los trabajadores tuvieron que enfrentar grandes problemas para lograr el reconocimiento de sus organizaciones.

### 2.1.2. FRANCIA

Es en este país, donde el Estado buscó por todos los medios impedir el nacimiento de organizaciones laborales, para lo cual emitió diversas normas como la llamada Ley Chapelier en 1791, mediante la cual se declaraban ilícitas las asociaciones de trabajadores, además de considerar ilegales las coaliciones cuyo objetivo fuera mejorar las condiciones de trabajo de los obreros.

De igual manera, el Código Francés castigaba con prisión la coalición de trabajadores tendientes a mejorar las condiciones laborales de sus agremiados, constituyendo con esto un grave atentado a la libertad de asociación, situación que contribuyó al fortalecimiento de la burguesía naciente.

En 1848 se proclama la segunda república, la cual reconoce la libertad de asociación de los trabajadores, la limitación de la jornada laboral, la creación de talleres nacionales con el objeto de resolver el desempleo, así como el derecho al trabajo, esta idea de avance, apenas se empieza a consolidar, y no es hasta 1864 que se promulga una ley que reconoce como derecho de los trabajadores la huelga, la asociación profesional, y la coalición, aun cuando todos estos derechos tenían sus limitaciones.

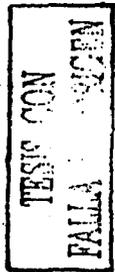
TESIS CON  
FALLA EN ORIGEN

<sup>54</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1979, pág. 205.

Surge la tercera república, la cual en su inicio restringe las actividades de los obreros, tales como manifestaciones y otras maneras de expresión laboral, esto ocasiono que en varios lugares del país galo, como París en 1876, Lyon en 1890, se llevaran a cabo diversos movimientos de trabajadores que tenían como finalidad lograr la construcción futura de un derecho laborar para los trabajadores.

Esta situación trae repercusiones favorables para los obreros, pues el gobierno de ese momento se ve obligado a modificar su criterio relacionado a las asociaciones de trabajadores.

Es en este periodo en el que se propone que movimiento sindical sea integrado como parte de la legislación social naciente en este país, primero en la carta de los derechos fundamentales del hombre y otras leyes, mismas que ya hemos comentado con antelación, pero no es hasta finales del siglo XIX cuando se logra crear un ordenamiento que logra fortalecer e institucionalizar el derecho a la libre sindicación.



Así, hay que comentar que es en 1894 cuando es promulgada la Ley de Asociaciones, lo que ocasiono el fortalecimiento de todo el movimiento sindical, de esta manera " La Ley del 21 de marzo de 1894 consagra el principio de absoluta libertad sindical tanto para obreros como patrones." <sup>55</sup>

La publicación de esta Ley trajo como consecuencia un fortalecimiento sumamente significativo de las organizaciones obreras, ejemplo de ellas fue el surgimiento de la Confederación General del Trabajo, pero no solo esta organización resultó de tal norma, pues lo importante de esta Ley, es en sí, la repercusión que trajo en el ámbito del derecho del trabajo.

---

<sup>55</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical Op. Cit. pág. 205.

Es a inicio del siglo XX, en 1906, cuando se lleva a cabo un congreso obrero del cual nace la llamada *carta de amiens*, en la que se reconoce y señala la lucha de clases, reafirmando la necesidad de la unidad de la clase trabajadora cuya finalidad es buscar una mejoría en su nivel de vida.

Otro de los elementos que fortaleció el naciente movimiento obrero, fue la posición que tomo la iglesia católica, la cual se puso de lado de las organizaciones obreras, con la emisión de la enciclica *Rerum novarum* del Papa León XVI, del 20 de mayo de 1891, en la que se reconoce de manera expresa la libertad sindical de los trabajadores para constituir agrupaciones profesionales a adherirse a las de su preferencia<sup>56</sup>, así como la abstención absoluta del estado par intervenir en la formación y funcionamiento de las organizaciones laborales.

De esto se desprende, que uno de los elementos que favorecian el nacimiento y fortalecimiento de las clases obreras en los países de Europa de este siglo, fue la emisión de diversas leyes en su beneficio, así como la posición de la iglesia, que en este caso se puso de parte de los trabajadores propiciando la idea de igualdad, lo que se tradujo en beneficios a los trabajadores, al reconocer su trabajo y la importancia del mismo en el desarrollo del país galo, el cual no hubiera sido posible sin el reconocimiento jurídico necesario.

## 2.2. MÉXICO

Hemos avanzado en la historia del movimiento obrero en el mundo, con la finalidad de que el lector conozca, aun cuando de manera somera, su origen y con esta perspectiva entienda la situación que habría de generarse en el país azteca, el conocer

---

<sup>56</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo Op. cit. Pág. 11.

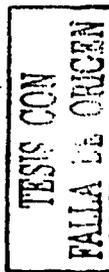
así, el origen del sindicalismo mexicano es de vital importancia, para comprender el desarrollo de nuestro país.

Dicho movimiento, antes que constituir el nacimiento de las organizaciones obreras nacionales, se consagró como origen de una transformación social nacional, pues fue el pueblo en su conjunto quien decidió el rumbo que habría de tomar esta causa.

No obstante lo anterior, comenzaremos por comentar algunos de los antecedentes organizativos laborales en México desde la llegada de los españoles, así imaginemos el impacto que tuvo en el México antiguo la conquista de su entorno, ya que al ser sometidos toda su organización fue trastornada de manera vertiginosa, principalmente en el aspecto religioso, organización social en la cual los naturales pasaron a formar parte de la clase más baja, constituyéndose únicamente como fuerza de trabajo sin derecho alguno, situación que empeoró debido a que el indígena comenzó a ser considerado como esclavo, pues realizaba su trabajo sin ninguna retribución

Esta situación no varió mucho con el tiempo, aun cuando los españoles trajeron individuos de raza negra, lo que de manera histórica ocuparon el estatus de esclavos, así en ese momento resulta casi imposible pensar que los descendientes de teotihuacanos , tolteca , mayas ; esa raza de seres casi míticos fuera la misma que se encontraba sometida al grado de que el ser indio en lugar de ser orgullo fuera casi una vergüenza.

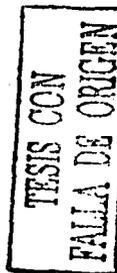
En este periodo de colonización, los indígenas fueron objeto de terribles abusos por parte de la ambición española, a quienes la situación de los oriundos en nada preocupaba, siempre que ellos tuvieran sus arcas llenas, más por el contrario, el no cumplir con las tareas asignadas ocasionaba castigos terribles, lo que ocasionó enfrentamientos con los caciques, rebeliones que fueron sofocadas de manera brutal.



Hay que señalar que antes de la llegada de los españoles, el trabajo de los originarios no generaba una expectativa económica, ya que no estaba encaminada a generar riqueza, sino únicamente a satisfacer sus necesidades alimentarias, no obstante, en algunos lugares de único mundo, como era conocido el imperio azteca, el bien máspreciado era el agua, lo que culminó con un vasallaje de comunidades a un señor.

Este sometimiento, lo único que ratifica es que la producción era sumamente casera con finalidades alimenticias y no para generar especulación de la tierra o en su caso propiciar la explotación de las diferentes etnias.

Con la llegada de los españoles se da el nacimiento de las organizaciones de trabajadores, pero en un inicio las cosas no fueron de ninguna manera las mejores, ya que los abusos por parte de los conquistadores en contra de los conquistados fueron brutales, lo cual propició brotes de violencia contra los caciques, pero estas muestras de inconformidad fueron apagadas de manera violenta, no obstante con el surgimiento de estas organizaciones se pretende lograr mejores mecanismos de producción, pues los invasores consideraban demasiado rudimentarias las formas de producción local; hay que recordar que el modesto patrimonio de los indígenas era únicamente para solventar sus necesidades alimenticias.



Es así como surgen nuevas formas y estilos de vida, buscando agravar de ese sometimiento la desaparición en lo más posible de las costumbres locales que resultaban un estorbo para los conquistadores, por ello, influenciados por las formas productivas europeas se instalaron formas de organización en las cuales se va delineando la figura del patrón y trabajador, que sería empleada como capitalista y proletariado.

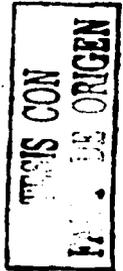
Durante el desarrollo de estas formas de producción surgen, diversas

organizaciones de trabajadores; así la agricultura. La minería y la industria textil, tuvieron un gran desarrollo el cual nunca hubiera sido posible sin la fuerza de trabajo indígena, pero que sólo tenía un beneficiario español, los originarios a lo único que tenían derecho, y a la vez obligación, era sobrevivir para trabajar.

El abuso que se hizo de los indígenas, también se debió a que los españoles se dividieron el territorio en grandes porciones, acompañados de miles de conquistados, los cuales fueron sumidos en un estado de humillante servidumbre.

Aun con esto, además de traer semillas, animales y técnicas de producción también trajeron algunas formas de organización laboral, de esta manera surgen la encomienda y el repartimiento.

La encomienda tuvo su origen en las Antillas, donde tuvo malos resultados, por lo que los españoles al implantarlas tomaron en consideración la experiencia de ese lugar; según esta el encomendado (español) recibía un tributo y servicio personal de los indios, así como instrucción religiosa, siendo este el principal pretexto para la conquista indígena, pues al lograr el sometimiento religioso, se lograría la propiedad de la tierra así como mano de obra gratuita, el problema fue que estos estímulos, únicamente sirvieron para subyugar a los originarios de una manera degradante y abusiva.



Debido a los abusos de que eran objeto los indígenas, esta forma de organización fue suprimida por la corona española, por lo que en 1549 quedó eliminado el servicio personal y en 1573 la encomienda se sostiene únicamente a través del tributo al comendador, originando con esto su desaparición.

Con la desaparición de esta organización productiva, y de explotación, aparecieron

los repartimientos forzosos, los cuales consistían en entregar a los indígenas a otra persona, pues estos trabajaban de manera obligatoria en las propiedades de los españoles, pero existía una diferencia entre la encomienda y el repartimiento forzoso, pues en la primera el trabajo era perpetuo y en el repartimiento era temporal, además de que se otorga un salario y se crea una especie de contrato.

Además de estas formas de organización, impuestas por los españoles, surgieron otros que ya habían existido antes de la conquista, como es el caso de las asociaciones de artesanos, muy parecidas a los gremios europeos, pero los puestos de mando eran ocupados por españoles.

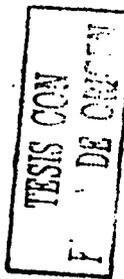
Otra forma de opresión a los indígenas de nuestro país, fue la creación de las llamadas peonías mediante la cual se retenía al trabajador por supuestas deudas con el patrón, lo que implicaba en verdad tener mano de obra gratuita.

Respecto de los diferentes sistemas, el maestro Orozco señala " los sistemas de mano de obra para el trabajo del campo y de las minas fueron la esclavitud, luego la encomienda y después el peonaje. Al principio los indios hechos prisioneros en las expediciones de conquista eran herrados y así adquirían la condición de esclavos, posteriormente los indios esclavos fueron sustituidos por encomendados y cuando desapareció esa arbitraria institución, pasaron a la situación de peones para haciendas, minas y obrajes; sin embargo la situación del indio no cambió; las jornadas de trabajo eran de sol a sol a cambio de salarios miserables."<sup>57</sup>

El mismo maestro Orozco, al referirse a algunos esfuerzos realizados por las autoridades españolas, nos menciona que " con el fin de mejorar la situación tan

---

<sup>57</sup> OROZCO LINARES, Fernando, Historia de México, Panorama. México. 1992. pág. 113.



denigrante de los peones, el Virrey Matías de Gálvez publicó el reglamento de cañaneria, en 1785, que prohibía el préstamo de más de cinco pesos a los trabajadores, para impedir que fueran víctimas de la tlapizquera o prisión, ... pero las disposiciones virreinales no fueron acatadas; en haciendas, minas y obrajes se establecieron las tiendas de raya en donde el peón, en vez de dinero, recibía su dinero en especie: ropa, alimentos y aguardiente ... , de manera que se veía obligado a pedir dinero prestado y así quedaba endeudado de por vida."<sup>58</sup>

Poco a poco vamos entendiendo la problemática del entorno social que rodeaba a los trabajadores de aquella época, en la cual los españoles, como dueños de la tierra buscaban la manera de resolver los problemas de producción, y una de esas soluciones fue el sometimiento de los indígenas, primero a través de la fuerza y posteriormente, por medio de las tiendas de raya.

De igual manera, José Bravo comenta que " los reyes pretendieron que los indios viviesen libres como nuestros vasallo de Castilla y por eso suprimieron las encomiendas. Aquellos con todo se arraigaron a las haciendas por sus deudas, a pesar de algunas disposiciones legales, como la del Virrey Matías de Gálvez ..."<sup>59</sup>

Es posible, después de hacer este breve recorrido en los anales de nuestra historia, comprender de manera un poco más clara la situación tan precaria en que se encontraban nuestros antepasados, ya que al ser los indígenas los más abundantes, también fueron los más perjudicados, pero habrá de reconocerse que de no haber existido esa fusión de razas, la estructura social, y en el caso que nos ocupa, la organización laboral, no existiría.

---

<sup>58</sup> Ibidem. pág. 113.

<sup>59</sup> BRAVO UGARTE, José. Compendio de Historia de México, Ed. Jus. México. 1984. págs. 88-89).

### 2.2.1. EL PORFIRIATO

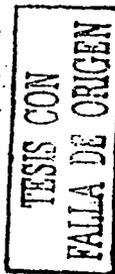
Como ya señalamos, la época de la colonia no fue nada fácil para los nativos azteca, pues tuvo que pasar mucho tiempo para poder lograr algún beneficio para los trabajadores, así en el transcurso de la historia se intentaron diversas acciones tendientes a resolver la situación laboral de los trabajadores, es por ello que en un inicio el cura Hidalgo proclamó la libertad de los esclavos el 19 de septiembre de 1810, y de igual manera el general Morelos, a través de su manifiesto, " los sentimientos de la Nación", señala la igualdad, y la libertad como derechos fundamentales de los individuos.

Al respecto de la etapa porfirista, el maestro Dávalos comenta que " en 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia y los salarios habían sido rebajados a dos reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período ... estos raquíticos salarios se reducían aun más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comparar en las tiendas de raya al doble y al triple de su valor en el mercado."<sup>60</sup>

Es en esta época, donde se crea una estrategia encaminada a lograr un desarrollo económico más acelerado para nuestro país, donde el gobierno porfirista, tomaba cualquier medida necesaria para atraer los capitales extranjeros, lo cual, provoco el descontento social y consecuencia el inicio del movimiento revolucionario.

Es durante este periodo, que se empiezan a gestar los grandes cambios que habrán de dar pie al nacimiento del derecho laboral actual, principalmente en el ámbito de la igualdad social.

<sup>60</sup> DAVALOS José, Derecho del Trabajo I , Ob. Cit. pág. 56.



Durante estos tiempos de crecimiento mundial, México busca tener un gran impulso a través de las inversiones extranjeras, las mismas que fueron auspiciadas por el propio presidente Porfirio Díaz; esta actitud, aun cuando conllevó el crecimiento industrial del país, tuvo que pagar un precio, como fue que las condiciones laborales de los trabajadores se volvieran insufribles, situación que se acentuó hasta dar origen a la revolución de 1910.

El movimiento revolucionario surge principalmente por factores de descontento social, ejemplo de ello es la conocida huelga de Cananea en 1906 en la cual los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la igualdad de trato con los trabajadores extranjeros, pues ellos eran tratados con marcada deferencia, lo que generó un gran descontento a los trabajadores pues dejó de considerarse las aptitudes para un determinado cargo; esta situación que entendemos era por demás justificada tuvo como consecuencia que el Estado, en defensa de sus intereses, reprimiera de manera violenta este movimiento, convirtiéndose con esto en uno de los acontecimientos históricos más vergonzantes de nuestra historia nacional, sin embargo de no haberse realizado este movimiento, con todas sus consecuencias, no habría existido el cambio en la actitud de los trabajadores, siendo para el caso, punta de lanza, para que el trabajador nacional, aun a costa de su propia vida, lograra, en beneficio de las generaciones futuras, la dignificación de su trabajo.

