



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS SINDICATOS BUROCRÁTICOS Y LA
SINDICALIZACIÓN ÚNICA”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CASTAÑEDA GARCÍA BLANCA**

ASESOR: JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



FES Aragón

MÉXICO

2006



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.

AGRADECIMIENTOS

*Te doy gracias **DIOS** mío por permitirme vivir lo que he tenido que para ver alcanzada esta meta, por dirigirme de tal manera que en mis horas de flaqueza me regalaste de tu aliento para seguir; en especial te agradezco por mi inigualable y hermosa familia pues sin ti, ni ellos no sería nada porque te reconozco como mi Padre y Maestro de mi vida que solo has llenado de Bendiciones...*

*A mi Gloriosa **Universidad Nacional Autónoma de México**, en particular a la hoy Facultad de Estudios Superiores Aragón por darme tanto a cambio casi de nada.*

*A los miembros de mi **Jurado** que de manera conjunta hacen posible la culminación y alcance de esta meta.*

*A mi asesor, **Licenciado José Manuel Cervantes Bravo** por confiar en mi de la manera que jamás pensé, por su profesionalidad, y en especial por ese excepcional ser humano que no solo conmigo ha sabido ser, muchas gracias...*

DEDICATORIAS

*Dedico este trabajo a mis padres **Silvia García Carmona y Juan Castañeda Albino**, porque como padres han sido más de lo que merecía, tan es así que reconozco que este triunfo en más de la mitad es suyo, se las dedico con la esperanza de que se sientan orgullosos y descansados de haber logrado una de sus cuatro grandes metas, pues ha pesar de todo, jamás me han soltado y mucho menos dejado caer impulsándome a terminar lo que estaba postergando; los amo y eso no lo cambiará ni el tiempo, ni nada; asimismo les agradezco infinitamente su tiempo, amor y buena crianza que hoy se traducen en esto.*

*Te agradezco **Juanito** porque mucho de lo que soy es gracias a ti porque supiste apoyarme ayer, hoy y siempre, y espero hermano que siempre estemos juntos y que a ti te vaya mucho mejor que a mí porque eres un excelente ser humano que no merece menos, te quiero muchísimo; gracias Ingeniero.*

*Te dedico **Gordito** mi Tesis porque a base de tus regaños y sarcasmos me diste el orgullo que me hizo falta ayer para hoy Titularme, a ti no te quiero menos, te admiro y respeto Señor Abogado.*

***Chivis** sé que entre tu y yo ha habido distancias que nos acercan en los momentos más difíciles, la más chiquita de mis hermanos y la más fuerte de ellos te quiero mucho y aunque a ti te falta camino sé que terminarás y que nunca nos distanciaremos.*

Blanquita, mi hermosa hija, aunque piensen en que puede contribuir un bebé en la culminación de un trabajo solo les diré que mi hija fue mi motor y ganas de continuar, te quiero mucho chiquita y siempre trabajaré porque estés orgullosa de mi mamita.

A ti **Miguel** por quererme y estar conmigo dándole otro toque a mi vida, en especial te agradezco por nuestra hermosa hija. Te quiero.

Dedico esta Tesis a mis familiares y amigos que me apoyaron en el trayecto de la Universidad y esta última etapa.

Dedicatoria especial y aparte merecen los hermosos seres humanos que he conocido en mi vida laboral:

Magistrada Carolina Pichardo Blake, por haber confiado en mi y darme una gran oportunidad y porque sin saberlo me dio la mano en el momento que más lo necesité canalizándome con una gran mujer y profesional.

Licenciada Leticia Carolina Sandoval Medina, por el enorme sentimiento de aprecio que siento por Usted, por su trato distinguido, sapiencia y buena fe para conmigo

Asunción Camacho Pichardo, porque de manera desinteresada te considero de mis pocas amigas la que puede contar conmigo cuando lo desees.

Jueza Magdalena Mendoza Guerrero, seguramente intuye quien es la gran mujer y profesional, pues si es mi concepto de Usted, gracias por todo abogada.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO PRIMERO.	
ORÍGENES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO.	
1.1. GESTACIÓN DE LOS SINDICATOS	1
1.1.1. MOVIMIENTOS SOCIALES EN MÉXICO Y EL MUNDO.	1
1.1.2 INSERCIÓN EN LA CONSTITUCIÓN SOCIAL.....	11
1.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	13
1.2.2. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	14
1.2.3. COMPARACIÓN.....	15
1.3. ESTUDIO DEL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.....	17
CAPITULO SEGUNDO.	
MARCO CONCEPTUAL DE LOS SINDICATOS BUROCRÁTICOS.	
2.1. SUJETOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO. ...	20
2.1.1. EL ESTADO.....	21
2.1.2. TRABAJADORES GENERALES.....	21
2.1.3. SINDICATO.....	22
2.2. SINDICATO BUROCRATICO.....	25
2.2.1. CONCEPTO.....	25
2.2.2. CONSTITUCIÓN.....	26
2.2.3. REGISTRO.....	27
2.2.3.1. REQUISITOS DE FONDO.....	30
2.2.3.2. REQUISITOS DE FORMA.....	33

2.2.4. PERSONALIDAD JURÍDICA.	36
2.3. ORGANOS COMPETENTES.	38
2.3.1. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. .	38

CAPITULO TERCERO.

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 68 y 69, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

3.1.- SINDICALIZACIÓN ÚNICA, EN OPOSICIÓN A LOS PRINCIPIOS CONSAGRADOS EN LA FRACCIÓN X, DEL APARTADO “B”, EN RELACIÓN CON LA FRACCIÓN XVI, DEL APARTADO “A”, AMBOS DEL 123, CONSTITUCIONAL.	41
3.1.1. PRINCIPIOS QUE VIOLENTA:	41
3.1.1.1. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.	41
3.1.1.2. PLURALIDAD SINDICAL.	44
3.1.1.3. LIBERTAD SINDICAL.	45
3.1.1.4. DEMOCRACIA SINDICAL.	50
3.2. CRITERIO EMITIDO POR LA CORTE.	52
3.3.- DEL CONVENIO 87.	56

CAPITULO CUARTO.

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS SINDICATOS BUROCRATICOS Y LA SINDICALIZACIÓN ÚNICA.

4.1. PROPUESTA PARA LA ADECUACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 68 y 69, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	69
4.2. VIABILIDAD DE LA PLURALIDAD SINDICAL A NIVEL BUROCRÁTICO.	84
4.3. TRASLACIÓN DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS A LA SIMPLE PUBLICIDAD NECESARIA Y SUFICIENTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE TALES ASOCIACIONES, ATENDIENDO ORIGINARIAMENTE AL	

INTERÉS JURÍDICO Y SOCIAL DE LA CLASE INSTADORA.....	89
CONCLUSIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	99

INTRODUCCIÓN

Es grato presentar el trabajo que viene a conformar básicamente la obra culminativa de nuestro nivel Licenciatura en la carrera de Derecho, aunque muchos colegas comentaron lo fácil, o en su caso lo difícil que resultó este punto; solo nos resta agradecer la oportunidad de alcanzar una de las metas más deseadas, que hoy día expone a su excelsa consideración, la valuación de esta Tesis Profesional.

La etapa universitaria, influyó en gran proporción para la elección del tema asignado, ya que es nuestra finalidad englobar una problemática en la que a través de un estudio minucioso pudiéramos poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el albergue en nuestra Máxima Casa de Estudios, es así como arribamos a la ubicación del tema **“Análisis jurídico de los sindicatos burocráticos y la sindicación única”**; tal vez en el transcurrir del tiempo nos preguntemos innumerablemente del por qué la elección del tema y hoy solo podemos justificarlo en lo apasionante que nos resulta la aportación pretendida, ya que en nuestra formación personal y profesional el tópico del sindicalismo ha sido preponderante; que para Usted querido lector no será difícil inferir.

Ahora bien, sin mayor preámbulo subjetivo, tenemos a bien indicarle el camino a recorrer en la lectura del presente trabajo, claro solo a manera de reseña, esperando ansiosamente se avoque a su interés.

La metodología eficiente nos exige que para iniciar el estudio de un tema es preciso conocer el antecedente más remoto para que en nuestro intelecto no obre carencia de conocimiento de causa, es así como nos decidimos a incluir en el primer capítulo los antecedentes del sindicalismo y aun cuando la ubicación de tiempo y espacio podría reducirse a la historia de México, incluimos comparación con otros sistemas en cuanto a la génesis del derecho colectivo y los sindicatos.

En el mismo orden de ideas, sobre los precedentes de los sindicatos resaltaremos la codificación que en el ir y devenir del tiempo y las circunstancias sociales se forjó, dígase Constitución, Leyes Federales y hasta Ordinarias, éstas últimas solo ejemplificativas.

Enseguida ofrecemos un panorama conceptual, en el que quedaran fijados términos básicos, trascendentes en el campo del sindicalismo y los sujetos de la relación colectiva, muchos de ellos obtenidos a través de la legislación, o bien de una selecta extracción de doctrinarios respetables en el ámbito laboral; además indicaremos los requisitos a cumplir para el registro de un sindicato y por ende, también tocamos el tema del órgano competente para efectuarlo.

El capítulo tercero esta dirigido a ubicar en específico el ordenamiento federal, dígase, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, trasgresor del criterio original de la Constitución; en sus artículos 68 y 69, al admitir la sindicalización única, lo que a todas luces resultaría anticonstitucional y obstaculizador de garantías ya adquiridas, las que representan un gran logro para nuestro país; señalaremos a su vez, los artículos específicos que a nuestro decir son candidatos a la modificación por violentar principios de naturaleza superior, deducidos del texto de la Constitución Política Mexicana, tales como la Supremacía Constitucional, Pluralidad Sindical, Libertad Sindical y Democracia Sindical.

Por otra parte, reconocemos el criterio que al respecto originó y sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, haciendo la reivindicación que por su naturaleza correspondía, pero que no esta al alcance de todos, esto lo manifestamos así, pues resulta evidente que hay casos en que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha negado el registro basado en los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; los que en síntesis contemplan la sindicación única y la coactiva limitación hacia el trabajador de no poderse separar del sindicato afiliado salvo que el mismo lo expulse; y que si en el supuesto no hacen la promoción que en derecho correspondería, para que la autoridad ahora responsable, por estar

hablando del amparo, modifique su criterio sentado, se deja transcurrir el término que señala la ley de la materia, estaría por demás el comentario de que no se cumpliría la finalidad de la jurisprudencia que al efecto emitió la Corte, cuestión que podemos salvaguardar, teniendo una modificada o corregida codificación; según nuestro leal saber y entender. En el mismo tenor el convenio 87, resulta otro buen fundamento del porque no debe prevalecer la sindicación única, ni siquiera en el ánimo de la redacción de la Ley Burocrática.

Y como es regla, al finalizar de la lectura se encontrará con las conclusiones y propuestas, primeramente de manera detallada, fundada y motivada y, después ya puntualizadas, mismas que no pretenden hacer mella, sino presentar de manera conciente elementos del porque los artículos materia del estudio deben de adecuarse, en este momento argumentaríamos únicamente atendiendo a su naturaleza obsoleta, pero sobre todo transgresora de la Ley Suprema del país; y que al hablar de la modificación acaecerían consecuencias tales como la difusión de la viabilidad de la pluralidad sindical burocrática y, como punto paralelo pero sin ser de menor importancia, la eliminación del candado que representa el registro sindical ante la obediencia a cuestiones políticas, requiriéndose en sí la simple publicidad para atender a los fines y sobretodo el respaldo que debiese representar para la clase protectorada en materia de Derecho Colectivo, es decir la clase trabajadora.

No esperando menos de Usted, que la critica constructiva que indudablemente nos permita crecer como profesionista e investigadores, misma que rogamus deberá fincarse en bases mejores que las presentadas.

CAPITULO PRIMERO

ORÍGENES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1.- GESTACIÓN DE LOS SINDICATOS.

1.1.1 MOVIMIENTOS SOCIALES EN MÉXICO Y EL MUNDO.

1.1.2 INSERCIÓN EN LA CONSTITUCIÓN SOCIAL.

1.2.- CODIFICACIÓN VIGENTE DE LOS SINDICATOS EN NUESTRO PAÍS.

1.2.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.2.2.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

1.2.3.- COMPARACIÓN.

1.3.- ESTUDIO DEL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.

CAPITULO PRIMERO

ORÍGENES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1.- GESTACIÓN DE LOS SINDICATOS.