Sin embargo, en ese momento de lucha los resultados fueron muy pobres o casi nulos, pues lo único que se consiguió fue que el Estado tratara por todos los medios de exterminar el movimiento obrero, al considerarlo como un peligro para la estabilidad nacional.

Un segundo acontecimiento de gran trascendencia en este periodo fue el de los

TES  
FALLA DE ORIGEN

trabajadores de la industria textil de Puebla, quienes se declararon en huelga por la imposición de un reglamento que pasaba por encima de la libertad y dignidad de los trabajadores, por lo que los patrones al tener la presión de los trabajadores se defendieron declarando un paro general de su industria, situación que perjudicó de manera por demás grave a los trabajadores acentuando así la problemática laboral.

Ahora bien, la posición del presidente Porfirio Díaz, fue de total apoyo a los capitales extranjeros y empresas, sea por los intereses creados o por compromisos adquiridos, esta posición gusto en gran medida a los dueño de los capitales quienes vieron que su dinero no corría peligro, mas sin embargo dicha actitud tuvo un impacto negativo en toda la sociedad, al sentirse traicionada por sus gobernantes, por lo que se empiezan a originar movimientos aislados de trabajadores, consiguiendo, al menos, que se prohibiera el trabajo a los menores de 7 años.

Es entonces, y debido a estos y otros acontecimientos, que el descontento general de la población se empieza a concentrar en el nacimiento de un gran movimiento que lleva a su cúspide con el levantamiento armado que busca la igualdad entre los mexicanos y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores entre otros postulados revolucionarios.

A este respecto, el profesos José Dávalos, al referirse a un comentario de Dr. Carpizo, señala que las causas del movimiento social de 1910 fueron:

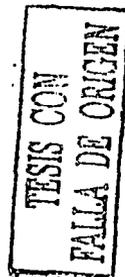
- \* 1.- El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución .
- 2.- El rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.

ESTRATOS CON  
FALLA DE ORIGEN

- 3.- La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
- 4.- El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
- 5.- La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y el menesteroso la Ley le negó su protección.
- 6.- El uso de la fuerza, tanto para reprimir las huelgas, como para aniquilar un pueblo o un individuo.
- 7.- Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
- 8.- Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda de cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916-<sup>61</sup>

En esta época revolucionaria, el maestro Trueba Urbina reconoce a Francisco I. Madero como precursor del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en México al señalar que " el régimen presidencial del elegido Don Francisco I. Madero, se inició con un cambio benéfico en el aspecto político. .. social expidiendo como punto de partida ... el decreto de 13 de diciembre de 1911 que crea la oficina del trabajo."<sup>62</sup>

Así, con el triunfo maderista surge la esperanza para la clase trabajadora, pues con la presencia de este caudillo los trabajadores comenzaron a organizarse de manera más clara con el objeto de lograr mayores beneficios y crear otras organizaciones para fortalecer el movimiento obrero, surge así la casa del obrero mundial, organización que será fundamental para fomentar la lucha laboral; no obstante todos los problemas que existían en el país " es idea generalmente aceptada que durante la dictadura del general Díaz, el país se integra de manera decisiva al orden económico internacional."<sup>63</sup>



<sup>61</sup> DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1991. pág.38

<sup>62</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1980. pág. 12.

<sup>63</sup> APARICIO LOPEZ, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. Jus. México. 1978. pág. 29.

Es en este tiempo donde nuestro país intenta desarrollarse en el aspecto industrial; es construida la red ferroviaria, se da el auge de la minería se fomenta la inversión extranjera, y se toman toda clase de medidas con el único fin de logra que México fuera parte del concierto mundial.

Pero este desarrollo tendría una consecuencia, pues con la política de protección a los intereses extranjeros, se dejo de lado los intereses nacionales y en particular los de los trabajadores, pues estos fueron perjudicados de manera brutal.

Es por ello que el descontento de la población se tradujo en un movimiento social armado, que buscaba la igualdad entre todos los habitantes de nuestro territorio, de lo anterior podemos comentar que con la estrategia de protección y abuso por parte de gobierno, cuya finalidad era consolidar un desarrollo económico; estrategia que es basaba en tomar cualquier medida necesaria para atraer capitales extranjeros, si bien trajo ciertos beneficios, también provocó el descontento social, como ya explicamos, que termino con el movimiento armado de 1910.

### **2.3. ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1938 Y 1941**

Hemos comentado la situación que vivían los trabajadores en nuestro país, sin embargo, es momento de referimos a otro tipo de empleados, que aun cuando no estaban dentro de los marcos de la producción, fueron fundamentales para el desarrollo del estado mexicano, ya que estos trabajadores, si bien no producían ninguna mercancía, si eran y son, de importancia primaria para el buen funcionamiento de la infraestructura gubernamental, refiriéndonos de manera concreta a los trabajadores al servicio del estado.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Para esto hay que mencionar que desde un inicio la lucha por los derechos de los trabajadores se dirigió a la parte de ellos que producía algún tipo de mercancía, desconociendo y aun despreciando la función elemental que realizaban los trabajadores estatales; pero este desconocimiento a los derechos de este tipo de trabajadores, no era gratuito, pues sus congéneres consideraban que al trabajar para el estado, eran sus enemigos, por lo que deberían enfrentarse, al representar intereses diferentes.

Esta discriminación, entre los mismos trabajadores, ocasionó la desprotección y abuso en contra de los trabajadores del gobierno, por parte del mismo estado, pues carecían de todo tipo de beneficios laborales, tales como seguridad social, o estabilidad en el empleo, ejemplo de esto era que el simple cambio de jefe de oficina trataba como consecuencia el despido masivo de los que en ella laboraban.

Así, entendemos que desde tiempos muy remotos los trabajadores estatales nunca habían tenido ningún beneficio laboral, pero si la fama de burócrata, que no es mas que el gobierno de escritorio; esta actitud de prepotencia los distanció de los nobles fines del movimiento laboral, pero habrá que entender, en su justa medida, la diferencia de los trabajos realizados y la importancia de los mismos para el buen funcionamiento de un Estado.

Durante toda la historia del movimiento obrero, en ningún momento se menciona a los trabajadores burocráticos, pues la clase productiva los consideraba traidores a su causa, es por ello que no se les apoya para que tengan un mínimo de certeza laboral, y esta actitud de desprecio permaneció por largo tiempo.

Pero los trabajadores estatales poco a poco van tomando conciencia de su precaria situación, que estaba sometida a los caprichos de una minoría en el poder que podía, y lo

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

hacia, disponer quienes y por cuanto tiempo, debían laborar para el gobierno.

Es hasta la llegada del presidente Lázaro Cárdenas, donde se da un giro espectacular al movimiento de los trabajadores en general, ya que este se enfocó a los trabajadores del servicio público, quienes motivados por el ideal de conseguir mejores condiciones laborales, así como estabilidad y seguridad jurídica, comenzaron a crear organizaciones diversas tales como " La unión General de Trabajadores de Caminos, la Sociedad Nacional de Empleados Postales, el Sindicato Único de Empleados Federales... el Sindicato Único de los trabajadores de la Secretaria de Educación Pública, la Organización de Trabajadores de la Secretaria de Gobernación, el Frente Único de Trabajadores Oficinistas del Departamento Central. " <sup>64</sup>

Se puede observar que el despertar de la conciencia de los trabajadores públicos es por demás explosivo, situación que preocupó al gobierno, quien nuevamente vela en riesgo su estabilidad, ya que no sólo surgieron estas organizaciones, si no otras tantas que tenían como objetivo consolidar en beneficios la situación de los empleados estatales, buscando principalmente tener personalidad jurídica, derecho a la sindicación, inamovilidad en el empleo, el derecho de escalafón y principalmente la mejora en las condiciones de trabajo.

\* Así, los servidores públicos, inspirados en una idea revolucionaria y al amparo de sus justas demandas se integran en alianzas, cuyos fines eran conseguir el respeto al derecho permanente del trabajo para el servidor público, surgiendo con ello la iniciativa de crear la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado ( AOTE ).<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> SOLÍS, DURAN, Santiago, Antecedentes Históricos, revista de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes, pág. 42.

<sup>65</sup> Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, T. IV. Consejo Federal Extraordinario. Memoria. México 1973. Pág. 98.

Los principales postulados de esta organización fueron: inclusión de los trabajadores estatales a la Ley Federal del Trabajo, reformas a la Constitución Federal, el establecimiento de una jornada laboral de ocho horas diarias, el pago del tiempo extraordinario que se laboraba, seguridad social como servicios médicos, vacaciones y otros más, cabe mencionar que la lucha en de los trabajadores al servicio del estado , no solo se dio al interior de las organizaciones nacientes, sino como siempre había sido, en contra del Estado que era considerado como un patrón opresor, ocasionando que el gobierno comenzara a manipular las organizaciones de y trabajadores estatales para protegerse y poder lograr sus objetivos de gobierno.

Esta forma de control estatal, que poco a poco se va dando, surge como una reacción del Estado, con la finalidad de proteger su organización interna, es por ello que él mismo, fomenta la creación de organizaciones sindicales dando pié al nacimiento del corporativismo de los sindicatos de Estado, que no es más que la manipulación de la fuerza laboral burocrática, así es gobierno ve en la organización laboral estatal, una manera de legitimar sus acciones, ya que se encontraría respaldado por la clase obrera, estas organizaciones eran subsidiadas por el Estado y los dirigentes son personas que el mismo gobierno designaba.

Pero volviendo en el tiempo, es con el Presidente Cárdenas donde se da un impulso decisivo en el ámbito laboral burocrático, para darle un marco legal, de esa manera en 1936 consideró adecuado atender las demandas, por demás justas, de estos trabajadores, señalando al respecto que " las mayorías obreras y campesinas y el pueblo en general, esta necesitando servidores públicos que cumplan estrictamente con la Ley... a fin de que de oficio, sin esperar las demandas... apliquen las soluciones que exija el interés social y nacional."<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Partido Revolucionario Institucional, 50 años, aniversario 1929-1979, México Pág. 51.

TESES CON  
FALLA DE ORIGEN

Poco a poco, la situación se vuelve cada vez más tensa, agudizándose en 1937, año en que por primera vez, con el apoyo de toda la sociedad, algún miembro del gabinete presidencial, así como algunos legisladores, propusieran la creación de una Ley que regulara la situación laboral de los trabajadores burocráticos, o en su caso un *Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado*, documento que es el resultado de la lucha de los trabajadores del Estado, con repercusiones a nivel nacional.

Es también en esta época que surge la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, cuyos objetivos son lograr la protección de los derechos fundamentales de los empleados públicos, enfocándose a nuevas demandas, tales como el derecho a la organización colectiva, manifestación pública, el derecho de escalafón, también proponían establecer un estatuto jurídico para regular las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.

Surge la propuesta para la creación de una comisión, que estaría integrada por personas pertenecientes al poder ejecutivo y otra a la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del estado. ( F.N.T:S:E )

Hecho lo anterior, esta organización hizo un llamado a los trabajadores estatales, con la finalidad de realizar un mitin de trabajadores burocráticos, el primero en la historia, con el objeto de elevar a rango de Ley el Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado.

Posteriormente, el 22 de diciembre de 1937, es enviado el proyecto de Estatuto Jurídico a la Cámara de diputados y presentado en su sesión de debates del 24 de diciembre del mismo año, con lo cual se busca establecer un marco legal para proteger y regular las relaciones entre los trabajadores y el estado.

La presentación de esta propuesta trajo como consecuencia una discusión que dividió de manera muy marcada, al entonces Partido de la Revolución Mexicana ( P.R.M.), por lo que los trabajadores se dan a la tarea de perseguir literalmente al presidente, con la única finalidad de que este hiciera suya la propuesta de la expedición de la primera "Ley Titular de los Trabajadores al Servicio del Estado."<sup>67</sup>

El presidente, como ya señalamos, sensible a las demandas de esta parte de la fuerza laboral nacional, tomo dicha propuesta a fin de apoyarla y lograr con esta acción el respaldo de este sector, que había sido por largo tiempo olvidado.

No obstante el apoyo presidencial, aun existían grupos que se oponían a esta Ley, al asegurar que su promulgación era violatoria de nuestra propia Constitución, al poner en riesgo la seguridad del Estado Mexicano, obstaculizando su desarrollo, por lo que una gran mayoría de legisladores pertenecientes al Partido de la Revolución Mexicana , se manifestaron en contra.

Es por esta negativa que la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, como medida de presión, optó por suspender temporalmente sus cuotas para el sostenimiento de ese partido.

Así, el 8 de julio de 1938, el Partido de la Revolución Mexicana, decidió apoyar el proyecto presidencial sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que propició el nacimiento de el marco jurídico sobre el cual los trabajadores al servicio del estado, desarrollarían sus relaciones laborales, buscando en primer término su estabilidad.

---

<sup>67</sup> Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Revista informativa de la F.S.T.S.E. año II. número 6. Octubre. México. 1978.

Pero con la maquinaria en movimiento, los trabajadores siguieron su lucha, dando como resultado que el 5 de diciembre de 1938 sea promulgada la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, la cual otorgaba diversos beneficios a los trabajadores burocráticos.

La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión promulgada, regulaba las relaciones entre los trabajadores federales y los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, estableciendo para el caso, normas referentes a vacaciones, días de descanso, sueldos, asensos, antigüedad, pensiones, a demás crea las juntas arbitrales cuya finalidad era dirimir las controversias entre el Estado y sus trabajadores, pero esta institución resultó ser completamente inútil, toda vez que al ser parte del Estado resolvía en su beneficio.

Este estatuto tiene una duración muy efimera, ya que fue sustituido y abrogado el 4 de abril de 1941 por uno nuevo, adecuado a las necesidades del momento, mismo que introducía algunas innovaciones tales como:

- La desaparición de las juntas arbitrales y la creación de un Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, el cual tendría jurisdicción en todo el país, mismo que se integraría por un presidente, un magistrado que representara a los trabajadores del estado y otro que representara al gobierno.
- Especificaba las bases para la relación escalafonaria de los trabajadores burocráticos.
- Señalaba la prohibición de los sindicatos burocráticos de adherirse a otras organizaciones obreras o campesinas.
- Consolidar el movimiento sindical de los servidores públicos.

De lo anterior, podemos decir que aun cuando este nuevo ordenamiento logra

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

consolidar algunos beneficios para los trabajadores estatales, también establece una limitante que viola, de manera flagrante, la libertad de sindicación.

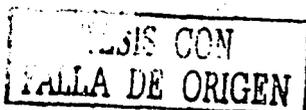
Es así como en el transcurso del tiempo, a través de una lucha constante, y por que no decirlo, mediante algunos acuerdos de carácter político entre los dirigentes sindicales burocráticos y el gobierno, que se consiguen algunas ventajas para ellos.

De igual manera, el gobierno consideraba a los trabajadores como votantes cautivos, lo cual se puede observar claramente al no permitir la libre sindicación de los trabajadores a otros sindicatos, sin embargo hay que recalcar que la clase laboral burocrática se encuentra en constante evolución y con los cambios que han surgido en nuestro país, estamos convencidos que habrá nuevas conquistas para ellos.

#### 2.4. LA F.S.T.S.E

La unión de trabajadores burocráticos buscaba el mejoramiento de las condiciones laborales, pero para lograrlo, primero se debería conseguir esa unidad, necesaria para consolidar sus objetivos, es por esta causa que comienzan a nacer diversas instancias de trabajadores, una de estas instancias fue la Organización Sindical de los Trabajadores del Estado en octubre de 1938, la cual consigue crear los cimientos del movimiento sindical burocrático, mismo que pretendía encontrar respuesta a las necesidades básicas de este grupo.

Es con esta idea que diversos grupos de trabajadores se reúne con el objetivo de crear una comisión organizadora de los preparativos, de lo que sería conocido como el congreso constituyente de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado, el cual es el antecedente directo de lo que se conocería de manera posterior como



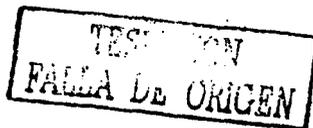
Sin embargo, una vez constituido dicho organismo, en el seno mismo de éste, y por orden presidencial, se determino, de manera tajante que ninguna otra federación de trabajadores del estado tendría el reconocimiento del mismo, y que los grupos de trabajadores que pretendieran fomentar la creación de otras organizaciones diversas serían desconocidas.

Dicha prohibición se erigió como el mecanismo implementado por el Estado para impedir que los trabajadores conquistaran la, tan ansiada, libertad sindical .

Esta criminal limitación, mata de tajo la heroica lucha de muchos trabajadores, quienes ven con amarga frustración, que sus esfuerzos por consolidarse como una fuerza laboral independiente, son enterrados por mandato gubernamental.

No obstante lo anterior, hay que entender, en su justa dimensión, el momento histórico de nuestro país, el cual era gobernado por la intransigencia e intolerancia de una partido de estado, que no vislumbro los alcances y beneficios de la organización burocrática, la cual a través del tiempo dejo de confiar en las directivas de sus organizaciones, pues estas se convirtieron en títeres de los intereses gubernamentales, antes que defensores de los derechos laborales de sus representados y tiene en la actualidad su pago: la pérdida del poder.

De esta manera, la vida sindical nacional da un gran salto hacia la modernización de su derecho, pues con la creación de esta organización, los trabajadores del país tienen nuevos mecanismos de integración, sean burócratas o de empresa, y comienzan una relación reconocimiento y respeto.



Así, una vez realizado el congreso constituyente de la Federación, es el 1 de noviembre de 1938, cuando el presidente de este congreso, Rafael Liomosa, declaró formalmente constituida la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

No importaba que la aceptación de su organización tuviera limitantes tan graves como la imposición de la sindicación única, pues los organismos creados en ese tiempo tendrían que "disciplinarse al que se constituyó"<sup>68</sup>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

---

<sup>68</sup> Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Op. Cit. Pág. 30.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURÍDICO

Como ya hemos señalado, la necesidad de organización de parte de los trabajadores del Estado, con el objeto de mejorar sus condiciones laborales, ha sido una lucha constante que en muchas ocasiones requirió no solo del esfuerzo colectivo, si no también de verter la sangre de los compañeros de movimiento para conseguir algún beneficio colectivo.

De esta manera, inferimos que la intervención del estado para impedir que sus trabajadores se unieran para la creación de organizaciones que tuvieran como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, se traducía en una trasgresión directa a los derechos personales de los trabajadores:

Nuevamente toma sentido la gran labor de los trabajadores estatales, al organizarse y buscar una mejora en sus condiciones de trabajo, es así como esta lucha constante ha ido, en el transcurso del tiempo, obligando a las diferentes instituciones del Estado a regular la situación jurídica de sus trabajadores, tanto a nivel local como nacional.

Así, de lo vertido en páginas anteriores, se entiende que el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, son fuente inspiradora del derecho laboral contemporáneo y su interpretación actual esta a cargo del órgano legislativo nacional o estatal según el caso, sin embargo para entender el marco legal de los trabajadores del Estado, es importante remontarnos en el tiempo y mencionar algunos ordenamientos que intentaron regularlos en nuestro país, que si bien no son aplicables en sentido estricto, si fueron precursores de los ideales laboristas de los trabajadores burocráticos.

TESORON  
FALLA DE ORIGEN

De esta manera, podemos señalar algunas disposiciones que a través del tiempo han ido dando forma a lo que se podría considerar como derecho laboral burocrático, pues aun cuando esta integrado por trabajadores, sus funciones tienen una naturaleza diferente, ya que estos no necesariamente producen, sin embargo resultan indispensables para el buen funcionamiento de todo el país, ya que en ellos descansa todo el engranaje administrativo nacional.

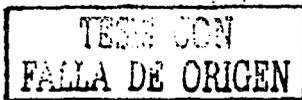
Ahora bien, es a través del tiempo que se han creado disposiciones legales que tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida de todos los trabajadores al servicio del Estado, tales como:

El artículo 123 fracción IV de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en París en 1948, al establecer que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses.

De esto se entiende que cualquier persona tiene derecho a organizarse con la finalidad de defender sus intereses laborales, cabe mencionar que nuestra actual Constitución ya reconocía ese derecho, aun cuando fuera letra casi muerta.

También existen disposiciones de carácter internacional, tales como el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1948, al señalar que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

Nuevamente observamos que el asociarse constituye un derecho universal, y en el caso particular, México al firmar el mencionado convenio, lo incorpora a su propia



legislación vigente, colocándolo un peldaño debajo de su propia Constitución política, según la pirámide de Kelsen, por lo que dicho ordenamiento es de carácter obligatorio y aplicación nacional.

El mismo convenio 87, en su artículo tercero párrafos primero y segundo señalan que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus dirigentes, organizar y administra sus propias actividades y el elaborar su programa de acción, aclarando de manera tajante que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tenga por objeto delimitar este derecho de asociación o entorpecer su ejercicio conforme a derecho.

De lo anterior, se entiende que el estado deberá mantener una sana distancia en las funciones organizativas de las organizaciones laborales, y en el caso concreto, de las organizaciones laborales burocráticas, mas por el contrario debería fomentar el fortalecimiento de las instituciones sindicales y nunca su extinción, pues de hacerlo tendría una repercusión negativa en toda la sociedad, ahora bien, en el caso de que el Estado interviniera como ente represor de la libertad sindical, que instancia sería la adecuada para verificar el cumplimiento del citado convenio internacional, pues salvo las posibles repercusiones internas, nuestro gobierno no esta obligado a respetar este instrumento legal; nuevamente volvemos ala utopia de la aplicación de la Ley, y protección a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

Si bien con el presidente Lázaro Cárdenas se dio el primer gran impulso para la creación de una legislación burocrática, que tuviera tintes eminentemente sociales, sin embargo las expectativas sociales de la clase burocrática, por llamarla de alguna manera, no siempre o casi nunca compaginaron con las prioridades del estado, sin embargo hay

TELEFON  
FALLA DE ORIGEN

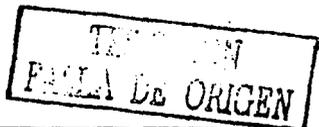
que considerar que persisten áreas estratégicas que el gobierno no puede permitir sean afectadas por cuestiones laborales, pues ello implicaría crear un clima de incertidumbre e inestabilidad en el país, tal es el caso de los aeropuertos; para tales contingencias el estado crea la figura jurídica de la requisa, la cual pretende respetar el derecho de los trabajadores a luchar, legítimamente, por sus intereses laborales, pero sin afectar el funcionamiento de la nación.

Continuando con el desarrollo en este trabajo, respecto del marco jurídico de la libertad sindical, hay que resaltar que toda organización o asociación tendrá un fin lícito, pero en el caso de las organizaciones burocráticas, estas se encuentran íntimamente ligadas a la actividad política nacional, situación que a sido aprovechada y manipulada por el mismo gobierno, o en beneficio de las organizaciones políticas, misma que una vez conseguidos sus fines, se olvido del apoyo burocrático trayendo por consecuencia la desconfianza en las instituciones gubernamentales.

Es importante mencionar que aun cuando los sindicatos burocráticos han formado parte de la historia política de nuestro país, también han contribuido a su desarrollo, pues consideramos que es de vital importancia que el lector entienda la situación que se genera de manera constante y el papel que juegan los sindicatos burocráticos en la vida nacional, pues si bien no producen nada en el sentido literal, si constituyen la base del funcionamiento de la maquinaria gubernamental.

### 3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Después de haber mencionado algunos puntos que consideramos importantes, habremos de encaminarnos al estudio del marco legal sobre el cual descansa la libertad sindical burocrática, así de esta manera tenemos como primer ordenamiento legal a



nuestra Carta Magna, misma que en su artículo primero señala:

"Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución las cuales no podrá restringirse, ni suspenderse, si no en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

En este artículo primero, es donde reside una de las garantías individuales: la igualdad, al mencionar que, todos, tanto nacionales como extranjeros gozarán de las garantías que otorga nuestra Constitución, dando un sentido muy amplio, al señalar claramente que todos gozarán de los mismos derechos y obligaciones dentro del territorio nacional, con una excepción, a los extranjeros no se les permite participar en asuntos de carácter político.

Esta garantía permite a cualquier persona acceder a cualquier mecanismo de justicia, con el objeto de defender sus derechos laborales, aun en contra del propio estado, por lo que consideramos que el artículo primero Constitucional es de vital importancia en la interpretación, materialización y defensa de los derechos colectivo burocráticos.

Por su parte el numeral nueve de la Constitución señala:

" Artículo 9.- 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 lo asuntos políticos del país: Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considera 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 en contra de esta, ni se hiciere uso de la violencia o

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.\*

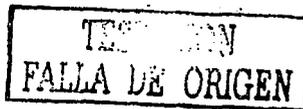
De la lectura del precepto transcrito, podemos entender de manera muy clara que establece una garantía de libertad, es decir, el derecho que tiene los individuos para reunirse, u organizarse, no solo es una prerrogativa, si no que constituye una garantía individual, que en este caso se encuentra tutelada, por nuestra Carta Magna.

Es importante señalar que si bien el derecho de asociación lo es por mandato constitucional, también se tienen que cumplir con los requisitos que la normatividad señale tales como:

- Que la reunión o asociación se constituya para fines lícitos, lo cual en el caso concreto resulta un elemento fundamental, toda vez que los trabajadores al servicio del estado se integran en una organización cuyos fines son el buscar el mejoramiento de sus condiciones laborales.
- En caso que la organización o reunión, tenga como fin el tratar asuntos relacionados con la vida política del país, esta deberá constituirse exclusivamente por ciudadanos nacionales, situación que en este caso garantizaría la autonomía de las políticas nacionales.

Esta libertad que la Ley otorga, pareciera estar en contradicción con la establecida en el artículo primero Constitucional, sin embargo no es así, pues al establecer esta limitante a los extranjeros, protegemos la soberanía del país.

- Las organizaciones de cualquier índole podrán manifestarse libremente, siempre que no se utilice la violencia u ofenda a la autoridad con la finalidad de presionarla para que resuelva en determinado sentido.



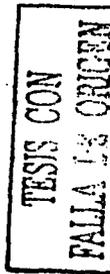
Respecto a las organizaciones burocráticas, estas a lo largo del tiempo se constituyeron en una fuente de votos cautivos para un gobierno enquistado en el poder, por lo cual, las manifestaciones en su contra, resultaron sumamente escasas, pues cuando existía un señalamiento en su contra, era rápidamente sofocado, sea con dádivas o amenazas, reafirmandose en todo caso como organizaciones gubernamentales de control laboral burocrático, mas que sindicatos de trabajadores.

Así, podemos comentar que en el citado precepto se encierra una garantía de libertad, que para lo que nos interesa, se interpreta como la libertad de asociación y de reunión con fines lícitos, misma que para los trabajadores resulta ser piedra angular en la defensa de sus intereses, ya que esta garantía es fundamental para sostener la exigencia de respeto por parte del Estado a la libre sindicación de sus trabajadores, libertad que en la actualidad se encuentra limitada por una Ley que lejos de proteger y fomentar el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores burocráticos, los limita, sin embargo corresponde al Honorable Congreso de la Unión el no permitir que se siga violentando esta libertad, pues la Suprema Corte de Justicia en la actualidad esta realizando valientes esfuerzos.

Es a este respecto, que el jurista Juventino Castro comenta que " Bajo el derecho de asociación, se fundamenta constitucionalmente la creación de asociaciones civiles, mercantiles o corporativas; de sindicatos tanto obreros o patronales, y en general la estructuración de todo tipo de personas morales." <sup>69</sup>

De lo anterior se desprende que nuestra Constitución no establece limitaciones a la libertad de asociación, como en Guatemala, en donde su Constitución en su artículo 54, prohíbe a grupos o asociaciones que promuevan el comunismo.

<sup>69</sup>CASTRO V. Juventino Garantías y amparo, 9ª edición. Porrúa, México, 1946. pág. 90.



Si bien el artículo noveno contiene cierta limitante en lo referente al uso de esta libertad relacionada con los extranjeros, respecto de los asuntos políticos, esto tiene un fundamento histórico, por lo que aun cuando los extranjeros son protegidos desde una óptica general, también se establece las limitaciones en materia política.

Como ya señalamos, en nuestro país todos somos iguales y gozamos de los mismos derechos y obligaciones, desde el punto de vista jurídico, excepción hecha de los extranjeros, pues aun cuando nuestro máximo ordenamiento legal establece los ideales de fraternidad, igualdad y extiende su brazo protector a los no nacionales, estos no pueden participar en asuntos de orden político, tal como lo prescribe el siguiente artículo:

\* Artículo 33.- Son extranjeros los que poseen las calidades determinadas en el artículo 30. Tienen derecho a las garantías que otorga el capítulo primero, título primero de la presente Constitución; pero el ejecutivo de la unión tendrá la facultad exclusiva de hacer abandonar el territorio nacional, inmediatamente y sin necesidad de juicio previo, a todo extranjero cuya permanencia juzgue conveniente.

Los extranjeros no podrán de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país.\*

Quizá el lector se preguntará qué relación tiene este artículo con el desarrollo de nuestro trabajo?, pues bien, para entenderlo hay que recordar que el movimiento sindical burocrático desde su nacimiento ha tenido una estrecha relación con el gobierno en turno, pues se consideraba a dicha organización como botín político y una forma de control gubernamental.

Lo anterior es entendible, si consideramos que un extranjero puede formar parte de

TRAMIS CON  
FALLA DE ORIGEN

un sindicato o integrarse a uno ya establecido, sin embargo no puede formar parte de su mesa directiva, requisito que se encuentra plasmado en la Ley.

Lo anterior resulta razonable, toda vez que con esa limitante se busca fortalecer la organización laboral al interior del país, por lo que al ser los sindicatos organizaciones de trabajadores estos tienden a conformar el espectro político nacional.

Debemos entender que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores no solo se dan nivel laboral, si no también en el ámbito político, pues ningún gobierno debe separarse de los ideales que lo forjaron, siendo en este caso, una de esas prerrogativas el mejoramiento de las condiciones de sus trabajadores; es así como podemos entender el por que de la importancia del control político que busca conservar el Estado, de los sindicatos de burócratas.

Otro artículo Constitucional, que consideramos importante en el desarrollo del presente trabajo lo es el 35, el cual establece los derechos de los ciudadanos, y en particular, para el caso que nos atañe, únicamente nos interesa la fracción III, que a la letra dice:

\* Artículo 35.- son prerrogativas del ciudadano.

III.- Asociarse libremente para tomar parte en los asuntos políticos del país \*.

Se observa que el legislador consagra, nuevamente, a nivel Constitucional el derecho de la libertad de asociación, mismo que en su artículo noveno señala como una garantía individual, pero en esta fracción en comento la advierte como una libertad de asociación de carácter político, precepto que esta en concordancia con el numeral comentado con anterioridad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Si bien el artículo 123 Constitucional es la piedra angular de la reglamentación de las relaciones laborales en el país, existen otros artículos dentro del máximo ordenamiento que están relacionados, tal es el caso del artículo 115 que a la letra establece:

\* Artículo 115.- los estados adoptarán para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre, conforme a las bases siguientes:

Párrafo tercero

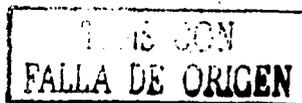
Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.\*

Como ya mencionamos la Constitución en diversos momentos remite al multicitado artículo 123 y es este párrafo el cual se referirá a las dos leyes reglamentarias de tal numeral, la Ley Federal del Trabajo y la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por su parte el artículo 116 de nuestra Constitución advierte:

\*Artículo 116.- El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en ejecutivo, legislativo y judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Fracción VI.- Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el



artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.\*

Nuevamente se otorga una libertad limitada a los Estados para dar forma a su organización laboral, pues esta deberá apegarse a lo determinado por el citado artículo 123 en ambos apartados y regulado por las leyes reglamentarias, lo cual se resume en una posición centralista de gobierno en el aspecto laboral

Continuando dentro del marco legal de la libertad sindical, hay que mencionar que hasta antes de la promulgación de nuestra Constitución actual todos los trabajadores del país, incluyendo los del gobierno, regulaban sus relaciones laborales con sus trabajadores, conforme a la legislación de cada Estado, donde la hubiera, o en su caso se aplicaba de manera supletoria el Código Civil correspondiente, pero esta situación favorecía principalmente a los trabajadores con patrones particulares, lo que ocasionó una desprotección para los burócratas, ya que la misma Constitución decía que para su reglamentación se expediría una Ley del Servicio Civil, la cual se fue postergando de manera indefinida.