1.1.1 MOVIMIENTOS SOCIALES EN MÉXICO Y EL MUNDO.

Iniciaremos el presente trabajo de Tesis enmarcando aspectos fundamentales en la historia, tanto Nacional como del Mundo, es basta la pretensión de abarcar la totalidad del contexto internacional en el aspecto del Derecho Colectivo, sin embargo, solo depararemos en un buen intento.

Los privilegios hoy día obtenidos para la clase trabajadora, atañe en la historia un largo proceso de formación; y básicamente del contexto cronológico en México, en materia de derecho del trabajo colectivo, hemos tenido a bien seleccionar el siguiente material.

Nos resulta preciso indicar que, nos remontaremos desde las “Leyes de las Indias”, siendo este un cuerpo muy novedoso de corte social protector de la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo; dicho de otro modo, esta normatividad pretendió brindar protección al indio frente al conquistador, la que no tuvo eficacia, ya que la explotación fue un símbolo distintivo de dicha época.

A decir de los doctrinarios fue letra muerta, así lo refieren por apreciar que entre las que contempló: “...la jornada de trabajo, el salario mínimo, el pago en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya; pero lamentablemente estas

disposiciones no se aplicaron y, en consecuencia no beneficiaron a los indios"¹; con lo que queda claro que a consecuencia de la explotación humana, el despojo de los bienes de los indígenas y de comunidades enteras, no deja más resultado que el estancamiento de la codificación que pudo ser el origen de una reglamentación jurídica avanzada tendiente a la protección de los derechos colectivos.

Aun cuando ya hemos mencionamos de manera sintetizada algunas disposiciones contempladas en las "Leyes de las Indias", ahora nos resulta interesante resaltar otras tantas, tendientes también a la tutela de derechos laborales tanto individuales como colectivos:

1. "La idea de la reducción de las horas de trabajo.
2. La jornada de ocho horas.
3. El descanso semanal y de los días importantes de carácter religioso.
4. La reducción de la jornada los días sábado.
5. El pago del séptimo día.
6. La protección al salario, que se ordenaba fuera en efectivo.
7. La tendencia fija del salario
8. La protección de la mujer durante el embarazo.
9. La protección contra labores insalubres y peligrosas.
10. El principio procesal de verdad sabida en favor de los indios.
11. La obligación de proporcionar casas higiénicas
12. La atención médica obligatoria.
13. El pago de los días en que no trabajaba el empleado por enfermedad".²

Desafortunadamente, estas disposiciones no llegaron a una aplicación, dicho en el vulgo jurídico carecieron de positividad, ya que el texto como tal, fue vigente y hasta cierto punto óptimo, más no operable, lo anterior como consecuencia de que

¹ QUIROZ Acuña, Francisco; **FORO LABORAL**, Editorial Porrúa, México 1981, p. 23.

² IBARRA Flores, Román; **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Editorial Porrúa, México 2002, primera edición, paginas 45-46.

las circunstancias propias de la etapa de la colonia constituían una realidad inversa a la citada legislación, debido a la opresión y explotación de los indígenas en el Virreinato.

En breves líneas durante éste periodo concretamos, que la subsistencia de la esclavitud y de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo y por ello inaspirable la gestación de los sindicatos en el México colonial.

Ahora bien, la tendencia más cercana a los sindicatos fueron las "...Ordenanzas de Gremios que reguló la existencia de las diversas corporaciones, fundamentalmente con propósitos de control político y económico. Las Cortes Españolas (Parlamento) la suprimió finalmente con la Ley de ocho de junio de 1813."³

Como consecuencia de lo anterior en el siglo XIX, en México no se conocía el Derecho del Trabajo, al aplicarse el Derecho Español de la Colonia; inclusive la Constitución de mil ochocientos veinticuatro, no incluyó normas de protectoras del trabajo.

Con posterioridad y ante las pugnas de naturaleza laboral, como la de: "...Ignacio Ramírez, - el Nigromante- que propuso se incorporarán a esa Constitución derechos laborales, como el reparto de utilidades, pero fue ignorado..."⁴, debido principalmente al predominio de una filosofía liberal individualista; escuchándose por primera vez decir "´Problema Social´ y ´derecho social´."⁵; quien se adhirió, pero no de manera firme, fue Ignacio Luis Vallarta quien exaltó: "...la importancia del trabajo y la justa necesidad de protegerlo, pero concluyó que era imposible la intervención

³ SANTOS Azuela, Héctor; **CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO**, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, página 16.

⁴ IBARRA Flores, Román; Op. Cit., pagina 46.

⁵ CANTÓN Moller, Miguel; **DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO**; Editorial Pac, Segunda edición 1985, Página 11.

protectora del Estado a ese respecto, pues afectaba la esfera intocable de las libertades individuales de industria y de comercio.”⁶

Por otra parte de lo rescatable de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, tenemos: “...los artículos cuarto, quinto y noveno de esa Constitución, que se refieren a la libertad de profesión, industria, trabajo, de asociación, y al derecho de no ser obligado a prestar trabajos personales y la justa retribución y su consentimiento”.⁷ Y específicamente el artículo 9º, pues fue el que contempló la asociación; escudándose los sindicatos “en el derecho genérico de asociación.”⁸

La conexión entre las etapas de la colonia y la independencia, respecto a las asociaciones, comulgamos que: “... la independencia iniciada en 1810 destruyó prácticamente la organización colonial, formalmente vinieron a desaparecer los gremios hasta 1861, durante la época de la Reforma, en que todos sus bienes pasaron a considerarse como bienes nacionales”.⁹

Es entonces que en el México Independiente contamos con vestigios en materia de prestación de servicios insertos en “...el Código Civil de 1870, en el que se estableció que el contrato de prestación de servicios no podía ser considerado como arrendamiento, debido a que el ser humano no podía ser tratado como las cosas”;¹⁰ en tanto que: “...las relaciones de trabajo se rigieron por el Código Civil. En estas disposiciones se incluyen también las de arrendamiento, hospedaje, doméstico y de jornal, bajo el rubro de ‘Del Contrato de Obra’...”¹¹; codificación inspirada en la napoleónica, sin embargo, la diferencia fue que el Código nuestro trató de dignificar el trabajo humano, quitándole la característica de alquiler, pero en ningún apartado se habló de la posibilidad de asociación, sin dejar de prohibirse a su vez.

⁶ SANTOS Azuela, Héctor; Op. Cit., p. 16.

⁷ IBARRA Flores, Román; Op. Cit., p. 46.

⁸ SANTOS Azuela, Héctor; Op. Cit., p. 17.

⁹ GUERRERO, Euquerio, **RELACIONES LABORALES**, Editorial Porrúa, S. A., México 1971, página 76.

¹⁰ IBARRA Flores, Román; Op. Cit. p. 47.

¹¹ CANTÓN Moller, Miguel; Op. Cit., p 11.

Los trabajadores participes de la época independiente mantuvieron una actitud receptiva e informada de cómo debían manejarse las relaciones de trabajo, es como supieron “de los mártires de Chicago y de las luchas de los trabajadores de ese país y sobretodo de la importancia de la unión de los trabajadores y de la fuerza que ellos representan.”¹²; aspecto que influyó notablemente en el país, empezando a formar conciencia de unidad en los trabajadores y la fuerza que representaba dicha unidad para hacer frente a situaciones laborales y económicas.

Hemos llegado al punto cumbre en la historia de México, en la que acaece la incorporación total del derecho colectivo, trayendo aparejada la asociación profesional, etapa denominada revolución mexicana, de la que debemos aclarar que no solo tuvo matices agrarios, sino también, como lo es tema de estudio los movimientos obreros y que destacaremos su importancia a continuación.

Es así como el dieciséis de septiembre de mil ochocientos setenta y dos, se presume la formación de Círculos Obreros, primera organización de los trabajadores, organizados con un año de anterioridad, es decir, desde mil ochocientos setenta y uno, teniendo como dirigentes a sastres e impresores, los que solicitaron al entonces Presidente Lerdo de Tejada reglamentos de trabajo jornadas y salarios fijos, contando con 18 asociaciones afiliadas, mientras que para mil ochocientos setenta y seis se incrementaría a cuarenta y tres.

Durante el periodo Porfiriano hubo severas represiones contra los intentos de organizaciones obreras; el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, contó “...entre sus principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, de orientación anarcosindicalista obtenida durante su estancia en los Estados Unidos. Su conocimiento y preparación en la materia y su valor personal, que no se redujo ni con las persecuciones constantes ni con la cárcel que sufrieron en varias

¹² *Ibíd.*, p. 12.

ocasiones en ambos lados de la frontera, fue de gran utilidad para llevar adelante la formación de estas asociaciones de defensa de los trabajadores.”¹³

Asimismo, numerosos textos fueron elaborados por los hermanos Flores Magón, ejemplo de ello, son los periódicos *Regeneración* que apareció en agosto de mil novecientos y *El Hijo del Ahuizote*; “...en casi todas las regiones donde había fábricas existieron (...) Así se conoció el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en el año de 1906 en San Luis Missouri, EE.UU. por Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante...”¹⁴.

En consecuencia, en pleno siglo XX se desencadenaron eventos trascendentes como las huelgas de Río Blanco y Cananea; detonantes significativos para el avance del Derecho del Trabajo, periodo en el que “...intervinieron algunos líderes de origen europeo, como Moncaleano, que alentaron a nuestros trabajadores y a nuestras incipientes organizaciones profesionales”¹⁵.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, “...la primera significó una aportación fundamental para el establecimiento interior de la jornada de ocho horas, la igualdad de trato frente a trabajadores extranjeros y la limitación del número de estos en las empresas a un 10%; la segunda significó la causa fundamental para suprimir las tiendas de raya”.¹⁶

El treinta de mayo y el tres de junio de mil novecientos seis “...fueron reprimidas en forma sangrienta las huelgas de Cananea y de Río Blanco, hechos que ligados a la acción y al programa del Partido Liberal Mexicano 1 de junio de 1906 irían preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.”¹⁷

¹³ *Ibíd.*, p.13.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ GUERRERO, Euquerio, *Op. Cit.*, p. 78.

¹⁶ IBARRA Flores, Román; *Op. Cit.*, p. 48.

¹⁷ SANTOS Azuela, Héctor; *Op. Cit.*, p 19.

Fue hasta la revolución de mil novecientos diez, cuando pudieron funcionar distintos gremios y uniones de trabajadores, como la Confederación de Tipógrafos de México, la Gran Liga del Trabajo, la llamada Cámara Nacional del Trabajo y el Gremio Unido de Alijadores de Tampico.

El derrocamiento del General Díaz y la llegada a la presidencia de Don Francisco I Madero "...el 13 de diciembre de 1911 se expide un decreto por el que se crea la Oficina de Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, oficina que tenía facultades para intervenir en la solución de conflictos entre obreros y patronos; su intervención por la naturaleza de los conflictos en que intervino estuvo dirigida a los de carácter colectivo logró que solucionaran satisfactoriamente más de sesenta huelgas, intervino para la celebración de la Tarifa de la Industria Textil en 1912, que es el antecedente más antiguo en México para un Contrato Colectivo de Trabajo."¹⁸

Posteriormente se formó "...La Casa del Obrero Mundial el 24 de agosto de 1912, primera gran central de los trabajadores mexicanos a nivel nacional."¹⁹, la que en su momento luchó de manera aparejada con el ejército constitucionalista; asimismo advertimos que, en un principio adoptó una postura de no conciliación, ni participación política, muy por el contrario de acción directa o violencia y, es al término del movimiento revolucionario, cuando se fija sede en la Casa de los Azulejos, en la avenida Madero, en la ciudad de México; la que vio nacer y salir grandes dirigentes dignos de reconocimiento, como Luis N. Morones, Herón Proal y Adrián Varela, los que lograron el reconocimiento de sus sindicatos y de la jornada de ocho horas.

Ante la usurpación de Huerta al Gobierno del General Madero, "...se levanta en armas el grupo carrancista que encuentra su plataforma ideológica en el Plan de

¹⁸ CANTÓN Moller, Miguel; Op. Cit., p.11.

¹⁹ SANTOS Azuela, Héctor; Op. Cit., pp. 19 y 20.

Guadalupe de 21 de enero de 1913, en el que Venustiano Carranza enarbola dentro de las banderas de su causa, la promulgación de leyes agrarias y obreras.”²⁰

El veintiséis de julio de mil novecientos veintinueve, se federalizó la legislación laboral por iniciativa del hoy expresidente Emilio Portes Gil, “...para reformar la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, en la que se establecía la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Tal iniciativa fue aprobada por el órgano legislativo y por los Congresos de los Estados, dando lugar a la elaboración de la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931 con la que quedaron derogadas -según el artículo catorce transitorio- todas las leyes que expidieron las legislaturas de los Estados y el Congreso Federal en esa materia”.²¹ Siendo la aportación fundamental de dicha ley, la regulación de las instituciones básicas del derecho del trabajo, como el sindicato, el contrato colectivo y el derecho de huelga.