Es hasta 1960, durante el mandato del presidente López Mateos, que se expide la reforma que adiciona el apartado B del artículo 123 Constitucional y es hasta ese momento cuando se crea un marco legal Constitucional para los trabajadores estatales.

Este artículo a su vez fue dividido en dos apartados el " A " y el " B ", con lo cual se crea el cimiento para dar un marco jurídico a las relaciones laborales entre los gobiernos local y federal y sus trabajadores.

Así el artículo 123 Constitucional señala:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

\* Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.\*

A este respecto en el rubro del artículo transcrito, se infiere la igualdad que este imprime, al reconocer el derecho del ser humano a tener trabajo, siempre que sea digno, útil y lícito, característica que señala en su artículo noveno, el cual ya comentamos.

También obliga al Estado a crear los empleos necesarios, a fin de cumplir con el mandamiento Constitucional, y de igual manera promover la organización para el trabajo, dentro de lo que a nuestro entender implica el crear las condiciones par fomentar la unión de los trabajadores, sean de cualquier tipo, siempre que permitan fortalecer y lograr nuevos beneficios para sus agremiados, lo que se traduce, en esta interpretación personal, en una variante de la libertad de asociación, pero anteponiéndola como una obligación del Estado.

Continuando con el mencionado artículo señala:

\* El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

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

A este respecto hay que decir que si bien, el citado precepto menciona algunos de los individuos a que esta dirigido, en su parte última refiere que se regulará todo contrato de trabajo, situación que atraería sin tardanza a los trabajadores del estado que son

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

eventuales y que en todo momento se encuentran desprotegidos; cabe decir además que en el mismo precepto se infiere que únicamente se regula a los trabajadores que generan algún tipo de riqueza, no obstante que existen rubros, como veremos más adelante, que generan gran parte de la riqueza nacional.

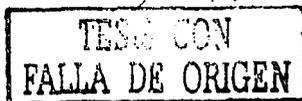
El mismo numeral en sus fracciones XVI, XVII, XVIII y XXXI señalan:

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

En esta fracción queda plasmado el derecho que tienen todos los individuos que conformen una unidad laboral, sean trabajadores o patrones, a conformar organizaciones, siempre que cumplan con los requisitos que la Ley determine, así tales individuos en concordancia con lo permitido en la Constitución, permite a los trabajadores y patrones el ejercicio de este derecho, sin embargo establece limitantes, principalmente para los trabajadores.

\* Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores las huelgas y los paros. \*

El derecho de asociarse constituye en sí una fuerza conjunta que busca defender los derechos laborales de los trabajadores y una de estas formas es la huelga principalmente, sin embargo en este caso la Ley Federal del Trabajo señala una serie de limitantes para los trabajadores sujetos aun régimen de particulares, mas sin embargo en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, para que exista la huelga como un acto de facto debe cumplirse ciertos requisitos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece, y sin ellos resulta ilegal dicho movimiento laboral, por lo



cual la huelga como beneficio para estos trabajadores resulta una utopía.

Por su parte la fracción XXXI del mismo artículo de la Constitución Política señala:

\* Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a los Estados y en sus respectivas jurisdicciones pero es competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

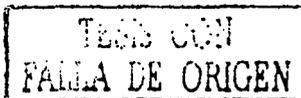
- a) Ramos industrial y servicios.
- b) de hidrocarburos
- c) Petroquímica
- d) ferrocarrilera \*

De esto se entiende que los estados regularan las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones, dentro del territorio que le corresponda pero habrá ramos que el gobierno federal considera de vital importancia, por tal motivo establece las limitantes descritas con la finalidad de propiciar y asegurar el buen funcionamiento del Estado, pues dichos ramos constituyen su principal fuente de ingresos.

De esta manera, y en concordancia con el estudio del presente trabajo, encontramos que el mismo artículo 123 Constitucional en su apartado B nos dice:

\* Artículo 123 apartado B .- entre los poderes de la unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores....

Este apartado regula de manera específica las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, pero al mismo tiempo determina los caminos por los cuales estas se desarrollarán, para lo cual su fracción X determina:



\* Fracción X .- los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes: Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando de violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra. \*

Es clara la intención del legislador de nuestra Constitución, al reiterar en este párrafo la libertad que tienen los trabajadores burocráticos para coaligarse en defensa de sus intereses, sin embargo a través del tiempo descubrimos que dicha organización no siempre, o casi nunca, fue creada con fines de protección laboral, si no con un objetivo de control de masas o generador de votos cautivos, pues como ya comentamos, las organizaciones sindicales burocráticas, se han convertido en botín político de las diferentes fuerzas que gobiernan nuestro país.

Es así como surgen los llamados sindicatos charros, mismos que en su gran mayoría atienden de manera exclusiva los mandatos del gobierno, olvidando totalmente los lineamientos elementales de protección a los derechos de sus agremiados, olvidando así los principios de la lucha laboral.

La posición del gobierno a este respecto, en nuestra opinión, ha sido falsa ya que lejos de propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sindicales o fomentar su creación, es un vínculo de dependencia hacia el gobierno, sin embargo hay que decir que en la actualidad existe, una ligera esperanza del resurgimiento de estas organizaciones, que deberán transformarse en verdaderas protectoras de los derechos laborales de sus integrantes, si es que desean sobrevivir.

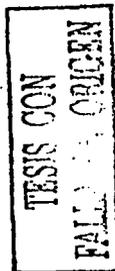
En este contexto, cabe mencionar que en la actualidad los sindicatos han optado por

una posición más política que combativa, lo cual a ocasionado un detrimento en la calidad del servicio, pues de manera cotidiana se sufre el maltrato por parte de los trabajadores burocráticos, pues la figura sindical cada día se aleja más de los preceptos que le dieron origen, para convertirse en una organización que solapa y protege a sus integrantes en lugar de crear vínculos que los hagan más eficientes, situación que redundará en beneficio de la población en general.

Así, el sindicalismo burocrático sea convertido en un elefante blanco al que no habrá manera de someter, si no mediante una reforma a los ordenamientos legales que lo regulan de fondo así como exigir el cumplimiento de sus funciones de manera diligente.

Este mismo artículo otorga, si eso es posible, a los trabajadores el derecho de huelga siempre que se violen de manera general y sistemática sus derechos, lo cual en la práctica es materialmente imposible pues el simple cambio de orden en trasgresión de esos derechos ocasiona que no se cumpla con tal requisito, transformándose en un candado inviolable que beneficia únicamente al Estado.

\* Fracción XIII.- los militares y marinos miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.\*



De lo anterior, se desprende que existe una desigualdad entre los nacionales y quizá esto tenga una razón de seguridad, ya que es al Estado a quien se le a otorgado el monopolio del uso de la fuerza, por lo cual esta facultado para crear entidades de protección nacional, tales como el ejército.

Es también dentro de este artículo, donde se da el lineamiento legal para regular las relaciones de los trabajadores de la administración pública federal:

\* Fracción XIII bis.- el banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirá, sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en este apartado.\*

Nuevamente encontramos que aun cuando el artículo 123, en su apartado B, es en sí la parte jurídica fundamental en las relaciones entre los trabajadores y el Estado, también otorga libertades a ciertas organizaciones gubernamentales federales, a fin de que establezcan sus propias políticas laborales, siempre que se apeguen al marco legal vigente, pero con facultad expresa para crear dichos vínculos.

### **3.2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Llegamos al punto donde habremos de comentar diversos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de comprender las limitaciones a la libertad sindical burocrática establecida en esta normatividad, y con ello estar en posición de manifestar nuestro punto de vista.

Así, la mencionada Ley define al trabajador de la siguiente manera:

\* Artículo 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio, físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya.\*

De la definición anterior, se puede observar que es muy similar a la que maneja la Ley Federal del Trabajo, con la única excepción de que en este artículo hace referencia a las listas de raya, que para el caso resulta igual que la nómina, manejada en las empresas, de igual manera refiere que el trabajador deberá tener un nombramiento para

poder ser considerado como trabajador del Estado, sin mencionar quien estará facultado para emitir dicho nombramiento.

Por su parte el artículo 11 señala:

" Artículo 11.- En lo no previsto por la Ley o disposiciones específicas se aplicarán supletoriamente y en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad."

El permitir la aplicación de otras leyes, el ordenamiento en comento extiende su validez a otras ramas del derecho, sin embargo en el caso que nos ocupa, este mismo cuerpo legal regula, a nuestro parecer, de manera incorrecta la figura de la libertad sindical, pues como explicaremos en lugar de fomentarla, la limita.

Pasaremos a referirnos, de manera mas clara, a los diferentes artículos que regulan las actividades organizativas de los trabajadores burocráticos, con la finalidad de lograr un mejor nivel de vida.

De esta manera, el numeral 67 al referirse a las organizaciones sindicales dice :

" Artículo 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Esta definición de sindicato, encierra en sí una limitante a la libertad sindical, ya que determina que dicha organización, únicamente será conformada por trabajadores de una misma dependencia, impidiendo la comunicación entre los trabajadores, pues los limita de

TEMA CON  
FALLA DE ORIGEN

tajo, creando un ambiente de hostilidad entre los mismos trabajadores.

El artículo 68 advierte:

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

De su simple lectura, se entiende una violación flagrante a los derechos organizativos de los trabajadores estatales, pues no permite la existencia de otra organización sindical si ya existe alguna, lo que trae como consecuencia que los trabajadores se vean obligados a integrarse a la ya establecida o quedar desprotegidos, dando paso a la sindicación única, que es en si una violación al derecho de asociación , establecido en la Constitución .

En verdad resulta clara esta limitante, sin embargo a través de los años pocos han sido los esfuerzos legislativos para promover una reforma que acabe con este control gubernamental.

El hecho material de restringir la libre sindicación, tiene su origen en la idea de control, o protección del Estado, en contra de la lucha de sus trabajadores, pues se piensa que de no existir, la estructura administrativa del gobierno no existiría.

Este mismo artículo señala que en caso de que existan varios grupos de trabajadores que deseen crear un sindicato, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, reconocerá al que tenga mayoría, lo que se entiende como otra limitación al derecho de asociación, pues si bien dicho órgano jurisdiccional esta integrado por

TELEFON  
FALLA DE ORIGEN

representantes de los diversos sectores (trabajadores, estado y poder judicial), lo cierto es que éste se encuentra sujeto a los intereses del gobierno.

Por su parte el numeral 69 refiere:

" Artículo 69.- Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten su ingreso no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados."

En el precepto transcrito, el legislador simula una libertad que no existe, al señalar que el trabajador tiene la libertad de adherirse a un sindicato, sin mencionar que sólo existe uno, por lo cual el trabajador se ve obligado a integrarse o quedar desprotegido, o como ocurre, que el trabajador muchas veces ni se entera que pertenece a un sindicato sino hasta que llega el descuento correspondiente en su pago.

Además, una vez que se integra al sindicato nunca más podrá dejarlo, lo que se entiende como otra violación a la libertad en general, convirtiendo al trabajador en rehén de una organización, cuyo fin debería ser protegerlo.

En esta misma ley se determina, en sus artículos 70, 71 y 72, que los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos, y cuando este sea sindicalizado se suspenderán sus obligaciones y derechos sindicales. a el caso de que los trabajadores pretendan constituir otro sindicato se deberán cumplir los requisitos de Ley pues el principal es que no exista otro en la dependencia, lo que es en si una limitante a la libertad de asociación.

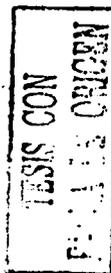
El artículo 74, al referirse a las causas de expulsión de un trabajador señala:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

\* Artículo 74.- Los trabajadores que por su conducta o falta de solidaridad fueren expulsados de un sindicato, perderán por ese solo hecho todos los derechos sindicales que esta Ley concede. La expulsión solo podrá votarse por la mayoría de los miembros del sindicato respectivo o con la aprobación de las dos terceras partes de los delegados sindicales a sus congresos o convenciones nacionales y previa defensa del acusado, la expulsión deberá ser comprendida en el orden del día."

Este artículo es en si una amenaza para el trabajador, pues si bien la expulsión de cualquier organización laboral es una limitación al trabajador, en el caso concreto, esta facultad de expulsar es muy general y solo beneficia al sindicato y no a su integrante, pues el sindicato puede solicitar algún tipo de conducta a sus agremiados y pueden no estar de acuerdo, y al tener esa omisión se puede interpretar como una falta de solidaridad.

Además, resulta un abuso el que un trabajador que es expulsado pierda sus derechos laborales, pues dicho trabajador no tiene a quien recurrir ya que no existe otra organización que pueda protegerlo, así el sindicato, en apego al marco legal, puede intimidar a sus agremiados, a fin de conseguir sus propios fines políticos.



En este contexto al numeral 78 a la letra dice:

\* Artículo 79.- Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el estado."

El que el gobierno únicamente reconozca una central obrera, implica el desconocimiento de todo el movimiento obrero y su desarrollo en el tiempo, y no puede ser entendido de otra manera, lo que transforma al estado en un gobierno represor pues



al leer el artículo transcrito, se visualiza la imposibilidad de una de una democracia sindical, ya que al no permitir la existencia de otra organización laboral, coarta la libertad de organización de sus trabajadores.

Además en el artículo 79, relacionado a las limitantes de los sindicatos, en su fracción V, prohíbe expresamente que tales organizaciones sindicales se adhieran a otras; no dice el objetivo de tal prohibición, pero se entiende como una violación flagrante a la libertad.

### **3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Como ya hemos comentado, la libertad sindical cuenta con diversos ordenamientos, los cuales plantean un solo punto de vista, el cual resulta ser el determinar que son los trabajadores quienes establecerán sus propias formas de organización sin que exista limitante alguna, así, toca ahora realizar algunos comentarios a la Ley Federal del Trabajo, relativos a este tema.

Dentro de esta Ley, podemos encontrar varios preceptos, que aun cuando no están dispuestos para ser aplicados en el ámbito laboral de los trabajadores al servicio del estado, si dan luz en algunos aspectos, ya que en un principio únicamente existía la Ley en comento.

Es de esta manera, como el citado cuerpo normativo define al trabajador de la siguiente manera:

\* Artículo 8. - trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión.\*

Así, entendemos que toda persona que preste un trabajo de cualquier clase, o algún tipo de servicio, a otra, sea física o moral, automáticamente se convierte en trabajador, y por lo tanto deberá percibir un salario.

Cabe señalar que aun cuando esta Ley no es aplicable en lo general a los trabajadores estatales, es aplicable en los casos no previstos por la normatividad burocrática, como esta lo prevé.

Continuando en este contexto la citada Ley, al referirse a las formas de organización laboral de los trabajadores, en su numeral 354 dice a la letra:

\* Artículo 354. - la Ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones.\*

Este reconocimiento de la libertad para agruparse, es para los trabajadores una ratificación del derecho Constitucional de libertad de asociación, que en este caso no solo se circunscribe a los trabajadores, si no también a los patrones, lo cual no acontece en el caso de los trabajadores al servicio del estado, toda vez que el Estado se erige como único patrón.

Es importante resaltar que en el caso de la Ley Federal del Trabajo, ésta permite la agrupación tanto de patrones como de trabajadores, pero en ninguna de las leyes, del

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

trabajo y burocrática, se contempla la creación de una organización mixta.

Por su parte al referirse a los sindicatos señala:

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

Se desprende con claridad que ambas partes se podrán organizar para defender sus intereses, situación que en la realidad genera una lucha entre la clase trabajadora y los dueños del capital, sin embargo algo existe en común en esta pugna y es que debido a esa relación indisoluble entre patrones y trabajadores se construye el desarrollo del país, pero no hay que olvidar que cada día existen más pobres, y para resolver tal dilema debe existir una coordinación más estrecha entre gobernados y gobernantes.

También se establece que para constituir algún tipo de organización, en este caso sindicato, no es necesario tener autorización alguna, no obstante en el caso de los trabajadores del estado, se debe notificar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la intención de conformarlo, y una vez realizada esa información los trabajadores esperarán el veredicto de dicho tribunal, a fin de dar vida jurídica a tal organización, que como hemos observado, en la realidad solo puede existir como un mecanismo de control político del estado en perjuicio de sus trabajadores.

Un artículo que es importante en nuestro trabajo es el 358:

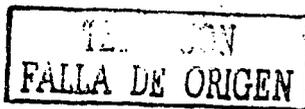
\*Artículo 358. - a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él\*.

Este precepto manifiesta la esencia del derecho constitucional de libertad de sindicación que tiene el trabajador, el cual constituye la manifestación de su voluntad para integrarse o no a una organización sindical, lo que no sucede con los trabajadores al servicio del estado ya que estos, como veremos más adelante, únicamente podrán integrarse a un sindicato ya existente en la dependencia que labora, sin siquiera tener la oportunidad de inconformarse pues ello, de manera práctica, constituirá un problema para el desarrollo de su función.

Continúa el citado precepto: "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

En este caso, dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se determina que en caso de que el trabajador pretenda abandonar el sindicato al que pertenece, este perderá todos sus derechos laborales obtenidos, lo que constituye una aberración legal, pues los derechos adquiridos del trabajador constituyen en muchos de los casos el único patrimonio de muchos mexicanos, lo que nos sugiere la necesidad de reformar dicha legislación, cuya finalidad será la de proteger y no amenazar al trabajador estatal.

Ahora bien, la ley en comento, reconoce diversos tipos de sindicatos atesor del numeral 360 que para el caso en particular solo comentaremos los sindicatos de empresa mismos que están conformados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, pues resulta muy constructivo en que la norma permita la integración de los trabajadores, por el tipo de actividad que realizan sea en una misma empresa o en varias o también locales o nacionales.



Dicha situación no favorece a los trabajadores estatales, ya que su ley reglamentaria (L.F.T.S.E), los obliga a integrarse al sindicato ya existente, trasgrediendo con ello el derecho de libertad de asociación, no obstante los sindicatos burocráticos se organizan de manera seccional, lo cual pudiera ser algo similar a los sindicatos gremiales a que hace referencia el citado artículo.

Es de esta manera como podemos entender las diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Burocrática, respecto de la libertad de sindicación.

### 3.4. CONVENIO 87

En este orden de ideas, y con la finalidad de ir enriqueciendo la comprensión de la libertad sindical como derecho, comentaremos lo establecido en el convenio 87 emitido por lo Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual fue ratificado por nuestro país y que en acuerdo con nuestra Carta Magna, constituye norma suprema, como lo determina lo estipulado en el numeral 133 de la misma que a la letra dice:

"Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la Republica, con aprobación del senado serán ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arregarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

Así, en concordancia con lo transcrito entendemos que el convenio 87 se ha consolidado como ley suprema de la unión.

De esta manera, el artículo 2 del citado tratado señala:



\* Artículo 2.- Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin ninguna 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 los mismos".

Dicho precepto es muy claro, al determinar que los trabajadores tienen el derecho de crear organizaciones que procuren la defensa de sus intereses, así como la libertad de integrarse a ellas o no; sin embargo, en el caso que nos atañe, al existir la sindicación única los trabajadores burocráticos se vuelven prisioneros de una organización sindical que únicamente busca satisfacer los intereses del gobierno en turno a costa del trabajador.

Esta libertad resulta una falacia, pues los trabajadores no obtienen beneficio ya que su sindicato se constituye en un organismo corporativista del régimen gubernamental.

\* Artículo 3.- las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal."

Para el caso que nos ocupa, tal precepto es fundamental pues prohíbe de manera expresa a las autoridades gubernamentales el que se inmiscuyan en los asuntos internos de los sindicatos, lo cual no sucede, ya que es el mismo estado quien impone una serie de limitantes a la libertad sindical, que resulta ser letra muerta, pues como veremos más adelante, el gobierno, al crear una Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, determina la existencia de un solo sindicato por cada dependencia, esto es que en cada dependencia existe solo un sindicato afiliada a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado ( F.S.T.S.E.) central obrera única reconocida por el estado, a demás de obligar al trabajador a incorporarse a esta, únicamente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Es así como en este artículo, el cual debería ser suficiente para limitar al estado, resulta ser solo un recordatorio de las tropelías de un gobierno que está en contra de sus propios trabajadores al tratar de suprimir el heroísmo de la lucha de los trabajadores burocráticos.

\* Artículo 8. - La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio\*.

Como podemos observar, este precepto y el Constitucional, señalan que en caso de que exista alguna disposición que contravenga lo estipulado se tendrá por no aplicable, lo cuál no ocurre, pues como veremos, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado existen múltiples violaciones a la libertad sindical, tanto para conformar un sindicato como para integrarse a él, o en su caso desafiliarse.

\* Artículo 11. - "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual este en vigor el presente convenio, se obliga a adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

Nuevamente, observamos el citado precepto es letra muerta para los trabajadores burocráticos, ya que el Estado a través de la Ley correspondiente limita dicha libertad, trasgrediendo con ello un derecho fundamental de los trabajadores al imponer una serie de limitantes pretendiendo justificarlas alegando que todo ello sirve al buen funcionamiento y sobre vivencia del mismo.

De esta manera, podemos resumir que el convenio en comento señala que los trabajadores pueden asociarse sin requerir autorización previa y además las autoridades

públicas deberán de abstenerse de intervenir de ninguna manera el ejercicio de la libertad sindical, o entorpeciendo ya que debería fomentar tal derecho en lugar de prohibirlo.

### 3.5. JURISPRUDENCIA

Con respecto a los criterios de interpretación legal, la Suprema Corte de la Nación, a emitido diversas opiniones, para lo cual en este trabajo únicamente nos referiremos a la jurisprudencia que refiere la ilegalidad de la sindicación única y corporativa que existe dentro de la Ley Burocrática, y que para el caso transcribimos.

SINDICACION UNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias.

Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

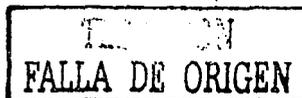
Amparo en revisión 337/94.-Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.-21 de mayo de 1996.-Unanimidad de diez votos.-Ausente: Juventino V Castro y Castro.-Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.-Secretario: Alfredo E. Báez López.

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

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

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

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



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

Nota: La ejecutoria relativa al amparo en revisión 337/94 aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo V, enero de 1997, página 118.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: Novena Epoca. Tomo IX, Mayo de 1999. Tesis: P.J.J. 43/99 Página: 5. Tesis de Jurisprudencia.

Esta Jurisprudencia, además de otras, resultara fundamental a fin de tratar de vislumbrar la necesidad de una nueva cultura laboral, que tenga como finalidad el conseguir el equilibrio entre las diversas fuerzas productivas, y por lo tanto comentaremos en el último capítulo de nuestro trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO CUARTO

### LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En el capítulo anterior, se realizaron diversos comentarios a los diferentes ordenamientos que de alguna manera se encuentran vinculados a las limitaciones en libertad sindical, es el turno para dar nuestro punto de vista, y con ello sugerir algunos cambios en su reglamentación y adecuarla a nuestra realidad.

En el aspecto individual, como en el colectivo esta libertad se encuentra restringida para su ejercicio, toda vez que los derechos consagrados en nuestra Carta Magna, son limitados por las diversas Leyes reglamentarias, y en algunos aspectos, son prohibidas, olvidándose por completo del respeto que se debe a los trabajadores y más aun, de su libertad como tal.

Desde el punto de vista particular, existen diversos artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los cuáles se prohíbe expresamente, la pluralidad de sindicatos, a demás de existir la obligación de los trabajadores burocráticos, de afiliarse, por Ley, a una organización sindical, previamente designada por el Estado, organización que en la mayoría de los casos no lo representa.

En el aspecto colectivo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado previene que los sindicatos únicamente podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, misma que para una no reiterar, nos referiremos a ella como la FSTSE, que para el caso de los trabajadores burocráticos, es la única central reconocida por el Estado, y esto solo cambiara cuándo sea modificada la Ley.

TESIS CON  
PUNTO DE ORIGEN

Resulta inverosímil que en estos tiempos la libre sindicación, como derecho fundamental laboral, tenga este tipo de limitaciones, las cuales para beneficio del país, deben desaparecer, no obstante, hay que reconocer que estas limitaciones, no se circunscriben al aspecto al aspecto jurídico, si no a otros como los políticos y los sociales.

En este punto, hay que mencionar que si bien los sindicatos, de acuerdo con la Ley nacen con el acuerdo de voluntades de los trabajadores, su capacidad de ejercicio, estará supeditada al registro correspondiente que otorgue la autoridad administrativa, que en el caso burocrático es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, institución, que como veremos, otorga este reconocimiento, en la mayoría de los casos, por razones de control político.

Con respecto a las limitaciones administrativas, las entendemos como la participación directa de la administración pública en el reconocimiento de un sindicato, situación que para beneficio de la clase trabajadora, tiene que corregirse.

Ejemplo de lo anterior es el registro, a que se refiere la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al señalar las causas por las cuales puede negar el registro, olvidando la parte esencial de la lucha laboral, ya que consideramos que un sindicato, existe desde el momento en que nace el acuerdo de voluntades de los trabajadores.

De esta manera, hay que decir que en nuestro tiempo y de hecho, el ejercicio de la libertad sindical, como derecho, esta prohibido por la Ley.

Es importante decir, que en tiempos pasados, bastaba que un asunto tuviera tintes políticos, o fuera de algún interés gubernamental, para que con ello, se emitiera una

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

resolución, en la cual se desestimaba la letra y espíritu de la Ley, lo que equivalía a establecer y ratificar el control del estado, hacia los sindicatos burocráticos.

En el ámbito burocrático existen diversas limitaciones a la libertad sindical, esto se debe, a que en nuestro país, el servicio público se encuentra integrado por un número bastante considerable de trabajadores, mismos que constituyen una fuerza organizativa, bastante grande, y es por esa razón que el estado busca, de alguna manera, mantener el control de estas organizaciones.

#### **4.1. LIBERTAD SINDICAL, PROPUESTAS DE REFORMA A LA LEY BUROCRATICA.**

Si el estado permitiera a sus trabajadores que se afiliaran libremente a cualquier organización, y no a las reconocidas por él, se ocasionaría una crisis de gobernabilidad, esto, según los criterios de los funcionarios, un resquebrajamiento de la unidad laboral, por lo que en la práctica, son rigurosamente controlados por el gobierno.

Tales limitaciones se encuentran reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del artículo 123, Constitucional, estableciendo una serie de limitaciones y prohibiciones al ejercicio de la libertad sindical.

Así, en la Ley de referencia, en su artículo 67, define a los sindicatos como " las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Tal precepto establece, de una manera por demás agresiva, una violación a la libertad sindical, al definir al sindicato como la asociación de trabajadores que laboran en una misma dependencia, pues el trabajador debería elegir a que sindicato debe

TESIS CON  
... DE ORIGEN

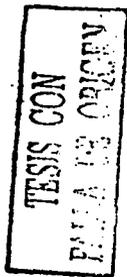
pertenecer, ejerciendo con esto su derecho de libertad.

Este punto resulta fundamental, pues los trabajadores, en ejercicio de su derecho de libre sindicación, pueden escoger a que sindicato desean entrar; y de la sola lectura del precepto transcrito, entendemos que un trabajador que no labora en una dependencia determinada, esta impedido por Ley, a ingresar a otra, lo que se transforma en una violación a sus libertades fundamentales.

Además, como hemos venido explicando, la mayoría de estos organismos, no se constituyen para el estudio o mejoramiento de las condiciones laborales de los burócratas, si no para mejorar las condiciones del estado, que se erige, como líder de las políticas laborales, supeditada a su vez, por las de globalización, resultando que los trabajadores son necesarios, en la medida de los intereses mundiales.

Por lo anterior, proponemos la siguiente redacción:

**\* artículo 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores al servicio del Estado, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses colectivos.\***



En esta redacción, se propone la desaparición de la limitación a pertenecer a una misma dependencia, ya que al señalar de manera genérica como único requisito, que sea trabajador del estado, permitiendo con ello que los trabajadores puedan ejercer su derecho de libertad de sindicación, sin mas limitaciones que las que en su conjunto decidan.

Por su parte, el artículo 68 de la Ley en comento, ratifica esta limitación al señalar

que en cada dependencia solo habrá un sindicato, lo que se traduce en un impedimento en contra de la pluralidad sindical

El mismo numeral, al referirse a la posibilidad de la existencia de varios sindicatos, remite la responsabilidad de otorgar, o no el registro, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que no deja de ser un espejismo, pues aun cuando se recurre a un tribunal, este tiene como punto de partida, que en cada dependencia, únicamente debe existir un sindicato, no importando, para el caso, la voluntad o inconformidad de los trabajadores.

Estas disposiciones restringen de manera severa el derecho a la libertad sindical, al establecer la sindicación única, entendida como un medio de control gubernamental, que solo permite la existencia de un sindicato por dependencia, situación que se contrapone a la fracción X del artículo 123, Constitucional, el cual refiere que los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes, de igual manera contraviene el numeral 2 del convenio 87 de la OIT, que indica que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

Como se puede observar, este artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es una agresión directa al derecho laboral colectivo, erigiéndose como una forma de represión y control estatal, situación que se ratifica, con la posición del TFCA, el cual resuelve a favor de los intereses del estado.

Así, podemos señalar que con la finalidad de fortalecer la lucha de los trabajadores del estado, y a efecto de dar cumplimiento al convenio 87 de la OIT, el artículo en comento debe ser derogado, en beneficio de la clase trabajadora, por ser notoriamente

violatorio de la libertad sindical de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 69 de la legislación burocrática, al señalar que los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y sean aceptados, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados, creando un mecanismo represor a la clase trabajadora.

En este punto, hay que comentar que en algunas ocasiones, o casi siempre, el trabajador no solicita su ingreso al sindicato, sino que al llegar el día de pago, descubre que ya se le hizo un descuento por concepto de cuota sindical.

Esto, por supuesto, resulta una violación flagrante a los derechos laborales en general, pues el sindicato se atribuye facultades que no tiene, ya que es el trabajador quien debe solicitar, o no, su filiación, lo que pareciera más como una acción que el sindicato ejerce de oficio, que una manifestación de voluntad del trabajador.

Este precepto contraviene el derecho de libertad sindical, pues no podríamos entender a derecho laboral, sin comprenderlo desde el punto de vista colectivo, reconociendo a todos los funcionarios, con la excepción de las fuerzas armadas y de los magistrados, que el derecho sindical descansa sobre la libertad individual de sindicación.

En este rubro, el artículo en comento establece la obligación de integrarse a un sindicato ya existente, y una vez que se adhiere no puede dejar de pertenecer, lo que implica una agresión a los derechos del trabajador, pues este debería poder elegir sobre su situación sindical en cualquier momento.

Esta limitación para decidir la permanencia o no en una organización sindical, en el

régimen burocrático, es una de las muchas transgresiones a los logros de la clase trabajadora, por lo cual proponemos la siguiente redacción:

Artículo 69.- **"Todos los trabajadores tiene derecho a formar parte o no del sindicato de la dependencia que deseen, o a constituir otro, de acuerdo con sus intereses, cumpliendo con los requisitos que la Ley establece.**

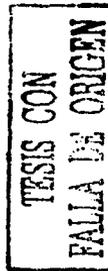
**En todo tiempo, los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato o salir de este, no teniendo obligación de pertenece organización sindical alguna, sin que por ello exista sanción de cualquier tipo."**

Toda conducta tendiente a ejercer violencia o presión para afiliarse o desafiliarse a un trabajador a cualquier sindicato, deberá ser castigada conforme a las leyes vigentes.