A continuación, a manera de reseña ubicaremos algunos lugares a nivel mundial, en donde también se suscitaron eventos de relevancia y que vienen a desembocar en algunas organizaciones de carácter internacional, o bien, simplemente en la imitación a que se apegó en muchas ocasiones nuestro país para el proceso legislativo, y cabe resaltar que en materia de derecho del trabajo, México fincó las bases del mismo.

Como ya lo anticipamos, el siguiente apartado lo encaminaremos a las diversas manifestaciones sobre el sindicalismo en el mundo, propias de la historia de la humanidad; siendo algunas rescatables y elevadas, otras arcaicas y obstaculizadoras de una evolución agigantada, sin que por ello pierdan o disten de la realidad.

²⁰ SANTOS Azuela, Héctor; Op. Cit., p. 20.

²¹ IBARRA Flores, Román; Op. Cit., p. 57.

En la opinión de estudiosos del derecho, como el reconocido Ferrari el movimiento sindical, en cuanto a su ideología, fue sucesivamente dominado por distintas doctrinas, especialmente por el socialismo y el anarquismo y, después de la última guerra mundial, más que dominado, desfibrado por el comunismo.

Ahora bien, de manera concreta el Sindicalismo corporativista, característico de regímenes autoritarios; se conforman de “sindicatos oficiales, únicos para cada profesión, de adhesión obligatoria; sindicatos mixtos que integran a la vez a patronos y asalariados, con el fin de crear la ilusión de la inexistencia de luchas sociales”²²; ante las calificativas que nos describen este tipo de sindicalismo podemos arribar a la consideración de que la libertad sindical es nula y solo utopía.

Estudio aparte merece el sindicalismo contemplado en países socialistas, para situarnos en tiempo y espacio ubiquemos el este europeo, durante el periodo estalinista, donde básicamente el “sindicato se concebía simplemente como un transmisor, como una ‘correa de transmisión’ del partido, encargado de difundir y de extender sus consignas entre los trabajadores. Estaba privado de toda función de defensa y reivindicación, ya que estando el Estado en manos de la clase obrera, los intereses de las empresas deberían coincidir por definición con los intereses de los trabajadores. El único papel del sindicato de gestión (gestión de la inspección de trabajo, de las obras sociales de empresa, de los grupos sociales).”²³

Es sabido que el socialismo, tanto utópico como científico, dotó del cuerpo ideológico al movimiento obrero del siglo pasado. “Con Robert Owen los trabajadores ingleses desencadenaron la Guerra Cartista y en 1824 se logró que el parlamento reconociera los derechos de coalición y asociación profesional.”²⁴

²² CAMERLINCK G. H. Y Lyon-Caen, DERECHO DEL TRABAJO, traducción de la 5ª edición Francesa por Juan M. Ramírez Martínez; edición española Editorial Tolle, Lege Páginas 362.

²³ *Idem.*

²⁴ SANTOS Azuela, Héctor; Op. Cit., p. 10.

Resultado casi inmediato, se promulga en mil ochocientos sesenta y nueve, en Alemania, "...la primera legislación del trabajo, no obstante que no abarcara los derechos colectivos. Sin embargo, tolerada la vida sindical, se celebraron en ese país, dos importantes congresos obreros: el de Eisenach y Gotha. La expansión de la fuerza obrera organizada sobre las pautas del socialismo, provocó la promulgación de la Ley Antisocialista de 1878, bajo el régimen de Bismarck."²⁵

Iconos importantes para el socialismo desarrollado en mil novecientos cuarenta y ocho fueron Marx y Engels, quienes publicaron su afamado Manifiesto comunista "...en el que se analizaron la lucha irreconciliable entre burguesía y proletariado; la explotación y miseria de los trabajadores; la complicidad del Estado y el derecho, y la necesaria unidad proletaria del mundo para la rendición del trabajo."²⁶

El sindicalismo en países subdesarrollados, del que tendremos mayor conocimiento por pertenecer precisamente a uno de ellos, y que está distinguido éste porque: "incide más directamente en la vida política, en la medida en que proporciona numerosos cuadros dirigentes. De hecho las reivindicaciones sociales se presentan con menos urgencia que la formación de una nueva élite."²⁷

El contacto directo con la figura del sindicalismo, en los países subdesarrollados; a través de los medios de comunicación, como parte de la relación colectiva laboral, ya sea por el sindicalizado, o bien, por la simple investigación como estudiante de cualquier rama social, nos lleva a corroborar sin margen de error lo antes planteado; siendo objeto primordial de nuestros líderes sindicalistas el acceder a niveles políticos no alcanzables sin su impulso; pues de manera equívoca, pero real, la coacción que ejercen las dirigencias de éste, y de manera paralela debido a la falta de eficacia de una pluralidad sindical hacen que el resultado sea la distorsión

²⁵ *Ibíd.*, p. 11.

²⁶ *Ibíd.*, p. 10.

²⁷ CAMERLINCK G. H. Y Lyon-Caen, *Op. Cit.*, p. 363.

de los fines del sindicato, la monopolización entendida como la concentración de ese poder encomendado para el estudio, mejoramiento y negociación de intereses colectivos y no así particulares, asimismo, que al no coexistir alternancia que pretenda dar la mejor opción para el trabajador o servidor público, deja a nuestra consideración un panorama muy criticable.

1.1.2 INSERCIÓN EN LA CONSTITUCIÓN SOCIAL.

Es del conocimiento y acervo cultural de todo mexicano que nuestra patria fue quien aportó para México y el mundo la Constitución socialista de 1917, y por ende las garantías sociales, entre ellas, el derecho del trabajo.

Previo a la conquista obtenida, las persecuciones contra obreros organizados no se hicieron esperar, al grado de la militarización de los servicios ferrocarrileros, el impedimento de la propaganda sindical y la disolución de algunas organizaciones; ante esa situación, la respuesta no demoró y, es la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, quien convocó en mil novecientos dieciséis al Congreso Obrero Nacional, celebrado en Veracruz, en el que se ventiló el principio fundamental de la organización obrera, pugnando asimismo por la socialización de los medios de producción.

Ahora bien, “En el lapso que transcurre desde la muerte del señor Madero y la promulgación de la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, muchos Estados enfrentaron problemas de carácter laboral, por lo que hubo algunas leyes de la materia que son antecedentes de nuestra legislación actual”.²⁸

²⁸ CANTÓN Moller, Miguel; Op. Cit., p 23.

Dichas leyes comprendían los ideales de los gobernadores surgidos en la revolución Constitucionalista, como ilustración ubiquemos la que se conocería como la primer Ley del Trabajo, nace en Veracruz, por Cándido Aguilar, contemplando en su contenido la jornada laboral de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya y otras disposiciones en materia de previsión social, como lo fue el mantener, escuelas primarias con educación laica y las Juntas de Administración Civil, para conflictos entre trabajadores y patronos.

Mientras tanto, por el Estado de México, Vicente Villada, y la Ley de abril de mil novecientos cuatro, que abarcó en esencia la indemnización a los trabajadores por accidentes o enfermedades profesionales, con baja cuantía concedida, pero aportación al fin; asimismo la Ley de Bernardo Reyes, en Nuevo León, en noviembre mil novecientos seis, sobre el similar concepto de indemnizaciones, pero en mejores condiciones.

Para el año de mil novecientos quince, Salvador de Alvarado, sinaloense, Gobernador Militar por Yucatán, expidió leyes que se conocen con el nombre de las “Cinco Hermanas”, una de las cuales era la Ley del Trabajo, que abarcaba principios tales como la creación de los Consejos de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje del Estado, entre otros, los que con posterioridad se insertarían en el Artículo 123 Constitucional.

Así en el largo ir y devenir de discusiones sometidas a consideración por ilustres jurisconsultos podemos arribar al proceso legislativo complejo hoy día histórico en el que se conquista la inserción del Artículo 123 Constitucional, como legado y prueba que México antes que cualquier país del mundo contempló en su máximo ordenamiento, dígase Carta Magna, el beneficio de un derecho social, aun sobre las tan arraigadas doctrinas del liberalismo económico propias de la época; corroborando por tanto, el principio de que por encima de las leyes económicas está la justicia humana.

El proyecto aprobado por los Diputados Constituyentes a finales del mes de enero fue enviado para la promulgación del señor Carranza, quien lo hizo el día 5 de febrero de 1917, fecha en que empezó a regir la primera Constitución de carácter Social, en la historia.

El orden jurídico en México que a partir de 1917 defiende por igual la vigencia de las garantías individuales y las sociales, ha sido objeto de pretensiones tales como la de ser modificada, tanto por organizaciones patronales, partidos políticos burgueses y el gobierno, para eliminar el carácter tutelar de la legislación laboral.

1.2.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al hablar de la Ley Federal del Trabajo, es necesario señalar la vital importancia de la reforma concerniente a la federalización de la legislación laboral, acaecida en mil novecientos veintinueve, propuesta del entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, a la fracción X, de la Constitución Federal, en la que se dio facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, aprobada que fuera por el propio Congreso y las legislaturas de los Estados originando con ello la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, con la que quedaron derogadas por así indicarlo su artículo catorce transitorio, todas las leyes que expidieron las legislaturas de los Estados y el Congreso Federal en esa materia.

Ahora bien, señalaremos que la naturaleza de la primera Legislación Federal en materia de Trabajo, fue la protección y "regulación de las instituciones básicas del derecho del trabajo, como el sindicato, el contrato colectivo y el derecho de huelga".²⁹

²⁹ IBARRA Flores, Román; **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Editorial Porrúa, México 2002, primera edición, paginas 57.

Como es de esperarse, dicha ley no fue eterna dentro de nuestro marco jurídico normativo y, es así como, el primero de mayo de mil novecientos setenta entra en vigor la nueva legislación, la cual por lógica abrogaría a la anterior, y pondría en aras la nueva legislación, con inserciones producto de “las conquistas más importantes que los sindicatos del país había conseguido desde 1931, a través de sus contratos colectivos.”³⁰; sin embargo, la misma se modificó en la década de los ochentas, agregando límites en los aspectos más importantes, por ejemplo en la parte procedimental en materia laboral.

1.2.2.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

No fue óbice el avance de la reglamentación del sector privado, para no vislumbrar las imperiosas necesidades del sector público o burocrático, tan es así que, el cinco de diciembre de mil novecientos sesenta, cuando aunadas las múltiples presiones y, considerando “que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo en general, se reformó el artículo 123 constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado “B”, y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, lo Gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.”³¹, atento ha que no habían quedado contemplados en la tutela de derechos sociales, los trabajadores al servicio del Estado, desde la génesis del artículo 123 Constitucional.

Con antelación ya aludimos a las presiones y factores que inclinaron la pugna hacia una adición al máximo ordenamiento del país, en materia del trabajo desarrollado por los empleados al servicio del Estado, y ejemplificaremos con el

³⁰ Idem.

³¹ DÁVALOS, José; **DERECHO DEL TRABAJO I**, 4ª edición, Editorial Porrúa, México 1992, páginas 427.

siguiente acontecimiento: “En la ciudad de México, allá por los años veintes y los treintas en que el proceso de consolidación posterior al movimiento armado, ocasionaba frecuentes crisis ministeriales, se vio cómo los empleados públicos a veces hasta los mozos, eran separados de sus puestos sólo por el cambio del Secretario de estado.”³²

Con posterioridad, el hoy ex presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, en mil novecientos treinta y ocho inició la expedición del Estatuto Jurídico de los Empleados al Servicio de la Federación, que de manera conjunta al de mil novecientos cuarenta y uno, representan aportaciones que se catalogarían como el único antecedente directo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, misma que conservó la estructura sistemática.

Finalmente en mil novecientos sesenta y tres se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B”, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es deducible de todo lo antes expuesto, que la naturaleza de la Ley Reglamentaria del apartado “B”, de los Trabajadores al Servicio del Estado, es regular la relación de trabajo entre las dependencias del Gobierno Federal, del Distrito Federal y sus servidores públicos, con las excepciones tales como aquellos que trabajan en las Fuerzas Armadas, (Ejército, Marina y Fuerza Aérea) cuerpos de seguridad pública, servicio exterior y bancos propiedad del gobierno.

I.2.3.- COMPARACIÓN.