Consideramos que con esta modificación se protegería la libertad de sindicación de la clase trabajadora, aun cuando cualquier tipo de reforma será insuficiente siempre que el estado mantenga esa posición de intransigencia respecto a los derechos laborales.

Ahora bien, el numeral 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, refiere los requisitos para constituir un sindicato, que son 20 trabajadores, entendiéndose que deben trabajar en esa dependencia y que no exista otro sindicato.

Se reitera la forma de control estatal, ya que solo reconoce la organización que cumpla con los requisitos previamente establecidos, pero con una limitante; que no exista otro en la dependencia, lo que nos lleva a determinar que el estado busca prohibir la pluralidad sindical, pues solo reconocerá al que acredite tener la mayoría, lo que en la realidad no siempre resulta cierto.



Ahora bien, de acuerdo con la fracción X, apartado B, artículo 123 de la Constitución, y segundo del convenio 87 de la OIT, solo es necesaria la declaración, no resultando indispensable distinción o autorización alguna, para que exista el sindicato como tal, pero a este respecto surgen diversos puntos de vista, para saber en que momento nace el sindicato.

Nosotros consideramos que las organizaciones sindicales nacen desde el momento que existe una manifestación de los trabajadores, en el sentido de expresar su voluntad para conformarlo, entendiéndose con ello el ejercicio mas amplio de la libertad sindical.

No obstante lo anterior, otra de las graves limitaciones a este derecho, es el registro, actuación de reconocimiento que monopoliza el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como lo determina en artículo 72 de la Ley en comento, lo que a nuestro juicio resulta una intransigencia del estado, al mantener la posición de control laboral.

La recepción de la solicitud de registro va en detrimento del pluralismo sindical, al condicionar su existencia a la comprobación que realice el Tribunal por los medios que considere mas adecuados; el numero de trabajadores o que este tenga la mayoría de ellos y que no exista otra organización, para proceder a otorgar el registro.

La cancelación del registro de un sindicato burocrático procederá en dos momentos, mismo que como veremos tienen sus objeciones.

- ◆ Por disolución del sindicato.
- ◆ Porque deje de tener la mayoría de los trabajadores que laboren en la dependencia.

Se pretende, de esta manera, alentar un sistema sindical vertical y único, por lo que

FALLA DE ORIGEN

una vez controlados estos grupos mediante el registro, así como por la obligación de integrarse a una organización de trabajadores impuesta por el estado, el ejercicio de la libertad sindical se vuelve una ilusión.

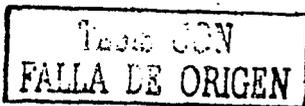
El cumplimiento de la exigencia del registro de la organización sindical, es una limitación al ejercicio del derecho de libre sindicación, desconociendo su existencia por conveniencia, tratando de minimizar o extinguir los efectos de la lucha laboral.

Para el caso concreto, es el sindicato, como organización colectiva de los trabajadores, el único facultado para determinar su existencia, dando lugar a la necesidad de la representación de los trabajadores burocráticos ante las instancias públicas.

Así, el sindicato al ser representante de los trabajadores burocráticos, debe existir como órgano protector de sus agremiados, pero esto no pasará mientras no cumpla con el requisito del registro, pues no es menester olvidar que un grupo de trabajadores puede integrarse no para constituir un sindicato, tal cual lo exige la norma, pues no deja de estar presente la fuerza motor que es la unidad labora.

Por esto, y de acuerdo a la necesidad de reforma y protección de la libertad sindical proponemos, que el artículo en comento tenga la redacción siguiente:

**Artículo 72.-" los Trabajadores notificarán, al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su voluntad de crear un organismo sindical, el cual será reconocido desde el momento de la manifestación del acuerdo de voluntades de los trabajadores en su asamblea constitutiva."**



De esta manera, podemos señalar que la libertad sindical debe existir desde el momento en que los trabajadores conforman una organización laboral, y es obligación de estado fomentarla.

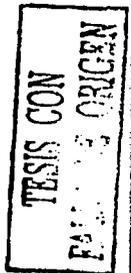
Por su parte el artículo 73, al referirse a las formas de cancelación de un sindicato tales como la disolución del sindicato y por la existencia de otra organización sindical que agrupe a la mayoría de los trabajadores de esa dependencia, además que determina quienes pueden solicitar la cancelación del registro, que para el caso puede ser cualquier persona interesada o el mismo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

De la lectura de este artículo, entendemos que cualquier persona puede solicitar su cancelación, lo que a nuestro juicio es incorrecto pues son sus mismos integrantes, los únicos que pueden determinar la existencia o no de su representación sindical y no facultad de un tercero, como lo sugiere la normatividad.

En este contexto, en cuanto a quienes deben solicitar la cancelación del registro sindical, insistimos son los trabajadores en su conjunto y no de manera personal como sugiere la Ley en comento, situación que tendría como consecuencia el respeto a las decisiones colectivas de los trabajadores estatales, por lo que proponemos la redacción siguiente para este numeral:

**Artículo 73.-" el registro de un sindicato se cancelará a solicitud de sus agremiados, quienes, a través de su directiva, expresarán las razones."**

Con esta redacción, se busca limitar la participación del Estado en la vida interna de Los sindicatos, trayendo un beneficio colectivo para los burócratas.



Por su parte, el artículo 74 de la Ley burocrática, señala que los integrantes de un sindicato podrán ser expulsados por su falta de solidaridad, así como por quienes será tomada esta decisión, situación que resulta un tanto extraña, pues es el sindicato un ente protector de los derechos laborales de sus agremiados.

Sabemos que toda organización tiene derechos y obligaciones, así como conductas activas o pasivas, de esta manera el incumplir con alguna de las obligaciones sindicales, conlleva una sanción, que en este caso puede ser la expulsión del trabajador del sindicato, pero lo más grave es que una vez expulsado, pierde todos sus derechos laborales, lo que se traduce en una infamia para el burócrata, pues su propio representante lo envía al patíbulo.

Ahora bien, el artículo 16 Constitucional señala que nadie puede ser molestado en su persona, propiedades, posesiones o derechos, si no mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en donde se funde y motiva la causa del procedimiento.

De igual manera, en este caso, el numeral 20 de nuestra Carta Magna señala que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales, lo que a nuestro juicio se viola con este artículo, pues el sindicato se erige como tribunal especial, ocasionando una ilegalidad en contra de los trabajadores burocráticos, no obstante resulta importante decir que los derechos laborales, son irrenunciables y se encuentran intrínsecos, como un derecho humano del trabajador.

El terrorismo sindical es un hecho, sea mediante los propios sindicatos, o a través del estado, la amenaza de perder el patrimonio, que en muchos casos, solo es la fuerza de trabajo, obliga a los empleados estatales a someterse a los abusos estatales, es por

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ellos que resulta indignante que un gobierno este sostenido por el hambre y necesidad del pueblo al que gobierna, por lo que sugerimos la siguiente redacción:

**Artículo 74.- los sindicatos en su reglamentación interna, establecerán los tipos de sanción a sus integrantes, en caso de violación o incumplimiento de las obligaciones sindicales.**

**La expulsión únicamente podrá acordarse en asamblea general y por la mayoría de los integrantes del sindicato, previa defensa del acusado.\***

Al proponer esta redacción, pretendemos otorgar mayor libertad de organización a los sindicatos, como entes autónomos, ya que son los propios trabajadores quienes deben lograr la armonía necesaria al interior.

Por su parte, el artículo 75 refiere el impedimento para la reelección de sus representantes, con la finalidad de impedir que los dirigentes se perpetúen en su cargo, y que en un momento dado puedan constituirse en un grupo de poder oponible al estado.

En el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, sus dirigentes buscan la manera de tener controlados a sus representados, siendo de esta manera mas evidente que los trabajadores que se inconforman ante el control del gobierno, son despedidos en sus empleos, o enviados a lugares donde las posibilidades de crecer en su rama de trabajo son nulas, o bien son presionados a tal grado que se ven en la necesidad de renunciar.

Esta conducta de presión, en contra del trabajador, se realiza de manera constante por las organizaciones sindicales burocráticas, y en el caso de que el burócrata denuncie esas acciones, en la mayoría de los casos resulta infructuosa.

No obstante, en lo referente a la limitante de la no reelección dentro del sindicato, no es aplicable, pues en la actualidad existen líderes que se han enquistado en estas organizaciones, el caso mas sonado resulta el de Fidel Velázquez, el cual toda su vida fue dirigente sindical.

El artículo 76 determina que el estado no aceptará en ningún caso la cláusula de exclusión, esto es que el sindicato no puede obligar al estado patrón a contratar a un determinado grupo de trabajadores, lo que se traduce en inaplicación de la cláusula de exclusión misma que constituye una desigualdad entre los mismos trabajadores administrativos, y una violación a las garantías; también puede ser considerada como un logro sindical o como una forma de terrorismo sindical, al constituirse como una amenaza al trabajador, para que este realice de una u otra manera las acciones necesarias para mantener este control burocrático estatal.

Otra limitación a la libertad sindical, de los trabajadores burocráticos, es la señalada en el artículo 77, respecto de las obligaciones del sindicato, lo que a juicio nuestro resulta una intromisión en la vida interna del sindicato.

Como ya mencionamos, el derecho de libre sindicación exige sea respetado, pero en el caso del artículo 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto resulta una agresión a las aspiraciones de esta libertad, ya que en este precepto el estado, no solo ratifica la exigencia de que solo exista un sindicato por dependencia, si no que para someter a sus trabajadores, de manera unilateral lo determina, y ya con todo descaro crea una figura sindical a la cual todos los sindicatos burocráticos tienen que afiliarse, por obligación.

Si, tienen que adherirse, no constituyendo una prerrogativa sino una obligación; tal precepto es a todas luces violatorio de la reglamentación existente, respecto a la libertad sindical, pues el estado protege sus intereses de control burocrático, y es tajante al decir que esta organización es la única que reconoce.

Hemos repetido hasta el cansancio, que son los trabajadores en su conjunto, y a través del acuerdo de voluntades, los únicos que pueden crear organizaciones sindicales que tengan como finalidad defender sus derechos y mejorar sus condiciones de vida, por los que nos preguntamos cual es la naturaleza jurídica de esta figura reconocida por el Estado.

Solo existe una respuesta, no es una organización sindical, es una institución gubernamental destinada al sometimiento de los trabajadores burocráticos, misma que se regulará por los intereses que prevalezcan en el gobierno en turno, acatando todas y cada una de las ordenes derivadas de las políticas estatales en todos los aspectos.

Así, tal artículo ratifica la violación y la falta de compromiso del gobierno con sus trabajadores, demostrando que los intereses mundiales son los que regulan las relaciones laborales, sin respetar el derecho de los trabajadores a crear organismos laborales que busquen proteger y fomentar el mejoramiento en el nivel de vida de sus agremiados.

Por esta razón, consideramos que este artículo, violatorio de garantías al imponer una central obrera única, y prohibir la existencia de otras organizaciones, o la pluralidad de federaciones de trabajadores burocráticas, debe desaparecer.

Por su parte, el artículo 79 al referirse a las prohibiciones del sindicato en su fracción V señala:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

V.- adherirse a organizaciones centrales obreras o campesinas.

De esta lectura, se observa nuevamente la intención del Estado por controlar la vida de las organizaciones sindicales burocráticas por todos los medios, así sin más preámbulos, es necesario para beneficio de los trabajadores estatales, esta fracción deje de existir en la legislación burocrática laboral.

Este sistema de limitaciones se fortalece con la facultad otorgada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para cancelar el registro del sindicato o simplemente no otorgarlo, en el supuesto de que se niegue acatar las estipulaciones del gobierno.

Entendemos que es el sindicato, al representar los intereses e los trabajadores, quien debe negociar directamente las condiciones en que han de laborar sus agremiados y no el titular de la dependencia imponerlos, ya que de la lectura de esta artículo es lo que se entiende, que el sindicato solo se adhiere a las propuestas del gobierno.

Esto no es posible, pues el sindicato tiene una función de intermediario y protector, y no puede actuar de manera pasiva y transformarse en mero observador de un rubro tan importante como son las condiciones de trabajo.

Así, el sindicato tiene como obligación buscar beneficios para sus afiliados con la finalidad de mejorar su nivel de vida, pues a diferencia del control colectivo en el cual ambas partes buscan un punto intermedio para establecer las condiciones en las cuales se prestará un trabajo, en este caso es un solo individuo quien las fija.

Si bien es cierto que el ordenamiento señala que la revisión de las condiciones de trabajo se hará tomando en cuenta la opinión del sindicato, también lo es que esta toma

de opinión queda al libre albedrío del titular, no constituyendo de modo alguno una obligación, lo que no se parece a una negociación, toda vez que esa opinión no es suficiente para que se modifiquen las condiciones laborales burocráticas.

Tal artículo constituye una limitación a los derechos sindicales de los trabajadores estatales, pues restringe a los sindicatos de estado el poder de la negociación colectiva, a fin de procurar la defensa de los derechos laborales burocráticos, por lo que sugerimos que tal numeral tenga la redacción siguiente:

**Artículo 87.- " las condiciones generales de trabajo, serán acordados de manera conjunta por él o los sindicatos que existan en la dependencia. "**

De esta manera, se otorga libertad de negociación colectiva, además de reafirmar el derecho a la pluralidad sindical, y estableciendo la necesidad de coordinación con todos los integrantes de la relación laboral.

Sin embargo, este rubro no termina en eso, sino que el Estado en un intento por disimular su intención de monopolio de control sindical, determina que en caso de que el sindicato manifestara su inconformidad, entendiéndolo como una negativa absoluta a las condiciones generales de trabajo, podrá inconformarse ante el Tribunal, que resolverá de manera definitiva.

Lo anterior resulta incongruente, pues como ya señalamos desde su creación el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no ha manifestado en momento alguno autonomía, respecto de los lineamientos gubernamentales, lo cual recae en detrimento de los trabajadores, de esta manera habrá de reafirmar que el estado debe promover la libertad y ejercicio de los derechos laborales.

121  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, suponiendo que existiera esa autonomía, aun así, la negociación de las condiciones generales de trabajo, estarían supeditadas a la aprobación de otra secretaria, que es la que maneja el presupuesto, y de no estar contemplada en el presupuesto de egresos de la federación será imposible su aplicación, trayendo como consecuencia que ningún tipo de mejora sea aceptada solo si esta presupuestada.

Otra vez, observamos que cuando el gobierno otorga alguna posibilidad de ejercicio de un derecho laboral burocrático, inmediatamente lo restringe mediante la posición de candados como el señalado en el artículo 91 de la Ley Burocrática, así la conquista de alguna mejora laboral deberá estar dentro del presupuesto autorizado y de no estarlo no es exigible al estado.

Por último, otro de los aspectos fundamentales limitado a este tipo de trabajadores, es el rubro referente a la huelga, para lo cual el artículo 92 de la Ley Burocrática la define como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la Ley determina, así la Ley en comento reconoce y regula la huelga, también la condiciona de tal manera que resulta imposible su ejercicio, pues para que se cumplan los requisitos exigidos, es imposible su procedencia.

La definición que se hace de la huelga, se entiende de manera general, pero inmediatamente en el artículo siguiente limita este derecho al señalar los casos y condiciones en los cuales resulta procedente realizarla, lo que es prácticamente imposible ya que deben de violarse los derechos de los trabajadores de manera general, esto es, que sea a todos los trabajadores y no solo a un sector inconforme, a demás estas violaciones deben ser de manera sistemática, entendiéndose con ello que esta violación tiene que ser reiterada.

122-1000  
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, es importante resaltar que ante la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga, los trabajadores han tenido que inventar nuevas formas de presión al Estado, que no constituyan delito, pero sí una forma legítima para luchar en defensa de mejores condiciones de trabajo, ejemplo de estas formas, son los paros de brazos caídos.

Estas son en la actualidad, las formas de lucha burocrática que buscan mejorar su nivel de vida, es por ello que señalamos lo obsoleto que resulta la normatividad burocrática en el constante proceso evolutivo de las relaciones gobierno trabajadores.

Pero aun cuando podamos modificar el artículo respectivo de la huelga, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tiene múltiples trabas, como el que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada además de que esa intención de huelga debe ser notificada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, situación que debe cumplir ciertos requisitos, y el mismo Tribunal resuelve sobre la legalidad o ilegalidad de la solicitud de la huelga.

De esta manera sugerimos la redacción siguiente:

**Artículo 94.- los trabajadores podrán ejercer su derecho de huelga, cuando se violen sus derechos laborales.**

En este orden de ideas, se entiende que el derecho de huelga es nula para los servidores públicos, pues al no definirse lo que se entiende como violación general y sistemática de los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 Constitucional, convierte a este término en ambiguo, pues aun cuando nosotros lo entendemos como una afectación a todos los trabajadores, la legislación establece candados para evitar la

manifestación de la inconformidad de los trabajadores estatales, que sin embargo han buscado y encontrado, otras formas de presión.

De esta manera, al no existir elementos teórico – prácticos, debido a la imprecisión del concepto, hace que sea imposible cumplir con los requisitos que impone la Ley.

Así como no es dado concebir ningún tipo de organización social en el cual resulte innecesario el reconocimiento y la protección de derechos como la vida, tampoco podemos imaginar formas de organización social o modos de estructurar los procesos económicos que tomen innecesaria la existencia de asociaciones laborales en cuyo beneficio haya sido reconocido este derecho.

#### **4.2. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**

Como ya señalamos, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó la tesis jurisprudencial relacionada a la libertad sindical; el sentido de ésta consiste en ratificar que nuestra constitución, respecto a la libertad sindical, es un elemento pleno de universalidad intrínseco a los derechos fundamentales del ser humano, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo.

Con base en lo anterior y atendiendo al control constitucional que le compete a la Suprema Corte, la misma declaró que aquellas leyes o estatutos que prevén la sindicación única, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado "B", fracción X, constitucional.

En consecuencia, esta declaración de inconstitucionalidad se aplicará a aquellas leyes o estatutos de dependencias burocráticas de carácter federal, estatal o municipal

como a las normas que al respecto regulan a los diferentes regimenes juridicos del trabajo burocrático.

La declaración de inconstitucionalidad, atendiendo a los considerandos de las resoluciones que tuvieron de base para conformar la jurisprudencia, refiere a ciertas circunstancias de derecho tales como:

- ◆ que se ratifica el derecho de libertad sindical, en términos de lo establecido por el artículo 123 constitucional tanto en su apartado "B".
- ◆ que con anterioridad a esta libertad sindical existe un derecho de asociación.
- ◆ que para llegar a los ámbitos de universalidad, a que se refiere la jurisprudencia respecto a la libertad sindical, se parte primero de un derecho personal del trabajador.
- ◆ que se dan las pautas de reconocimiento del ejercicio de un derecho colectivo.
- ◆ que la sindicación única restringe el derecho de libertad sindical.

En este punto, consideramos que existe un error de incongruencia gramatical en la redacción, en cuanto que, como ya hemos señalado, un primer paso al hablar del tema que nos ocupa es precisar los contenidos de dos tipos de derechos o garantías, una primera, denominada "de asociación" y una segunda de "libertad sindical"; esto es, ratificamos que antes de que existan los contenidos reguladores de una libertad sindical, deben reconocerse los derechos o garantías de asociación, por tanto, debió decirse que al regular la sindicación única se restringe la libertad sindical.

Por otro lado, resulta conveniente señalar que ya desde hace algunos años, algunos doctrinarios como el maestro Mario de la Cueva, manifestaron su desacuerdo respecto al contenido de los artículos 68, 69 y 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya antes precisados.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ya señalaba el maestro de la Cueva que tales artículos resultaban inconstitucionales, entre otros argumentos porque "constituyen una violación grave a las libertades humanas, en el mundo democrático no parece posible que los hombres, que pueden cambiar de nacionalidad no puedan dejar de pertenecer a un sindicato; parece algo semejante a la hipótesis de un matrimonio indisoluble"<sup>70</sup>

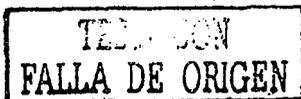
Con relación a otro punto específico sobre libertad sindical, es importante tener presente que México ratificó en 1950 el Convenio 87 de la Organización Integral del Trabajo (OIT). Este Convenio, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, fue adoptado con fecha 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, y publicado en nuestro país en el Diario Oficial de la Federación el 10 de octubre de 1950.

Con base en este convenio podemos precisar :

- ♦ que hoy día la Suprema Corte de Justicia de la Nación declara que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única, violan la libertad sindical consagrada tanto en el artículo 123 constitucional como en el contenido de este Convenio 87.
- ♦ que los principios de libertad sindical deberán estar lo suficientemente bien justificados en las normas que regula, en términos de la fracción XIII del apartado "B" del artículo 123 constitucional, donde se regula el trabajo de tales servidores públicos.

---

<sup>70</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 17ª edición. Porrúa. México. 1978. pág.



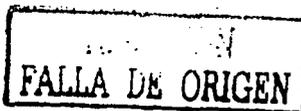
- ◆ que en consecuencia, los restantes servidores públicos gozarán de idénticas libertades sindicales a las disfrutadas por los trabajadores que se rigen bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

De esta manera, en nuestra perspectiva, esta jurisprudencia dictada por nuestra Suprema Corte de Justicia, ya sea desde la perspectiva material en cuanto al control constitucional que le compete, y como formal ratificación del derecho y garantía de la libertad sindical; constituye un gran avance, con todo y las trampas que ella misma encierra, pero también es cierto que no podemos dejar de lado las consideraciones históricas que llevaron al Estado mexicano, o mejor dicho, a su gobierno, a controlar la sindicalización burocrática, el corporativismo de este elemento de voluntad de asociación, será un punto a considerar al momento de reglamentar y adecuar las disposiciones legislativas, convirtiéndose en un factor político preocupante.

Por último, para la plena vigencia y adecuada protección del derecho de la libertad sindical, es preciso reconocer e instituir medios de protección, tanto en el área nacional como en el ámbito internacional, para lo cual podemos señalar que:

- ◆ Este derecho es una libre constitución de asociaciones profesionales, así como la libre afiliación a las mismas; estos derechos son modos de ejercicio del derecho individual a la libertad de asociación.
- ◆ El derecho de las organizaciones profesionales a autogobernarse, actuar y subsistir con libertad, el cual se desdobra en una serie de derechos perfectamente individualizables, integrándose en un solo concepto, la libertad sindical.

De esta manera, esta jurisprudencia da plena vigencia a la disposición contenida en el apartado B, fracción X del artículo 123 constitucional, y contribuye así a debilitar los



controles que aun ejerce sobre sus agremiados el llamado sindicalismo oficial, en esa medida, la jurisprudencia de la Suprema Corte puede convertirse en un factor importante para que los trabajadores del país terminen de superar las estructuras caducas y corruptas que por muchas décadas los han mantenido unidos al partido gubernamental y a la presidencia; han suprimido sus luchas, y han distorsionado el sentido mismo de la organización sindical.

Las disidencias sindicales entre los trabajadores de la administración pública con frecuencia ignorada, perseguida y reprimida disponen, a partir de ahora, del recurso de fundación de un nuevo sindicato, ello plantea, sin embargo, la necesidad de establecer normas y criterios para definir las relaciones entre las dependencias y sindicatos distintos y, en particular, para fijar la participación de éstos en los contratos colectivos de trabajo.

Desde la perspectiva contraria, la decisión de la SCJN plantea riesgos inocultables para los sindicatos independientes, los cuales podrían ser golpeados mediante la conformación de organizaciones rivales y espurias.

Asimismo, algunos dirigentes y analistas han señalado el peligro de que la jurisprudencia mencionada sea aplicada a las agrupaciones sindicales del sector privado, regido por el Apartado A del artículo 123, con lo cual los patrones estarían en posibilidad de crear otros sindicatos para su beneficio.

Esta resolución de la SCJN, que permite la libre sindicalización no es en sí misma una opción a la problemática existente al interior de los sindicatos, pues tiene que ver más que con un problema de carácter político, pues surge el temor de que nazcan nuevas organizaciones sindicales y lo que hay que evitar es una mayor fragmentación del gremio burocrático, sin embargo habrá que entender que esta resolución no deroga la ley sino

que únicamente la interpreta.

Si bien es cierto que, esta resolución constituye un gran avance en materia de reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del estado, también es palpable el temor de las organizaciones oficiales de trabajadores como la FSTSE, al percibir la posibilidad real de su desaparición como organismos controlador de la clase burocrática.

Esto es, con esta interpretación de la Ley nace la posibilidad de crear nuevos organismos de representación sindical burocrática, lo que pondría en riesgo la posibilidad del control estatal de sus trabajadores.

Pero no todo es buenas noticias, como ya señalamos, pues si bien con esta interpretación se establece la ilegalidad de la sindicación única y a la vez la posibilidad de constituir nuevos sindicatos, a nuestro juicio también implica una trampa para los trabajadores de manera particular, pues esta resolución impulsa la libertad sindical individual, olvidando que a lo largo del tiempo es la unidad colectiva lo que a dado fuerza y vigencia a la clase trabajadora.

De esta manera, esta interpretación de la norma es una manifestación de independencia del poder judicial, pero a la vez se resulta un anzuelo para lograr la fragmentación de los trabajadores burocráticos.

De la lectura de esta jurisprudencia, la libertad sindical es considerada por la SCJN en uno solo de sus aspectos, el de la libertad de asociación sindical, ya que al declarar inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se permite la existencia de más de un sindicato por dependencia, pero nada

FALLA DE ORIGEN

más porque los trabajadores al Servicio del Estado siguen sin tener el derecho a la contratación colectiva y a la huelga, que si tienen los trabajadores encuadrados en el apartado "A".

Como se puede entender, sin contratación colectiva y huelga, no hay libertad sindical, aunque haya libertad de asociación sindical, sin embargo los promotores de esta libertad, han insistido en hacer creer a los y las trabajadoras que la jurisprudencia es beneficiosa.

La realidad es otra, en las condiciones actuales de ofensiva neoliberal en contra de las y los trabajadores, la jurisprudencia sobre la "libertad sindical", sienta las bases para pulverizar los sindicatos, dividir y enfrentar entre sí a los trabajadores, tiende a separar y a aislar a las corrientes democráticas de los trabajadores y a fortalecer con todo ello, a las dirigencias sindicales corporativas ("charras") y neocorporativas ("neocharras"), en lugar de debilitarlas.

Frente a la política y la fragmentación sindical, se hace necesario que las y los trabajadores al servicio del estado, se organicen para luchar en contra de la política económica, laboral y de reforma del Estado, y recuperar sus sindicatos para que estos vuelvan a ser instrumentos de clase en defensa de sus intereses, integrándose para que luchen en contra de las políticas neoliberales en los centros de trabajo y en los sindicatos, a fin de luchar unitariamente y con todas sus fuerzas, por la democratización de sus organizaciones sindicales.

De esta manera, la estrategia de la pulverización sindical cobra relevancia la estrategia de la democratización de los sindicatos, idea con la que una vez conquistada la democracia sindical, y recuperadas las funciones clasistas de los sindicatos mexicanos,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

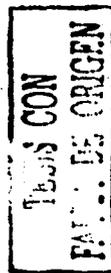
se abrirá, en el momento mismo en que lo decidan los trabajadores al servicio del Estado, la lucha por la verdadera libertad sindical: libertad de asociación, derecho a la contratación colectiva y derecho de huelga.

Por lo que deben realizarse modificaciones a la Ley, a fin de lograr el fortalecimiento de los organismos sindicales como unidad y erradicar con ello, en la práctica la persistencia de formas de discriminación generalizada en los lugares de trabajo.

Respecto al convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (que data 1948 y al que México ratificó en 1950), son varios los puntos que debemos comentar a fin de adecuar dicha normatividad a nuestra realidad nacional, una de ellas resulta del monopolio sindical impuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Constitución y otra se refiere al derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes.

Cabe decir, que pese al tiempo transcurrido desde la ratificación de México, en 1950, el gobierno no ha aportado ningún elemento nuevo en cuanto a medidas concretas adoptadas para poner su legislación en conformidad con las disposiciones del convenio y los principios de la libertad sindical, quizá uno de estos elementos mas resientes es la resolución de la SCJN, misma que ya comentamos en párrafos anteriores.

Por lo que urge que el gobierno tome las medidas necesarias para derogar o modificar a las disposiciones legales que hemos venido comentando a lo largo del presente trabajo, y poner en conformidad la legislación nacional con el convenio 87, y de garantizar a los trabajadores al servicio del Estado del derecho a constituir las organizaciones que consideren convenientes, incluso fuera de la estructura existente, si



así lo desean.

Estas normas que violan el convenio 87, y que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo se refieren a las prohibiciones de que coexistan dos o más sindicatos como tales en el seno de una misma dependencia del Estado; de que los trabajadores suspendan su afiliación a un gremio; de reelección dentro de los sindicatos, y la prohibición de que los sindicatos de burócratas se adhieran a organizaciones obreras o campesinas; así mismo, por la existencia de una única Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado constituyendo con esto un monopolio sindical.

En este rubro, y para continuar es importante reconocer que los derechos y libertades laborales tanto colectivas como individuales son imprescindibles para la existencia y el eficaz funcionamiento de los sindicatos, todo ello para beneficio de los trabajadores.

Pero estos derechos sindicales de los trabajadores, no fueron concedidos como un acto unilateral por parte de los Estados, tuvieron que ser conquistados mediante una larga, dura, constante lucha y sufrimientos de los primeros y sus organizaciones, en contra de la, a menudo, implacable resistencia de los empresarios y gobiernos.

Históricamente, muchos de los que actualmente tienen categoría de derecho, en el pasado fueron considerados incluso como delitos, para luego reconocerlos como libertades y finalmente derechos. Este ha sido el caso de la libertad sindical.

De esta manera, la libertad sindical resulta ser parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, revistiendo gran importancia a

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

nivel mundial, pues constituyen el reconocimiento del principio de libertad como requisito indispensable para la paz y armonía universales.

Así, el derecho de la libertad sindical es un principio que está establecido en nuestra propia Constitución, pero además, se debería constituir para todos sus estados, por el solo hecho de serlo, y en una obligación de respeto a los derechos fundamentales del ser humano.

Por tal motivo, no obstante que un estado no haya ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical, e incluso no este afiliado a organismos internacional laboral alguno, tiene igualmente la obligación de cumplir y aplicar las directrices que le son consustanciales, para garantizar el respeto a este derecho.

Así, la proclamación de la libertad sindical, como uno de sus principios fundamentales, puso rápidamente de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitarán con mayor precisión el contenido de ese concepto y de promover y supervisar eficazmente su aplicación en el ámbito mundial.

En este contexto existe un convenio internacional, el número 151, que refiere las relaciones laborales en la administración pública y que trata sobre la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, y establece procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y los derechos civiles y políticos.

Según este instrumento, los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, especialmente frente a actos que tengan por objeto:

TRABAJO CON  
FALLA DE ORIGEN

- ◆ sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o deje de ser miembro de ella.
- ◆ 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.

Dichas organizaciones deben de gozar de total independencia respecto de las autoridades públicas (Art. 5) y protección frente a actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración, entendiéndose por actos de injerencia aquellos destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública o sostenidas económicamente o en otra forma por esta, con la intención de controlarlas.

Además, este Convenio dispone conceder facilidades apropiadas a sus representantes para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (Art. 6), así como plantea adoptar las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimiento de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos; de forma que pueden fijarse, con su participación, las condiciones de empleo (Art. 7).