Cabe decir, que el comparar trae como consecuencia el señalamiento de similitudes y diferencias, en ese sentido diremos que lo que hay en común entre la

³² GUERRERO, Euquerio; **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**, decimatercera edición, Editorial Porrúa, 1983, páginas 521.

Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado queda reducido a los siguientes puntos: son ordenamientos que derivan del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; tutelan derechos laborales; contemplan la asociación profesional de sus trabajadores; y ambos limitan la libertad sindical; e indudablemente muchos más, pero que por la trascendencia para el tema planteado retomamos los enunciados.

En atención a los puntos precisados en el párrafo anterior, tienen como disimilitudes, que la Ley Federal del Trabajo es deducida desde el nacimiento del artículo 123, mientras que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es considerada una adición, conocida como el apartado "B".

En virtud del descontento del sector burocrático; que la tutela que pesa sobre la Ley del sector privado contempla como sujetos de la relación a los trabajadores, sindicatos y patrón, por otra parte la Ley burocrática, atiende a servidores públicos o trabajadores generales, sindicato y Estado, a través de la representación del titular de la dependencia, resaltamos el mismo término como es de apreciarse, aun cuando pudiese comentarse la confusión por ser similitudes, lo notable que pretendemos destacar es la pluralidad del término, es decir en el primero hay aceptación de más de una entidad sindical, mientras que en segundo, solo uno por dependencia y, que para su corroboración aludimos al artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ahora bien.

Otra diferencia, que más la concebiríamos con corte de aclaración, es respecto a la limitación de la libertad sindical, por parte de la Ley Federal del Trabajo está limitada con la inclusión de la cláusula de exclusión inserta en el artículo 395, de ese ordenamiento; pues no obstante de la amplitud que contempla para libertad sindical finalmente la obstruye con ese candado, al condicionar la pérdida del empleo ante la separación del sindicato; en tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica de manera arbitraria la imposición de un solo sindicato por dependencia, por lo que ni siquiera hace aspirable la libertad

sindical; solo a manera de adelanto, diremos que ante dichas aberraciones, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho justicia.

1.3.- ESTUDIO DEL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.

En el entendido caso, de que ante lo visualizado en la historia sindical, solo vivimos las consecuencias no tan optimas, tenemos que, el sindicalismo contemporáneo de nuestro país es incierto ya que la figura se ha desnaturalizado.

En la última parte del transcurrir del siglo pasado, podemos apreciar que la militancia sindical tiene como móvil primordial la politización, la que permite obtener el estatus deseado a quienes detentan las dirigencias, por lo que se ha subsumido el objeto y finalidad primordial del sindicalismo que en un principio se entendía como la suma de los intereses particulares para el alcance y mejoramiento de las condiciones laborales, sin que permitiera la desfragmentación, que atente el interés particular sobre el colectivo.

Propios ejemplos de los que hacemos señalamiento, no sin antes reconocer las aportaciones que han heredado, pero que consideramos podrían ser aún más fructíferas, si en el camino para su alcance no se perdieran los dirigentes, tenemos que se ha optado por grandes organizaciones como la actual Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), el que tuvo como principal líder al Licenciado Vicente Lombardo Toledano, afamado escritor y político, confederación perteneciente del sector privado.

En el mismo orden de ideas tenemos que, los trabajadores al servicio del Estado, o bien, los sindicatos en su naturaleza, cuentan también con un segundo piso denominado Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), misma que tiene la finalidad de agrupar a dichos sindicatos burocráticos y, que también es materia de debate la pugna a la libertad a constituir diversas

federaciones que permitan la expansión y auge a favor de los representados; sin embargo, si se atendiese a las necesidad principal de la pluralidad sindical, quizá encontrasen la ruta, pues no se puede concebir fincarse en bases casi invisibles por así convenir a los intereses sectoriales y que son confirmables atendiendo a que el ordenamiento federal no ha sido objeto de modificación, en la que reivindique de manera expresa el derecho a la libertad sindical.

Aunada la carencia de democracia en el sindicalismo; factor detonante para que hoy día se haya perdido la confianza en las entidades sindicales, cuyo principio debiese ser la directriz desde sus estructuras internas, entendida esta como la afluencia de gente renovada en las dirigencias, contrario a lo que se corrobora en la realidad .

Por lo que asumimos, que la tarea del nuevo sindicalismo, es diseñar estrategias que necesariamente redefinan las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, entre los trabajadores y el Estado y entre los trabajadores y la economía.

Esperamos que lo esbozado permita tener la ubicación histórica de la materia de análisis y, es así como la historia fue ante nuestros ojos gracias a los doctos consultados y con base en nuestra apreciación.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL DE LOS SINDICATOS BUROCRÁTICOS

2.1 SUJETOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

2.1.1 EL ESTADO

2.1.2 TRABAJADORES GENERALES

2.1.3 SINDICATO

2.2 SINDICATO BUROCRATICO

2.2.1 CONCEPTO

2.2.2 CONSTITUCIÓN

2.2.3 REGISTRO

2.2.3.1 REQUISITOS DE FONDO

2.2.3.2 REQUISITOS DE FORMA

2.2.4 PERSONALIDAD JURÍDICA

2.3 ORGANOS COMPETENTES

2.3.1 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

CAPITULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL DE LOS SINDICATOS BUROCRÁTICOS

2.1 SUJETOS DE LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

Para efectos del Título Primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en específico en el artículo segundo, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias o instituciones y los trabajadores de base a su servicio o en su caso la entidad sindical registrada.

La relación jurídico-laboral entre el Estado y sus trabajadores, difiere de las demás relaciones de trabajo, en que ésta busca la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores, así como el eficaz cumplimiento de la función pública por parte del Estado.

El carácter colectivo de la relación laboral burocrática, entraña agrupaciones de trabajadores al servicio del Estado, es decir, su capacidad de asociarse, teniendo como finalidad la participación en negociaciones donde se les permita hacer frente a necesidades colectivas; además, implica la simplificación en la negociación, ya que la celebración con la totalidad de los empleados haría inalcanzable el consenso; argumentación que justifica a nuestro decir y de la lógica, la acción de los sindicatos.

En el papel antagónico tenemos al Estado, representado en la dependencia gubernamental, siendo el titular de dicha dependencia el ente persuasor y a persuadir, para conquistar de este modo el mejoramiento de las condiciones en el desempeño de los servidores públicos que han decidido protectorarse al cobijo de un sindicato.

2.1.1 EL ESTADO

Generalmente empleamos el termino de Estado para referirnos al ente dominante, o bien al aspecto material; sin embargo, hoy lo abordaremos como la figura de relación laboral que fungirá como patrón en la relación ordinaria laboral, ante dicha calidad, es quién estará en posibilidad de contratar a ser requerido de prestaciones, por así asistir el derecho a los trabajadores a su servicio y que pueden hacer oponibles.

2.1.2 TRABAJADORES GENERALES

Una vez más remitimos de manera primordial al concepto que nos ofrece la Ley Burocrática, en el contenido de su artículo tercero, al señalar que un 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 los trabajadores temporales.

La mayoría de los vocablos tienen origen etimológico y burócrata no es la excepción, proviene del francés *bureaucratie* y este de *bureau*, oficina escritorio, y del griego *kratos*, poder se entiende, pues la burocracia como la influencia o poder tras el escritorio de los empleados públicos.

Hicimos la alusión del termino burócrata pues la mayoría de la población identifica de este modo a los trabajadores al servicio del Estado, debemos de resaltar que lo hacen en sentido peyorativo, pues la mayoría de los que integran este sector se han encargado con esmero en devaluar el concepto.

2.1.3 SINDICATO

La palabra sindicato proviene de “sindico” de acuerdo con su raíz latina, esta era la persona que asistía o representaba a un cliente ante un Tribunal de justicia y, por extensión, quien representaba y defendía los derechos de una ciudad, de una agrupación de personas, y en fin, de una corporación profesional.

Mientras que para Cabanellas en el Diccionario de Derecho Laboral recapitula la definición apropiada en Derecho del Trabajo y señala que Sindicato es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo oficio o profesión iguales u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten

“En la memorable Encíclica Mater et Magistra de Juan XXIII se sostiene que el sindicato es una eficaz prosecución de los intereses de las clases obreras, que constituye un medio excelente para lograr la elevación material y moral de sus integrantes, pero además se incita a los trabajadores a que formen parte de esos sindicatos cristianos para que realicen una acción orientadora y aun dentro de otro tipo de sindicatos para que realicen una acción orientadora y aun dentro de otro tipo de sindicatos, simplemente inspirados por los principios naturales de convivencia.”³³

Las Leyes reglamentarias de los apartados “A” y “B”, del artículo 123 Constitucional, conciben a los sindicatos como:

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

³³ GUERRERO, Euquerio, **RELACIONES LABORALES**, Editorial Porrúa, S. A., México 1971, página 86.

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado, en el artículo 67, señala: “Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.”

Al realizar la equiparación respectiva, arribamos a la consideración de que la Ley Federal del Trabajo faculta para la conformación de sindicatos, tanto a trabajadores como patrones, mientras que la Ley burocrática, solo a los trabajadores; ahora bien, los fines no representan discrepancia por el contrario ambas contemplan el estudio, mejoramiento y defensa de intereses.

Los doctrinarios definen al sindicato en los siguientes términos:

De Francesco Santoro Passarelli, obtuvimos el siguiente concepto: “Los sindicatos son asociaciones de trabajadores o de dadores de trabajo constituidas para la tutela de intereses profesionales colectivos, preferentemente el interés en regular la competencia entre trabajadores y entre dadores de trabajo”

Por otra parte Santos Azuela lo define, así: “...el sindicato es la organización de los trabajadores un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente, contra los patrones y el Estado...”

El concepto actual, de conformidad con la doctrina científica más autorizada de Durán, Bayón Chacón, Pérez Botija, etc., el sindicato debe ser definido como la agrupación permanente constituida por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.

Atrevimiento especial es el de aunar nuestro concepto, el que redactamos de la siguiente manera: El sindicato, es la entidad constituida por un conglomerado de trabajadores, o bien de empleadores, que representan, tutelan y protegen los

intereses de sus agremiados, bajo la consigna de negociaciones superiores de conquista en su beneficio.

A continuación analizaremos la distinción entre una coalición y un sindicato:

COALICIÓN

- Es transitoria, es decir, se erige por un determinado tiempo y fin.
- No requiere registro ante órgano competente
- El número de trabajadores requeridos son dos.
- No puede ser titular de un contrato colectivo o de la negociación de las condiciones generales de trabajo.
- Es titular restringido del derecho de huelga, pues no lo puede hacer oponible para solicitar la firma de un contrato colectivo, su revisión, de las condiciones generales de trabajo o cumplimiento.

SINDICATO

- Su naturaleza es permanente y la finalidad es el estudio y mejoramiento de sus condiciones.
- Su registro es indispensable para que adquiera capacidad de ejercicio.
- El mínimo de trabajadores requeridos son veinte.
- Es titular del contrato colectivo.

Hacemos la anterior referencia, en virtud de que la coalición representa la organización efímera que generalmente tiende a institucionalizarse para adquirir el carácter permanente del sindicato.

2.2 SINDICATO BUROCRATICO

2.2.1 CONCEPTO

Es menester reiterar el contenido del artículo 67, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual contempla la definición más amplia y de nos ser así, por lo menos reconocida por el derecho, por precisamente estar contemplada en el ordenamiento antes citado.

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.”

En atención a la anterior transcripción procedemos a realizar una desfragmentación donde se puedan apreciar los elementos que la constituyen, iniciaremos precisando que la asociación es la libertad de toda persona para allegarse de otras, para que en su conjunto persigan y obtengan ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes, como exactamente lo indica el artículo 67, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el objeto a perseguir es el estudio mejoramiento y defensa de intereses comunes.

Ahora bien, en el Diccionario de Derecho Laboral encontramos un acertado concepto para nuestra tesis, siendo este el de Sindicato de Funcionarios, mismo que a la letra dice: “El que agrupa con criterio profesional a los empleados públicos del Estado, de las provincias o municipios, sean puestos directivos, de oficinistas, de subalternos u obreros o de los destinados a los servicios públicos explotados por las corporaciones públicas”.

En relación a la obra citada en el párrafo continuo anterior también extrajimos el concepto de Sindicato Único y que en su esencia literal tenemos que es un

“Sistema de organización que establece un solo sindicato por profesión en cada localidad o territorio, a fin de evitar la competencia y la rivalidad entre los trabajadores, siempre aprovechada, como toda división del adversario, por la clase patronal. Suele producirse, por disposición del Estado, en los regímenes corporativos, pero es también anarquista recomendada con la propaganda, y más aun por la violencia contra los mismos integrantes de los sindicatos disidentes. Las aparentes ventajas del sindicato único lesionan en primer término la libertad de asociación, en el aspecto de la pluralidad de entidades de igual clase, estímulo poderoso para superarse en organización y conquistas, para atraerse de modo natural la clientela de los afiliados.

El sindicato burocrático se estructura en un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la total alineación a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; en consecuencia de lo antes dicho, impide la separación del empleado público afiliado a un sindicato, salvo que fuera expulsado.

2.2.2 CONSTITUCIÓN

De conformidad con la obra “Los conceptos jurídicos y su terminología”; constitución proviene de constituir, acto de crear o constituirse.

Y es que en “realidad el sindicato se constituye en el momento de ser aprobado por la Asamblea y adquiere así lo que pudiéramos llamar ‘capacidad de goce’. Si no está registrado no podrá actuar ante las autoridades laborales.”³⁴

³⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar; **LECCIONES DE DERECHO LABORAL**, Editorial Trillas, primera reimpresión 1996, páginas 234.

2.2.3 REGISTRO

El registro es un medio de publicidad y podríamos catalogarlo como el reconocimiento de la constitución, el control y organización de las entidades sindicales, el cual otorga legalidad a los actos que celebren en ejercicio de las funciones que la ley imponga.

Cabe indicar que la publicidad del registro permite hacer oponible derechos frente a terceros y a las autoridades, así como también a manera inversa.

Es característica en nuestro sistema que el registro sindical se efectúe de forma secreta, esto lo indicamos como consecuencia del manejo y realización de su función informadora.

Lo anterior está en total contraposición al principio de libertad sindical, pues condiciona la constitución del sindicato a cumplir con requisitos de fondo y de forma; por lo que el registro del sindicato más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla.

Ahora bien, en el caso de que se negará el registro sindical, la promoción conducente en derecho para la interposición del medio que permitiría la restitución de sus derechos labores colectivos debe de presentarse por sus representantes y no por sus integrantes, esto con apoyo en la Tesis Aislada que sustentó el Pleno de la Corte, en la Novena Época, Materia Laboral, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Agosto de 1999, Página: 57, del tenor literal que sigue: **“SINDICATOS BUROCRÁTICOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.-** El artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer que los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboren en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución

que establece el artículo 72 de la ley laboral burocrática. A través del registro a que se refiere el mismo ordenamiento, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de quienes fueron electos como sus representantes, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.-Descripción de Precedentes: Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de julio en curso, aprobó, con el número LIV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a catorce de julio de mil novecientos noventa y nueve.”

Relacionamos el estudio del registro del sindicato con la esencia de nuestro tema, la sindicación única, en que el registro de un sindicato puede ser cancelado por dos hipótesis a saber: la disolución del mismo, o bien, cuando se registre diversa agrupación sindical que fuere mayoritaria, de conformidad al artículo 73, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la segunda cuestión debe destacarse, ya que la finalidad primordial es la de mantener una sola agrupación sindical; asimismo que la cancelación podrá hacerse a través de persona interesada; que para el caso de conflicto entre dos organizaciones que pretendan tener la titularidad el Tribunal ordenará el recuento correspondiente y tendrá facultad discrecional de resolver de plano.

Respalda lo anterior, lo que a continuación se enuncia, “Cuantas veces la autoridad registradora, sin ningún fundamento legal y llevada sólo por su capricho,

envía al actuario para constatar la existencia física de los trabajadores, para verificar si efectivamente es su voluntad pertenecer al sindicato que intenta el registro. Por miedo a malquistarse con el patrón, los trabajadores niegan ser ellos o que sea su deseo afiliarse al sindicato que se está formando. Argucias suficientes para que la autoridad del trabajo niegue el registro sindical.”³⁵

Al respecto emitimos pugna con lo establecido o llevado en la práctica; al decir que si se tuviese apego al Convenio 87, de la Organización Internacional del Trabajo, quedaría establecido como único requisito de los sindicatos constituidos legalmente, el depositar para efectos de publicidad ante el órgano competente, el acta de la asamblea constitutiva y una copia de los estatutos del sindicato; no destacamos más del prenunciado convenio, porque hemos tenido a bien insertar un apartado para su análisis.

Por otra parte queremos aclarar que nuestra postura no es enemistarnos con el registro al grado de finiquitarlo, pues como acto de conocimiento por parte del Estado, es aceptable, ya que la seguridad y orden deben imperar para el nacimiento, crecimiento y vida de cualquier organización o institución, lo que no es propio es la pretendida subordinación del nacimiento de las entidades sindicales a un acto administrativo.

Compartimos el criterio sostenido por el docto José Dávalos, en su obra Tópicos Laborales, a nuestro decir excelsa compilación “...El registro sindical debe quedar reducido al acto de deposito de los documentos constitutivos para efectos de publicidad, sin hacer que dependa de la aprobación de dicho acto, la personalidad de los sindicatos.”³⁶

³⁵ DÁVALOS, José; **TÓPICOS LABORALES**. Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos, seguridad social, perspectivas, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1998, página 295.

³⁶ Ibidem, p. 299.

Del tocante tema solo nos resta aducir que no es viable la oposición de candado para el registro como el hecho de un acto administrativo, como usted podrá visualizar en la propuesta oportuna, en donde fundaremos y motivaremos nuestra postura, no haciéndolo en este momento precisamente por encontrarnos en un apartado propio de conceptos doctrinarios.

2.2.3.1 REQUISITOS DE FONDO

Un requisito es lo impuesto por una autoridad administrativa o legislativa para el gobernado.

Deducimos que los requisitos de fondo, derivan de las disposiciones que definen al trabajador y el objeto mismo del sindicato.

Son circunstancias indispensables que deben reunirse por aquellos que cumpliendo con tales condiciones que imponga el texto o mandato general y superior puedan adquirir como consecuencia el reconocimiento o efectos deseados.

Cabe mencionar que el mandato esta impuesto primeramente por el legislador en el texto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero que queda convalidado ante una autoridad administrativa como lo es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es menester señalar que dentro de los requisitos de fondo se encuentran contemplados los que reza el artículo 71, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: "Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros."

De la interpretación armónica de la transcripción antes hecha podemos colegir otra limitación para la constitución del sindicato burocrático de carácter cuantificativo; lo anterior lo relacionamos con el artículo 68, del mismo ordenamiento normativo, al inferir la intención original de uno por dependencia; a menos de que en la vaga hipótesis, los sindicatos tuviesen el cincuenta por ciento exacto del total de los miembros; pues la premisa denota que si hay uno mayoritario no podrá constituirse, o bien, traería como consecuencia la cancelación del registro anterior, y con ello la no permisión de la subsistencia de dos entidades sindicales en una misma dependencia.

Ahora bien, los requisitos para que sean sometidos a consideración del Tribunal, no son excesivos, solo quizá un poco técnicos; el candado viene en sí en el último párrafo, y es que ubicar la autoridad y los requisitos puso en evidencia la facilidad de constituir sindicatos al por mayor; sin embargo, retomando el ya mencionado último párrafo intuimos el obstáculo expreso por parte del Legislador, los intereses políticos y un sin fin de elementos que arribaron a limitar el derecho a la sindicación, aclarando que como se apreciará más adelante no es el único.

Traslademos la parte conducente que nos causa inquietud: “...Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime mas prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate...”

Notoria violación al derecho de sindicación, calificación bondadosa, asimismo nuevamente aludimos al contenido del artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el que efectivamente reconoce el derecho a la sindicación, pero que lo limita a uno por dependencia y por lo tanto la violación del artículo 72, tiene pleno respaldo en el que se comenta.

El criterio del más Alto Tribunal sobre el particular requisito del número de trabajadores que se debe de cubrir, es el que sustenta la Tesis Aislada; emitida por el Pleno de la Corte, Novena Época, Materia Constitucional, publicada en el

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Agosto de 1999, página: 56, cuyo rubro y texto enuncian:

“SINDICATOS BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B, FRACCIÓN X, AL ESTABLECER EL MÍNIMO DE VEINTE AGREMIADOS PARA SU CONSTITUCIÓN.- El requisito de veinte o más trabajadores para que se constituya un sindicato, establecido en el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, toda vez que dicho número de trabajadores que exige el artículo 71 de dicha ley, no es una limitación a la libertad sindical. El precepto constitucional no establece el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, de ahí que es patente que dejó esa función al legislador ordinario, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 123 que establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, debe expedir leyes sobre el trabajo ...", por lo que se asignó al legislador ordinario la función de interpretar y reglamentar el derecho de que se trata, conservando su naturaleza colectiva y permanente, el cual tuvo la encomienda en beneficio de los trabajadores, de señalar un número determinado de éstos, de acuerdo con las normas fundamentales, con la naturaleza del derecho de sindicación y la realidad social. La disposición de que un sindicato burocrático se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto el legislador ordinario en beneficio de los trabajadores estableció este requisito, sin que se afecte dicha libertad o la libertad individual de éstos, toda vez que lo que pretendió, fue que se creara un ente colectivo para defender a sus agremiados. Por tales motivos, el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, sino por el contrario, lo fortalece.- Descripción de Precedentes: Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame. El

Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de julio en curso, aprobó, con el número LV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a catorce de julio de mil novecientos noventa y nueve.”

Es evidente entonces que, los criterios mínimos de afiliación que a menudo exige, es un límite inferior de afiliados como condición para la constitución formal de organizaciones de trabajadores o de empleadores y consideramos que efectivamente es compatible con el principio de la libertad de asociación, si el mínimo especificado es realista y alcanzable en todas las circunstancias.

Los requerimientos de fondo no deben operar como factores disuasivos para la creación de las organizaciones.

2.2.3.2 REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma son actos encaminados a formar el sindicato, prácticamente se traducen en la documentación que se deberá remitir a la autoridad que conozca del registro.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es precisa al indicar dentro de su artículo 72, que para el efecto: “Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos:.

- I. El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación;
- II. Los estatutos del sindicato;
- III. El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquélla, y

- IV. Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime mas prácticos y eficaces, que no existe otra asociación sindical dentro de la dependencia de que se trate y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa unidad, para proceder, en su caso al registro.” En el orden de la redacción del artículo que impuso el legislador, nos avocamos al análisis y crítica de cada sección del mismo.

De los documentos que se citan y se analizan a continuación tenemos el acta de asamblea constitutiva y que se reduce a la manifestación de la voluntad escrita de los pretensos de afiliación para constituir la entidad sindical, debidamente autorizada como expresamente lo señala la legislación.

Asimismo solicita el Tribunal la remisión de los estatutos, los que se traducen en las normas que regirán la vida interna del sindicato y que básicamente se estructura con: la denominación, domicilio, objetivo, duración, admisión de miembros, sus derechos y obligaciones, formas de convocatoria, ya sea ordinaria o extraordinaria, número de miembros, duración, patrimonio, pago y monto de cuotas sindicales, forma de liquidación, correcciones y la expulsión misma de sus afiliados; así como las demás que se insertaran por así haberse aprobado por la asamblea.

El acta en la que se designe la directiva, es el documento que fija quien estará al frente de la dirigencia sindical.

Y, la lista de miembros que conformen el sindicato con las especificaciones que señala tales como: nombre, estado civil, edad, etcétera; pues precisamente será lo que creará convicción al Órgano encargado del registro.

El cumplimiento de formalidades, tales como el registro, a menudo proporciona importantes privilegios a las organizaciones, mientras que por otra parte permite al gobierno asegurarse de que solamente las organizaciones establecidas para promover y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores gocen de tales privilegios.

El peligro de la existencia de dichas formalidades es que tiendan a limitar la garantía del Libertad Sindical, de ahí que resulte importante asegurarse de que cualquier requisito formal respete el derecho de establecer organizaciones, es decir: que no sean equivalentes al requisito de contar con autorización previa, que puedan ser fácilmente satisfechos y que en la práctica no operen como una prohibición.

Si bien en algunos países no existen requerimientos formales, la mayoría exige cumplir con algunos requisitos, tales como el depósito de los estatutos de la organización o registrar ésta ante las autoridades correspondientes.

Quizá las organizaciones de trabajadores y empleadores pretendiesen funcionar sin cumplir con dichas formalidades, sin embargo no pueden ampararse en los derechos conferidos a las organizaciones que han cumplido la forma.

La determinación de condiciones formales específicas, así como la obligatoriedad de las mismas, depende en buena medida del sistema de relaciones laborales en cada caso y de los beneficios que las organizaciones obtienen por estar registradas.