Los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical (Art. 9), por lo que en beneficio de los trabajadores al servicio del estado, se debe ratificar y aplicar de manera práctica el convenio 151 en comento, lo cual traería como consecuencia el nacimiento de una democracia sindical, que beneficiaría a la clase trabajadora, desde diferentes puntos de vista, pero el principal será la libertad sindical, indispensable para la defensa de los

intereses colectivos burocráticos.

De esta manera, podemos afirmar que bajo las vigentes condiciones de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento de los derechos laborales colectivos y no pugnar por la interpretación individual de estos.

#### 4.3. EL FUTURO DE LA LIBERTAD SINDICAL BUROCRATICA

Como sabemos, la presidencia, la Secretaría de Gobernación (es decir, la policía política), los gobernadores estatales y algunos alcaldes prominentes usaban con frecuencia su influencia para escoger, o al menos para confirmar o vetar el nombramiento de los caciques sindicales, que una vez en el poder eran mantenidos a través de elecciones fraudulentas, invitaciones con el presidente y otros altos funcionarios, fondos para sobornos, e impunidad para malversar fondos sindicales, extorsionar a patrones o reprimir a los trabajadores. De esta manera, el PRI—Gobierno determinó, al menos en términos generales, el curso que seguiría el movimiento sindical.

Por un lado, esta relación histórica brindó al PRI una base de poder político a partir de la cual podía operar. Por el otro, permitió al gobierno un grado adicional de control sobre la conformación de la economía nacional. Con el respaldo del gobierno, los funcionarios sindicales generalmente colaboraron con los patrones (aunque a veces también los extorsionaron) y mantuvieron aplacados a los trabajadores (a los que con frecuencia también extorsionaban). Dirigir un sindicato era un negocio—a menudo muy lucrativo—, ya que los funcionarios, a veces operando sindicatos fantasmas, vendían contratos de protección a los patrones.

En algunas ocasiones los trabajadores lograban organizarse dentro de sindicatos

"charros" (controlados por el gobierno) a fin de defender o de promover sus derechos, pero ésta fue, en gran medida, una labor poco menos que imposible, y resultaba en su expulsión por funcionarios sindicales o su rechazo por autoridades laborales del Estado.

En efecto, los esfuerzos por crear sindicatos independientes generalmente eran aplastados, a veces de manera violenta; como mínimo, los trabajadores que participaban en esos esfuerzos eran despedidos; muchas veces se les golpeaba; otras se les mataba.

Históricamente, el modelo económico nacionalista de México se ha basado en una economía mixta con un sector público bastante grande, aranceles altos y cuotas de importación para proteger al mercado nacional, y un sistema de bienestar social que con el tiempo creció a tal grado que terminó subsidiando alimentos, vivienda, atención médica y atención para la mayoría de los trabajadores; para muchos hombres y mujeres que luchaban por su sustento y el de sus familias, estas concesiones contaban mucho y, por lo tanto, sirvieron para mantener en calma a la fuerza laboral mexicana.

Pero la pérdida del poder ejecutivo por el PRI ha asestado un golpe drástico a todos estos arreglos, este partido ya no controla el Estado, y ya no puede proteger lo que en otros tiempos eran los sindicatos corporativistas o "charros," además sin la protección del presidente y del partido gobernante, el futuro de las confederaciones sindicales oficialistas, que se unieron bajo el CT y la CTM, está en entre dicho, ya que en la actualidad y con las políticas de gobierno muchos patrones preferirían de plano desembarazarse de los sindicatos aliados con el PRI.

Aunque estos sindicatos trabajaron para mantener dócil a la fuerza laboral de México, su corrupción finalmente terminó siendo costosa y perjudicial.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Muchos ciudadanos comunes, por su parte, ven con desdén a los líderes sindicales, por su deshonestidad y porque, en cada momento, los burócratas sindicales se han resistido a cualquier movimiento hacia la democracia política. Y un número cada vez mayor de trabajadores detesta a los sindicatos, que no sólo no los han representado sino que también se niegan a dejar que ellos se representen.

Sin embargo, las instancias sindicales gubernamentales, no necesariamente están muertas, aún es posible que los burócratas, mafiosos y criminales que los controlan logren rescatar algo de la situación para su propio beneficio, pero su capacidad de hacerlo ahora depende de un contexto infinitamente más complejo.

Para los sindicatos y trabajadores mexicanos, el 2001 es una posibilidad real de construir un mundo feliz, en el que los retos representados por la integración mexicana en los mercados globales se están sintiendo con más agudeza que en cualquier momento anterior; el cambio que se está dando no se deriva simplemente del cambio de partido, es más bien, el viraje en la economía política de México que ha sido gradual durante las últimas dos décadas, ya que abrieron la economía a la inversión y el comercio internacionales, recortaron el gasto en servicios sociales y reduciendo el poder de las organizaciones sindicales.

De esta manera, la elección de Fox representa el fin de un régimen político y económico y de un sistema de relaciones laborales que durante décadas fungieron como la columna vertebral de la economía política de México. Desde 1936 el aparato del Estado mexicano y el PRI dominaron los gremios de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y del Congreso del Trabajo (CT), así como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). El Estado mexicano se valió de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ST y PS) y de

las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para proteger a la burocracia sindical oficialista a cambio de su cooperación con las políticas gubernamentales. Al mismo tiempo, cuando era necesario, el PRI utilizó su poder político para intervenir en los asuntos sindicales.

Sin embargo, tenemos en la actualidad un paisaje dramáticamente cambiado, pues esta transición representa un viraje radical, al cual no había esperado enfrentarse el sindicalismo mexicano, siendo un cambio drástico y rápido.

Con tantas cosas, aún es imposible vaticinar que tipo de sistema reemplazará al viejo, las organizaciones sindicales tradicionales, ¿se desvanecerán para quedarse en la oscuridad y la obsolescencia, o será que resucitarán y reconstruirán la histórica alianza entre el Estado y los trabajadores, y de este modo suprimir los movimientos populares que abogan por reformas? ¿podría el dividido Congreso estar dispuesto a abordar el problema de la reforma al sindicalismo?, por bien de la clase trabajadora esperamos que sí.

Ahora bien, el proceso mundial de acumulación capitalista se caracteriza por un fuerte proceso de concentración y centralización de capital, particularmente en la industria petrolera, automotriz y el sector financiero, hecho que aumenta el poder del capital frente a las y los trabajadores, y disminuye la de éstos y sus organizaciones sindicales, en este contexto, el neoliberalismo, ha lanzado como parte de su ofensiva general, el tema de la libertad sindical.

Así, para que desaparezcan las "prácticas restrictivas de los sindicatos" y la competencia opere en el sistema de libre mercado, se sugiere la generalización de la libertad de asociación sindical.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

El Banco Mundial forjó en su informe de 1995, una definición de libertad sindical que prácticamente subsume la libertad colectiva en la libertad individual, estableciendo como libertad sindical el derecho individual de cada trabajador "a afiliarse al sindicato de su elección o a no afiliarse a ninguno"<sup>71</sup>.

La aplicación de dicha definición, como es obvio, debilita el poder de los trabajadores y sus sindicatos frente al capital.

La discusión de los últimos años sobre libertad sindical está referida sólo al apartado "B", y es parte de una discusión mayor la de la reforma neoliberal del Estado mexicano y la creación de un nuevo modelo de relaciones laborales y sindicales. En el proceso de la ejecución de dicha reforma que se inició en la década de los ochenta, se aplicaron al sector central, entre otras medidas, el servicio civil de carrera, la desconcentración y la reorganización de la administración pública federal.

Como parte de la política estatal de fragmentación sindical, la libertad sindical colectiva queda disminuida, y fortalecida la libertad sindical individual, de esta manera, nos es dado concebir ningún tipo de organización social en el cual resulte innecesario el reconocimiento y la protección de derechos como la vida, la libre expresión o la manifestación del pensamiento, la intimidad, o la igualdad, tampoco podemos imaginar formas de organización social o modos de estructurar los procesos económicos que tornen innecesaria la existencia de asociaciones de trabajadores o patrones en cuyo beneficio este derecho haya sido reconocido y declarado.

---

<sup>71</sup> ITALO MORALES, Hugo, conferencia del 28 de octubre de 2002 " la reforma procesal "

Podemos afirmar que bajo las vigentes condiciones de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento y la adecuada protección del derecho a la libertad sindical para que el individuo pueda aspirar a vivir conforme a su condición humana.

Consideramos conveniente señalar que en algunos casos se ha utilizado la expresión "libertad sindical" para aludir no a los derechos de las asociaciones de patrones o trabajadores, sino a derechos propios de los integrantes de dichas asociaciones. Esto queda evidenciado con el señalamiento de que la protección del derecho a la libertad sindical, como lo concluiremos, obliga a reconocer a algunos derechos "especiales" a todos o a alguno de los individuos integrantes de la organización sindical, como por ejemplo el denominado "fuero sindical" de los dirigentes o representantes. Sin embargo, somos de la opinión que estos derechos no pueden ser confundidos con el derecho a la libertad sindical, ya que lo sirven, lo amparan, lo protegen o lo pueden derivar, pero son diferentes a él en y por su esencia en cuanto al sujeto de los mismos.

No queremos dejar de apuntar que la organización colectiva de empleadores o de trabajadores, en tanto agrupación de individuos para la obtención de fines comunes y con algún carácter de permanencia y de organización interna, es una manifestación del ejercicio del derecho de libertad de asociación, y obliga a considerar, bajo los supuestos antes dichos, que tales individuos deseen agrupar sus intenciones, intereses, finalidades o aspiraciones profesionales en una agrupación denominada, con tales fines, como un "sindicato", "unión" o "asociación".

De esta manera, podemos señalar que la necesidad de reformar la Ley Burocrática resulta algo que no se puede postergar de manera indefinida, razón suficiente para lograr la integración de nuestro país al desarrollo mundial.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** En el inicio de la historia, los trabajadores que realizaban trabajos de organización, dentro de cualquier forma de gobierno, no eran reconocidos, ya que se consideraba que no era un trabajo productivo; es de manera reciente que en nuestro país se reconoce su importancia, como parte del funcionamiento adecuado de la maquinaria estatal.

**SEGUNDA.-** El derecho de asociación constituye uno de los logros laborales más representativos para la clase trabajadora y que está regulado en nuestra Constitución, dividiendo a los trabajadores en general y a los que se encuentran al servicio del Estado, y sólo ejerciéndolo de manera libre se puede aspirar a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

**TERCERA.-** El gobierno mexicano, como medida de control político, estableció diversos mecanismos para someter a los trabajadores a los caprichos estatales; limitaciones como imposición de un sindicato único, prohibición de la pluralidad sindical, represión del derecho de huelga, vicios que por el bien de los trabajadores del Estado, deben desaparecer.

**CUARTA.-** Se tiene que entender a la libertad sindical de los trabajadores, como la facultad que tiene toda persona, que preste un trabajo, para ingresar o no a un sindicato, constituir uno nuevo, tener la decisión de ingresar o no a uno ya constituido, o en su caso no pertenecer a ninguno, así como poder separarse o renunciar a él cuando lo desee.

**QUINTA.-** La sindicación única, es una violación flagrante a los derechos laborales de los trabajadores burocráticos, por lo cual debe desaparecer esta forma de represión y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

control estatal y adecuar la normatividad existente a la realidad nacional e internacional en el ámbito del derecho laboral.

**SEXTA.-** La intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para efectos de interpretación de la legislación burocrática, debería ser tomada como punto de partida para consolidar una reforma laboral burocrática eficaz.

**SEPTIMA.-** Se debe exigir la intervención de los diferentes poderes de la unión, para logra que cada uno, en el ámbito de competencia que les corresponde, pugne por el exacto cumplimiento de las normas en materia de libertad sindical, por nuestra Carta Magna.

**OCTAVA.-** Resulta necesario actualizar o crear nuevos órganos de justicia laboral burocrática independientes, pues los existentes se encuentran corrompidos por los esquemas de poder anteriores a este periodo de transición gubernamental.

**NOVENA.-** El pertenecer a organizaciones internacionales laborales, obliga al gobierno mexicano a cumplir con los tratados que se emitan, por lo que es factible exigir su aplicación y cumplimiento.

**DECIMA.-** A fin de consolidar la integración de nuestro país al desarrollo mundial, se debe impulsar la reforma y actualización de los diferentes ordenamientos legales que regulan las relaciones laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado y éste como patrón.

TESIS CON  
RUBRO DE ORIGEN

## BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General de Derecho Administrativo. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 1981.
- ACOSTA ROMERO, Miguel y otros. Instituciones de Derecho Burocrático. Porrúa. México. 1987.
- ALBA Victor, Las ideologías y los movimientos sociales. Plaza-Janes. España. 1972.
- APARICIO, LOPEZ Alfonso, El Movimiento Obrero en México, Jus, México 1978.
- ARAIZA Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T. I, Ed. Casa del Obrero Mundial, México 1975.
- BORREL NAVARRO Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1996
- BRAVO, UGARTE José, Compendio de Historia de México, Ed. Jus, México 1984.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Haría. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo. Heliasta, Argentina, 1959.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta, Argentina. 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. Los Conflictos Laborales y su Solución. Heliasta. Argentina. 1979.
- CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Ormeba, Tomo II, Argentina 1968.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. s.e. México. s.a.p.
- CASTRO V, Juventino. Garantías y amparo. 9ª edición, Porrúa, México 1946.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica. COPARMEX. México. 1972.
- DARIA ROJAS, Raúl. Historia del Movimiento Sindical Internacional, Ediciones Uríos, Colección nuestra herencia, México 1984.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo T. I. Porrúa. México. 1992.
- DAVALOS José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México 1992.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1991.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Décima edición. T. II. Porrúa. México. 1994.

- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, 17ª edición, Porrúa, México, 1978.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1979, pag. 205.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Octava Edición. T. II. Porrúa. México. 1995.
- DEVALI, Mario L. Derecho Sindical y de la Previsión Social. Tercera Edición. Víctor P. Zavalia. Argentina. 1974.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, porrúa, México, 1976.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynol. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.
- KASKEL, Walter y otro, Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Depalma. Argentina. 1961.
- LASTRA, LASTRA José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1993.
- LEFRANC George. El Sindicalismo en el Mundo. Aikos-tau, España, 1974.
- OROZCO LINARES, Fernando, Historia de México, Panorama, México, 1992.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México, 1985.
- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Trillas. México. 1991.
- RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México, 1980.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídica. México, 1987.
- SANTOS AZUELA Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa S.A. México 1990.
- SANTOS AZUELA Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa México 1990.
- SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tercera Edición. Fondo de cultura económica, México, 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1972.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1970.
- TRUEVA, URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1980.

## DICCIONARIOS

Pequeño Larousse ilustrado, ed. Planeta, México, 1996.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Jact-Lega. T. XVII. Driskil. Argentina. 1978.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Edición. Espasa Calpe. España. 1984.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, centésimo trigésima edición, Luciana, México, 2002.

CONVENIO NUMERO 87, de la Organización Internacional del Trabajo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Asociaciones.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, cuarta edición, Luciana, México, 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, segunda edición, Sista, México, 2002.

## JURISPRUDENCIA

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

## OTRAS FUENTES

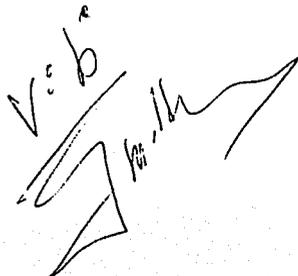
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, T. IV. Consejo Federal Extraordinario, Memoria, México 1973.

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, Revista informativa de la F.S.T.S.E., año II, número 6, octubre, México 1978.

Partido Revolucionario Institucional, 50 años, aniversario 1929-1979, México.

ITALO MORALES, Hugo, conferencia del 28 de octubre de 2002 " la reforma procesal "

SOLIS, DURAN, Santiago, Antecedentes Históricos, revista de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes.



A handwritten signature and initials in black ink. The signature is stylized and appears to be 'Hugo Morales'. Above the signature, the letters 'V', 'e', and 'b' are written in a vertical line, possibly indicating a date or a specific reference.