Por todo lo anterior consideramos, que todo requisito formal referido a la inscripción debería reunir las siguientes condiciones: estar claramente establecido por ley; no otorgar poderes discrecionales para denegar la inscripción; ser razonables; ser claros y expeditivos; y se de rápida aplicación; sin embargo, si bien la realidad, es que los requisitos impuestos por la legislación, también lo es que ella

misma da la facultad al Tribunal para negar el mismo con base en la ausencia de dichos requisitos.

Como ya lo hemos hecho notar existe total discrecionalidad administrativa para la inscripción, que básicamente debería de estar en total apego el ejercicio de la ley; pero que en la práctica está llena de argucias y vicios.

Al fijar las formalidades apropiadas, se puede establecer que, además sólo las organizaciones que tienen por objeto fomentar y defender los derechos de los trabajadores y de los empleadores son organizaciones que se encuentran dentro del contexto de las garantías sociales y de documentos internacionales, como el convenio 87.

Por lo tanto, los requisitos formales pueden servir a los fines de asegurar que: la organización solicitante exista realmente; la organización solicitante sea un verdadero sindicato o una organización de empleadores; y los objetivos de la organización solicitante sean congruentes con la categoría de dicha organización.

Así como también es importante, de que en caso de cumplir con los requisitos de fondo y forma, se vigile el hipotético hecho de un rechazo de la inscripción los solicitantes tengan estos el derecho de apelar la decisión ante un Órgano independiente y que dicho medio sea prontamente examinado.

2.2.4 PERSONALIDAD JURÍDICA

La personalidad es aquella calidad o estatus de las personas físicas y morales con la que cuentan para ser ubicadas y reconocidas, tanto por terceros como por las propias autoridades y que ante el respaldo de ésta puedan con la libertad que el derecho les conceda celebrar actos jurídicos.

Dicho de otro modo, la "... personalidad ha de entenderse la aptitud para ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas."³⁷

Asimismo, diremos que "...la personalidad se manifiesta por medio de ciertas características peculiares que son los atributos de la misma; entre ellas, capacidad, nombre, domicilio, estado nacionalidad y patrimonio."³⁸

En el caso de los sindicatos la personalidad debiese nacer desde el momento de su constitución y no así hasta el registro, pues este último es un mero reconocimiento administrativo de que se han cumplido los requisitos legales.³⁹

La personalidad jurídica se adquiere al gestionarse el registro ante la autoridad competente; por lo tanto, las asociaciones profesionales que se ajusten a los requisitos que impone la ley gozarán de personalidad jurídica y capacidad de goce.

Dicha personalidad otorgada por la ley a los sindicatos es tan amplia como la de las sociedades civiles o mercantiles, pues la representación del sindicato puede celebrar no solo contratos colectivos de trabajo, ya que además esta dentro de sus facultades el ejercitar acciones laborales, civiles, mercantiles y administrativas.

Por tanto, es un hecho que, las organizaciones de trabajadores y empleadores adquieren la personalidad jurídica mediante el registro o el depósito del acta constitutiva, sus estatutos o reglamentos, mismos que les permite funcionar como ya lo hemos aducido.

³⁷ LASTRA, Lastra José Manuel; **DERECHO SINDICAL**, segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1993, página 308.

³⁸ Ibidem p. 309.

³⁹ Cfr. DE BUEN, L. Néstor **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.**, editorial Porrúa, S. A., México 1983, páginas 154.

Como consecuencia la personalidad de los sindicatos les posibilita adquirir propiedades y realizar actos legítimos en su propio nombre.

2.3 ORGANOS COMPETENTES

2.3.1 TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El funcionamiento y estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será en forma colegiada y fungirá en Pleno y Salas, estas estarán integradas de manera tripartita atendiendo a Magistrados representantes, del Gobierno Federal, de los trabajadores que designe la Federación de Sindicatos Trabajadores al Servicio del Estado, así como un tercer arbitro, electo por los dos primeros enunciados y que hará las veces de Presidente de Sala.

En las capitales de las entidades federativas podrán funcionar Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas de manera idéntica que las Salas.

El Pleno lo conformarán la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

Cabe señalar, que lo antes manifestado tiene fiel apego en la parte conducente de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Asimismo, ponemos en manifiesto que fija competencia para el registro de los sindicatos burocráticos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que es todo propio, pues como postulante del derecho debemos ubicar los órganos que atenderán nuestras peticiones y, que oportunamente se describe a continuación.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado finca convicción de cual órgano es el competente para el registro de los sindicatos burocráticos, lo cual exaltamos por la importancia que obedece a nuestro tema, de este modo citaremos el espíritu literal del artículo 124, de la Ley burocrática, que dice: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para: I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos".

CAPITULO TERCERO

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 68 y 69, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

**3.1.- SINDICALIZACIÓN ÚNICA, EN OPOSICIÓN A LOS PRINCIPIOS
CONSAGRADOS EN LA FRACCIÓN X, DEL APARTADO “B”, EN RELACIÓN
CON LA FRACCIÓN XVI, DEL APARTADO “A”, AMBOS DEL 123,
CONSTITUCIONAL**

3.1.1 PRINCIPIOS QUE VIOLANTA:

3.1.1.1.-SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

3.1.1.2.-PLURALIDAD SINDICAL

3.1.1.3.-LIBERTAD SINDICAL

3.1.1.4.- DEMOCRACIA SINDICAL

3.2.- CRITERIO EMITIDO POR LA CORTE

3.3.- DEL CONVENIO 87

CAPITULO TERCERO

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 68 y 69, DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

3.1.- SINDICALIZACIÓN ÚNICA, EN OPOSICIÓN A LOS PRINCIPIOS CONSAGRADOS EN LA FRACCIÓN X, DEL APARTADO “B”, EN RELACIÓN CON LA FRACCIÓN XVI, DEL APARTADO “A”, AMBOS DEL 123, CONSTITUCIONAL

3.1.1 PRINCIPIOS QUE VIOLENTA:

3.1.1.1.-SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

El tratadista mexicano Alfonso Noriega, en su obra titulada Lecciones de Amparo, refiriéndose al principio de supremacía constitucional, alude: "La Constitución es la Ley Suprema de una Nación, la Súper Ley, que tiene supremacía por sobre todas las demás leyes y ordenamientos jurídicos. Esta supremacía jerárquica en el derecho nacional, y la necesidad imperiosa de que todas las otras leyes se adecuen a ella, es lo que se llama, el principio de la Supremacía Constitucional.

Como lo es sabido por los estudiosos del derecho, las reglamentaciones de carácter diverso al de la Constitución tendrán que derivar de la misma con estricto apego, esto es así por considerarse Ordenamiento Supremo, y es el numeral 133 del mismo cuerpo ya citado el que dice: "Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las

disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Por ello resulta incongruente que hayan disposiciones contrarias a la Constitución, por lo que los encargados de la impartición de justicia deberán de considerar en primera instancia la Supremacía Constitucional, en segundo orden a la Legislación de índole Federal teniendo el mismo rango a los Tratados.

¿Pero qué pasa cuando una Ley Federal contraviene el espíritu garante de nuestra Constitución?, precisamente es lo que nos lleva a retomar el tema de la Supremacía Constitucional y lo enfocamos en los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contrario a la concordancia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos laceran garantías sociales, que en su momento dieron el auge y la proyección de México en el mundo del derecho en 1917.

Transcribimos a continuación de manera textual la fracción X, del apartado “B”, del artículo 123 Constitucional, ya que el silogismo jurídico siempre debe obedecer al orden supremo y preferencial de las premisas; y su texto dice: Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:...- Apartado “B”.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...- fracción X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

El texto anterior deja claro que otorga garantía al trabajo y faculta a la administración a la generación de empleos y a su organización, en el mismo tenor faculta al Congreso de la Unión para que legisle en materia laboral, sin contravenir las bases que se fijan en los apartados “A”, propio del sector empresarial; y el “B”, para el burocrático; ahora bien, de la fracción X, del multicitado precepto se aprecia la libertad de asociación, la especie, sindicato, con el objeto proteccionista de intereses del sector vulnerable, llamado empleados generales burocráticos, hace facultativo el derecho a huelga aunque en la praxis, por lo menos para el sector burocrático resulta una utopía.

Con relación al precepto que se comenta tenemos que, por su parte el Apartado “A” contempla la libertad sindical en su fracción XVI, es obvio que al estar contenido en el cuerpo del Ordenamiento Supremo de nuestro País; constituye su normación Ley Suprema y que por tanto, todas las leyes que emanen deberán tener apego en los términos y conceptos que proporciona.

Intima relación mantiene el artículo noveno con el 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para ilustración de lo dicho lo transcribimos: 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 los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.- No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Lo plasmado confirma el derecho a la libre asociación contemplado en la Carta Magna, por lo que las leyes reglamentarias del tópico que se aprecia deberán apegarse a la Constitucionalidad y no mantener postulados que atenten a la Supremacía Constitucional.

Sin embargo nuestra realidad es inversa tan es así que el animo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado transgrede en sus artículos 68 y 69, el Principio del artículo 133, Constitucional al ser opuestos a su esencia al limitar la Libertad Sindical.

Sin embargo el beneficio de este artículo termina o deja de ser positivo ante la presencia de la cláusula de exclusión por ingreso y por separación contenida en el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.1.2.-PLURALIDAD SINDICAL

La Pluralidad Sindical la concebimos como el derecho de constituir cuantas organizaciones sean pertinentes, evitando con ello la monopolización, imperando en el medio la diversidad sindical, con arreglo al principio de la libertad de asociación los trabajadores y los empleadores al tener el derecho a la constitución y participación en la organización de su elección; esto significa que, dado el caso, pueden constituir igualmente nuevas organizaciones si así lo desean y en el momento en que lo dispongan, sin que sea obstáculo que ya preexista alguna.

Caso concreto, "...la pluralidad sindical, está da a los trabajadores el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones. La existencia del pluralismo sindical necesariamente, coincide con la posibilidad de encontrarnos ante varios sindicatos y la alternativa de afiliarse o no a alguno de ellos."⁴⁰

Ahora bien inferimos que la pluralidad es un principio permisible y con apego constitucional, pues no hay disposición en contrario por parte de la constitución que

⁴⁰ LASTRA, Lastra José Manuel; **DERECHO SINDICAL**, segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1993, páginas 290.

impida el ejercicio de tal evento y que avale la subsistencia de una sola entidad sindical en una dependencia.

Solo en el caso de ser decisión de los mismos trabajadores o de los empleadores asociarse de forma tal que efectivamente se constituya un monopolio y fuere imposible la pluralidad por la que se pugna en el presente trabajo, esto no lo concebiríamos como contravención a los principios de Libertad de Sindical y la ya mencionada Pluralidad Sindical, claro, siempre que la estructura no sea impuesta por la legislación y en la medida en que la formación de nuevas organizaciones fuera de la estructura continúe siendo legalmente posible, situación que como se pretende demostrar no es respetada por la Legislación Burocrática Nacional.

3.1.1.3.-LIBERTAD SINDICAL

Retomemos primeramente el concepto genérico de “La libertad, para el derecho, sólo significa la posibilidad del ser humano de determinar su conducta autónomamente, esto es, obedeciendo sólo a los dictados de su voluntad.”⁴¹ (p. 394)

En el estudio de este apartado debemos tener precisos dos aspectos que a continuación se esbozan, primeramente “La libertad de la organización sindical se manifiesta de varios modos. Ante todo como libertad frente al Estado de constitución de los sindicatos, incluso de una pluralidad de sindicatos para una misma categoría profesional”.⁴²; y en segundo plano tenemos que esa misma libertad la podemos intuir como la libertad para los particulares pertenecientes a la categoría de escoger entre varios sindicatos existentes.”⁴³; y es que, “El derecho de asociarse significa para el hombre el reconocimiento de su libertad para realizarse en conjunción con

⁴¹ LEONIDAS, Pereira Morales Felipe **DERECHO COLECTIVO LABORAL**. CONSULTAR OK.

⁴² SANTORO-Passarelli, Francesco; **NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO**, traducción de la 14ª edición italiana, por Fernando Suárez González, Madrid 1963, página 22.

⁴³ Idem.

otros hombre; para proyectarse y trascender en objetivaciones como es su destino espiritual".⁴⁴

Cualquiera de las vertientes expuestas en el párrafo anterior están acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no es admisible en nuestro entendimiento la prohibición o limitación que se pretendiera de éstas, salvo las que puedan ser compatibles para la conservación de un estado de derecho, o bien, cuando por su naturaleza se intuya imperiosa necesidad.

Entonces entendemos que la "Libertad sindical quiere decir, en fin, libertad de la organización profesional no sólo respecto del estado, sino también respecto de las partes de la relación de trabajo. Toda discriminación en el trato en relación con la pertenencia a una u otra organización, toda represalia hacia los organizadores y dirigentes sindicales, como hacia los componentes de las comisiones internas, deben considerarse ilegítimas."⁴⁵; y aunque, si bien es cierto que el Estado ha mantenido obstáculos para el registro y por lo tanto para el pleno funcionamiento de los sindicatos, también lo es que, entre los mismos trabajadores sus intereses particulares pugnan por la manipulación monopólica de dichas organizaciones y son ellos quienes compaginados con los candados procesales de los Tribunales los que además de impedir la Libertad Sindical lo hacen del mismo modo de la Pluralidad Sindical.

La Libertad Sindical se ejerce concreta y básicamente con la aptitud de poder conformar una agrupación por parte de los trabajadores o empleadores, esto es, con el nacimiento de una entidad sindical, la cual, dotada jurídicamente de personalidad propia y distinta a la de los individuos que particularmente la constituyen, está destinada a cumplir funciones en favor de los derechos laborales de sus agremiados.

⁴⁴ DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATH Y OTROS; Op. Cit., p. 397.

⁴⁵ SANTORO-Passarelli, Francesco; Op. Cit., p. 23.

Un concepto de íntima relación a la Libertad Sindical es el de Pluralidad Sindical porque "...la libre sindicación conduce necesariamente a la admisión de la posibilidad jurídica de existencia de más de un sindicato por profesión, actividad o rama de actividad; vale decir, conduce al establecimiento del pluralismo sindical de derecho. El sindicato único impuesto destituye de toda virtualidad a ese reconocimiento de la libertad."⁴⁶

Es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes.

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio del derecho de asociación se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Por lo que se refiere a la libertad sindical, en tanto que es un derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, ésta se encuentra igualmente protegida por el artículo 9 constitucional. En cambio, la misma libertad sindical considerada como un derecho social, como un derecho del individuo en tanto parte integrante de un grupo o clase social, se encuentra plasmada en el apartado "A" y "B", fracciones XVI y X, del artículo 123, de la Constitución.

Como ocurre con todos los demás derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es absoluto ni ilimitado. Lo afectan condiciones y restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público.

⁴⁶ DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATH Y OTROS; Op. Cit., p. 405.

Entre las restricciones más comunes y generales a las que se subordina el ejercicio del derecho de asociación, algunas conciernen al objeto o finalidades que persiguen los diferentes tipos de asociaciones, mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas.

Desde el punto de vista del derecho internacional de los derechos humanos, la libertad de asociación puede ser, desde luego, objeto de las restricciones legales habituales, y generales, es decir, de aquellas limitaciones que, previstas por la ley, son necesarias en una sociedad democrática para proteger la seguridad nacional, el orden público, la moral, la salud o seguridad pública, así como los derechos y libertades de los demás.

El verdadero sentido de la libertad de asociación radica en el goce del derecho, de todos los trabajadores y los empleadores, de constituir las organizaciones que ellos mismos determinen y afiliarse a ellas con entera libertad, es decir, sin ninguna coacción de la ley, el gobierno o el empleador. Este derecho se extiende a todos los trabajadores, incluidos empleados públicos, independientemente de que trabajen a nivel central, regional o local, sea que se trate de empleados de organismos que prestan servicios públicos o de empleados de empresas propiedad del Estado.

La importancia fundamental de la libertad de asociación, es que es una libertad civil universalmente reconocida y uno derecho fundamental de los trabajadores y empleadores.

El respeto de la libertad de asociación es indispensable para el funcionamiento de las relaciones laborales y, más ampliamente, para el mantenimiento de un sistema democrático de gobierno; a su vez, la libertad de asociación tiene un papel importante en el desarrollo y el funcionamiento de la economía de mercado, que en general se dilucida en un eficiente sistema democrático.

El principio de la libertad de asociación comprende el derecho de los trabajadores y de los empleadores de establecer, sin autorización previa, sus propias organizaciones para la defensa de los intereses relativos a las relaciones de trabajo, e incluye el derecho de organizar libremente su propia administración interna. La libertad de asociación comprende asimismo, la promoción de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el derecho de huelga.

La adopción en la legislación de la Libertad Sindical constituye, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado.

Las disposiciones legislativas deberían proporcionar el marco trascendente dentro del cual se desarrolle la libertad de asociación, sin embargo la realidad es diferente, ya que si bien, la Constitución la concede, la Legislación Burocrática la limita, cuestión que se somete a modificación como objeto primordial del presente trabajo.

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho para formar sindicatos sin previa autorización, artículos 123, apartado A y B, fracciones XVI y X de la Constitución, así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato.

La libertad sindical de las agrupaciones profesionales se refiere también para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

De todo lo anterior compartimos el criterio de que “Hay, en todo esto, un gran margen de ficción. Porque el Estado suele invocar la libertad sindical en las constituciones, pero la limita en la ley.”⁴⁷

Nuestra legislación debiera ceñirse a los principios del convenio núm. 87 sobre libertad sindical; y que sobre esa base trabajaremos para la redacción oportuna de la modificación a los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3.1.1.4.- DEMOCRACIA SINDICAL

Es pertinente indicar que democracia proviene del griego *demos*, pueblo, y *kratos*, fuerza, poder, autoridad.

Concebida regularmente como aquella doctrina política según la cual la soberanía pertenece al conjunto de los ciudadanos, identificable hoy día con la frase célebre, el gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo; básicamente está caracterizado por la participación de los ciudadanos en la organización del poder público y en su ejercicio.

Dicho en palabras simples y generalizadas, democracia es el sistema en que el pueblo en su conjunto ejerce la soberanía y, en nombre de la misma, elige a sus gobernantes.

Trasladándolo al Derecho del Trabajo, es aquella facultad que reside en los trabajadores para la elección del sindicato al que deseen afiliarse, y que una vez estando dentro de él, se deduce como la atribución de conformar la dirigencia, misma que representará sus intereses y que será el reflejo de esa potestad o atribución democrática.

⁴⁷ DE BUEN, L. Néstor **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.**, editorial Porrúa, S. A., México 1983, página 90.

La historia demuestra que el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores es un requisito esencial para la democracia y el pleno desarrollo; contrario sensu, no puede haber democracia y desarrollo económico si se restringe o niega el derecho de la mayoría de la población a organizarse para proteger y fomentar sus derechos laborales y por tanto, económicos y civiles.

Dicha democracia debería fincarse en el principio de la no discriminación, componente esencial de toda entidad democrática, así como la igualdad de los individuos, ya que son la esencia de la democracia sindical, y que la consecuencia de no aplicarse el principio de no discriminación inhibiría la observancia de la libertad sindical.

Lo anterior con referencia en que la democracia sindical en el Convenio número 87, en su artículo segundo, se denota su rechazo a la discriminación, ante el uso de la expresión “sin ninguna distinción”, haciendo con esto posible la visualización de la construcción de una democracia sindical.

Analizando con más profundidad el contenido del artículo segundo referido hacemos inserto el texto de dicho numeral. *Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*, dicho precepto es de resaltarse es facultativo, ya que sin prejuzgar sobre la calidad de los individuos candidatos a confabularse en una entidad sindical hace permisible la conjugación de factores teniendo como requisito la observancia a la reglamentación establecida por el propio sindicato y es que si referimos un concepto tan amplio como lo es la democracia no debemos olvidar el resguardo y el repudio a la anarquía imponiendo un mínimo de respeto normativo.

3.2.- CRITERIO EMITIDO POR LA CORTE

A raíz de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió, la Jurisprudencia que restituye a los empleados públicos el derecho a constituir los sindicatos que deseen, así como a pertenecer al de su preferencia, el tema de la libertad sindical ha sido tomado como estandarte por diversas agrupaciones sindicales, emprendiendo una campaña nacional por la libertad sindical, pues de otro modo, la estática y aceptación de la sindicación única solo ocasionaría la pulverización del movimiento sindical.

Ahora bien, siendo la conquista y obra sublime del más Alto Tribunal de México, la Tesis de Jurisprudencia, número P./J. 43/99, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Página 5, materias Constitucional y laboral, que a la letra dice: ***“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.-*** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”.- Precedentes:

Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.- Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.- Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.- Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.- Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Como antídoto que ofrece la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la trasgresión del artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se pronunció en reivindicación de los trabajadores, en la Tesis Aislada, número P.XLV/99, emitida por el Pleno del Alto Tribunal de México, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Página 28, materias Constitucional y laboral, que en su integridad indica: **“SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.**- 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 sindical 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 por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”.- Precedentes: Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.- Amparo en revisión 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.- Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame.-

Es destacable citar la siguiente Tesis Aislada, número I/97, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Enero de 1997, Página: 117, en materia laboral, cuyo rubro y texto dicen: “**SINDICACION UNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCION X.**.- 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 una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical 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 establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.".- Precedentes: 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.- El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de enero en curso, aprobó, con el número I/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete.

De todo lo anterior advertimos la marcada tendencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en pro de la restitución de uno de los Derechos más preciados por los trabajadores, la Libertad Sindical.

La Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe estar distinguida por la Argumentación que contenga su cuerpo, ya que tal figura tiene como vital función el dilucidar criterio firme que finque las bases de una

aplicación enmarcada en la legalidad, constitucionalidad o en todo caso el derecho; de la que ha quedado precisada y de importancia para el tratado de nuestro tema solo podemos confirmar nuestra coincidencia con dichos criterios, ya que la intención global de nuestro tema de titulación es la demostración de la inconstitucionalidad de los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y encaminar el sentido equivoco de dichos preceptos a una modificación, por lo que nos resulta un sustento propio los criterios de Jurisprudencia ya expuestos.

3.3.- DEL CONVENIO 87

Dentro de nuestro marco fundamental para sostener el criterio de que la libertad de sindicalización es un postulado que no debe de obstaculizarse en el Derecho Social Mexicano, encontramos también apoyo en el Convenio Número 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, adoptado el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, por la trigésima primera Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California; estando en la Presidencia de la República de los Estados Unidos Mexicanos, Miguel Alemán.

El Convenio fue aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el día veintinueve de diciembre de mil novecientos cincuenta; asimismo fue ratificado el día trece de febrero de mil novecientos cincuenta, dicho instrumento de ratificación correspondiente quedó registrado en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, con fecha primero de abril del mismo año.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo octogésimo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observación, promulgó un decreto el Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a los diez días del mes de abril de mil novecientos cincuenta.

El contenido literal del Convenio 87, por ser breve y de trascendencia en el desarrollo del tema lo hacemos inserto para su conocimiento integro:

Parte I. Libertad Sindical

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

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

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

Artículo 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8.- 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

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

Artículo 9.- 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.- En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12.- 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;*
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;*
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;*
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.*

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

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

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al

Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.- 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

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

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

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

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por

la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

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

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

Artículo 16.-1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

Artículo 17.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de

cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

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

Artículo 18.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.- A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Es importante señalar que México como parte de la Organización Internacional del Trabajo, y que al ubicarse en esa premisa debe ser inconcusa la observancia de los instrumentos que esta Organización expida por parte de nuestro país; esto es así, ya que como se advierte del mismo Convenio 87, el que se somete a nuestro análisis al ser contundente al señalar en el artículo primero que: "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes."; quizá pareciese intrascendente el artículo transcrito, más no lo apreciamos así, en virtud de que dentro de nuestra Legislación Federal hay oposición al principio básico de la Libertad Sindical contemplado en este convenio, cuya importancia se ha indicado anteriormente, en el que México fue parte por lo que se infiere la obligación como miembro de poner en practica las disposiciones entorno a las contempladas en el citado convenio.

Ahora bien, del convenio multicitado en lo sustancial del artículo segundo, enuncia: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Transcrito lo anterior, se coligen lo derechos de Libertad Sindical, Democracia y Pluralidad de Sindicación a que hace alusión y empleando el método deductivo argumentamos que, siendo un postulado de un convenio en el que México decidió adherirse, y asimismo, que el máximo ordenamiento que rige a toda la Unión alude en su artículo 133 Constitucional que será Ley Suprema, entre otros los Tratados Internacionales, se concluye que la observancia, con respecto al mandamiento expreso del Convenio 87, es transgredido por los artículo 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y no es nuestra pretensión que solo

quede de manera demostrativa lo antes dicho, mejor aun lo es, el postular la modificación que en breve hiciera el Congreso de la Unión a dichos preceptos, pues además se concatena la trasgresión a la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por cuanto hace a la fracción XVI y X del Apartado "A" y "B", del artículo 123, de la Constitución Mexicana.

El convenio en sí, es claro al precisar en su artículo octavo que: "1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.- 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

El respeto debería ser irrestricto para el convenio, pues como ha sido materia de comentario anterior es Ley Suprema en México por así considerarlo benéfico nuestro máximo ordenamiento, la Constitución; además de ser notablemente expreso por él mismo, sin distinción.

Entonces sí los Tratados y Convenios tienen la Jerarquía que la Constitución, lo que no resulta violatorio de nuestra soberanía su aplicación, ya que también cierto lo es que ambos tipos de instrumentos deberán mantener el apego obligatorio a la misma Constitución Política, además de que previo el proceso de adopción y ratificación por su carácter rígido y velado tanto por los Poderes Ejecutivo y Legislativo; desde el momento mismo de su integración y hasta la ratificación del instrumento, aportan garantía y seguridad de respeto de la soberanía nacional.

En la parte II, denominada Protección del Derecho de Sindicación, en el artículo undécimo, del multicitado convenio, quedó manifiesto que: "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para

garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación."

En vista de lo anterior surge la crítica al Poder Legislativo respecto de las medidas necesarias, ya que ha hecho caso omiso, pues ante la subsistencia de la transgresión en los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en consecuencia el desconocimiento de la Libertad Sindical, al reducir a un sindicato por dependencia y la negativa expresa de una pluralidad a la que se puedan acoger los servidores públicos generales.

Debido a la importancia asignada al principio de la libertad de asociación en el Convenio 87, además del sistema regular de control relativo a la aplicación de los Convenios ratificados por los Estados Miembros, la Organización Internacional del Trabajo ha creado mecanismos especiales para verificar el cumplimiento de dicho principio en la práctica; entre estos se encuentra el Comité de Libertad Sindical, que examina las quejas por violación del principio de libertad de asociación presentadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sin que para ello requiera del consentimiento del Gobierno involucrado independientemente de la ratificación, por el Estado, de alguno de los convenios 87 y 98 relacionados con la libertad sindical.

Es de resaltarse que el principio de la libertad de asociación está protegido por varios instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas, lo mismo que en el ámbito Local, relativos a los derechos humanos; y que al ser una incongruencia el prevalecimiento de la transgresión en el texto de los numerales 68 y 69, de la Ley Burocrática, nuestro análisis desembocará en la propuesta de su modificación.

En síntesis el Convenio 87 establece la obligación de los gobiernos, para dar efecto al principio fundamental de la libertad de asociación, de estipular el derecho de los trabajadores y empleadores de crear sus propias organizaciones sin autorización previa y participar en ellas; abstenerse de interferir con el ejercicio de la libertad de asociación; garantizar que la legislación nacional no interfiera con el

principio de la libertad de asociación, sin embargo en el ejercicio de estos derechos los trabajadores y sus empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legislación nacional); tomar todas las medidas necesarias y convenientes para garantizar que los trabajadores y sus empleadores puedan ejercer libremente el derecho de organizarse; garantizar que todos los trabajadores tengan adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical; y garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.

La Libertad Sindical debe hallarse libre de interferencias inaceptables en el goce del derecho de asociarse, es decir, crear sus propias organizaciones y participar en ellas libremente, lo mismo que el derecho de las organizaciones de decidir sobre sus actividades y asociarse con otras en federaciones y/o confederaciones a nivel nacional o internacional.

Consientes de que no puede ser un derecho absoluto, por estar contempladas en nuestra acepción ciertas limitaciones y restricciones que pueden ser compatibles con el principio de la libertad de asociación siempre que, como lo han establecido los organismos Nacionales e Internacionales de control, estén estrictamente definidas y limitadas.

De manera general podemos afirmar, que la libertad sindical en la Organización Internacional del Trabajo, se ha reconocido, principalmente en los Convenios números 87 y 98, la libertad de sindicalización y también ha sustentado ésta con base en varias recomendaciones. Así las cosas, el Convenio número 87, elaborado en mil novecientos cuarenta y ocho, garantiza el derecho libremente ejercido de los trabajadores y de los empleados, sin ninguna distinción a organizarse para promover y defender sus intereses.

El Convenio número 98, celebrado en 1949, garantiza la protección de los trabajadores que ejercen su derecho a organizarse; protección de las organizaciones de los trabajadores contra la injerencia de los empleadores o de sus organizaciones (y viceversa); promoción de la negociación colectiva y voluntaria con miras a reglamentar por estos medios las condiciones de empleo.

CAPITULO CUARTO
ANALISIS JURÍDICO DE LOS SINDICATOS BUROCRATICOS Y LA
SINDICALIZACIÓN ÚNICA

4.1.- PROPUESTA PARA LA ADECUACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 68 y 69, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

4.2.- VIABILIDAD DE LA PLURALIDAD SINDICAL A NIVEL BUROCRÁTICO.

4.3.- TRASLACIÓN DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS A LA SIMPLE PUBLICIDAD NECESARIA Y SUFICIENTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE TALES ASOCIACIONES, ATENDIENDO ORIGINARIAMENTE AL INTERES JURÍDICO Y SOCIAL DE LA CLASE INSTADORA.

CAPITULO CUARTO
ANALISIS JURÍDICO DE LOS SINDICATOS BUROCRATICOS Y LA
SINDICALIZACIÓN ÚNICA

4.1.- PROPUESTA PARA LA ADECUACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 68 y 69, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Intitulamos este apartado del capítulo cuarto así porque a través del recorrido del presente trabajo de titulación, y aún antes, desde la propuesta misma vislumbramos la falta de positividad del articulado que referimos, el que depara perjuicio y retraso al ordenamiento laboral burocrático.

El orden del manejo de ideas a seguir para la propuesta de adecuación a los artículos 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es el siguiente:

1. Enunciaremos de manera textual cada precepto en su oportunidad.
2. Fundaremos y motivaremos con base en el compilado material, antes ya elaborado con estricta cautela, dígame histórico, doctrinal, y legislativo, internacional y jurisprudencial, que integran los capítulos que preceden.
3. Asimismo, elaboraremos el contenido que se propone estar inserto en lugar del hoy vigente, el cual resulta incongruente y violatorio de garantías, lo anterior con respaldo y total apego a los principios de derecho, a la Ley Suprema del País, a los Convenios Internacionales, Criterios Jurisprudenciales, pues es la exigencia básica que inferimos en el proceso legislativo.
4. Sustituiremos el protagónico papel legislativo, y sin separarnos de nuestra posición académica y profesional arribaremos a las conclusiones inherentes al tema de estudio.

Siguiendo los lineamiento que nos hemos impuesto por considerarlos pertinentes, tenemos a bien señalar el tenor literal del artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

“ARTICULO 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurran varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario.”

Ahora bien, el primer obstáculo que encontramos para la aplicación del numeral antes citado es la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que ésta consagra garantías de corte individual y social; ante la distinción hecha, diremos que en el orden de las individuales y más importante es la del derecho de asociación contenido en el artículo nueve del mismo cuerpo en comento, que hacemos inserto a continuación.

“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 los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.-No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

Es claro el sentido que el constituyente le quiso dar a la vida jurídica de las asociaciones, es decir la limitación es solo por cuanto hace a la conservación y preservación de un estado de derecho imperante, sin embargo como lo apreciamos, ni la reduce, ni la limita.

Amparados en este precepto decimos, que el artículo 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reduce la asociación profesional a una dependencia y limita la intención de los trabajadores a constituir nueva organización; no obstante, erróneamente da facultad a la autoridad a que aún a todas luces de lo violatorio que resulta el precepto consume el acto de reconocimiento, cuando lo conducente es que el legislador hubiese tenido apego total al artículo noveno y que para reforzar la postura de que dicho artículo 68 representa una trasgresión relacionamos las fracciones XVI y X, de los apartados “A” y “B”, respectivamente, del Artículo 123, contenido en el Título Sexto, denominado del Trabajo y de la Previsión Social, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (...) A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: (...)XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, (...) B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: (...) X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra...”

Lo anterior se cita así, pues en el desarrollo de la profesión hemos aprendido que sólo lo conducente y lo trascendente debe de importarse al caso, ya que cabe señalar que no es nuestra intención distraer la atención del lector.

El artículo 123 constitucional, está integrado de dos apartados, mismos que obedecen a la división de sectores empresarial y del Estado; el mundo contemporáneo dentro de la reforma laboral busca la eliminación del apartado “B”, argumentando el no merecimiento de trato distinto al empresarial, sin embargo nos oponemos a tal intención, pues si así se encuentran vicios propios teniendo el trato específico en su legislación, al poner en practica lo postulado empeoraría la realidad, lo manifestado no nos pone en total acuerdo con el manejo legislativo que a la Ley reglamentaria se le ha dado, tan es así, que hoy contrario a eliminar el problema proponemos una solución que se encuentra al alcance y que a nuestro decir sería restitutivo de un derecho adquirido, pues para la obtención de grandes logros debemos cimentarlos en la recuperación de buenas bases.

El derecho de sindicación que se infiere del artículo 123, no presenta mayor dificultad para su entendimiento e inclusive hace un manejo exclusivo para cada apartado; siendo la Constitución la Ley Suprema de la Unión y demostrado que ha sido que a los trabajadores, tanto del sector privado como público les asiste el derecho de poder conformar las asociaciones sindicales, entonces estamos en el entendido de una libertad sindical y no así de la sindicación única.

Por otra parte, México dentro del panorama internacional en materia de Derecho del Trabajo, es considerado como la cuna que vio nacer y que presentó al mundo el mismo, por lo tanto, en el desarrollo de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, ha sido participe en la celebración de Convenios que convalidan precisamente la Libertad Sindical.

Claro ejemplo de lo dicho es el Convenio 87, mismo que básicamente detalla el contenido de las fracciones XVI del apartado A y X del apartado B, del artículo 123 Constitucional, por lo que las leyes que emitan las Legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre éstos y sus servidores públicos deben adecuarse a sus disposiciones, así relacionando el hecho de que los tratados o documentos internacionales ocupan el segundo lugar en el orden jerárquico de

nuestro sistema jurídico, deberán aplicarse en el caso concreto las disposiciones del Convenio 87, en lugar de los numerales 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Más aún cuando la pretendida intención del Convenio ya citado es la de brindar libertad, garantía básica en un Estado de Derecho, y que en ningún momento reduce o limita derechos ya adquiridos en nuestro País, por lo que nos apoyamos en su contenido para hacer valida la idea de reivindicación en materia de derecho colectivo laboral de una libertad y pluralidad sindical.

El artículo 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado también es materia de estudio en el orden en que procedimos al análisis del artículo 68, del mismo ordenamiento.

Es del contenido literal siguiente el artículo 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: ***“Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados.”***

Resulta limitativo el hecho de la sindicación única en el sentido de que si bien, sí existe la figura de la asociación profesional y reducida a que es tal, a una por dependencia, resulta inconcusa la coacción a la que se somete a los trabajadores al tener como única e innegable opción la del sindicato que por tradición y conveniencia de intereses ha venido operando, no obstante de las ya reiteradas trasgresiones se aúna el hecho de que, una vez integrados al sindicato monopólico no hay más forma de separación que la expulsión del mismo.

Son de utilidad los preceptos que en el análisis de este trabajo constituyen la fundamentación que derriba al artículo 68, el hacerlos aplicables para el 69, ambos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, sólo a manera

enunciativa procedemos a su inserción, Artículos 9º y fracciones XVI y X, de los Apartados “A” y “B”, respectivamente del Artículo 123, Constitucional.

En este momento nos sustituimos en el papel del legislador mexicano que integra el glorioso Congreso de la Unión.

La pretendida modificación a los artículo 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, obedecerá primeramente a los requisitos que la materia parlamentaria imponga para la modificación de leyes o decretos, teniendo como finalidad primordial introducir en el ordenamiento jurídico la innovación, quizá no nuestra, pero que se analiza y se propone en nuestros términos, para su actualización y adecuación pertinente así como la reivindicación en materia de derecho del trabajo colectivo.

La iniciativa de modificación proviene de un amplio razonamiento y estudio, como lo representa un trabajo de Tesis para Titulación; que oportunamente canalizaremos a los órganos del Estado que se encargan del proceso legislativo y una vez tomado en cuenta, como ambiciosamente lo pretendemos, consecuentemente sean del conocimiento de aquellos encargados de ejecutar o aplicar la ley. Lo anterior lo aspiramos por considerar que es inadecuado y ha sido rebasado el texto de los numerales materia de análisis, tanto por las circunstancias, como por instrumentos jurídicos que avalan nuestra postura, tal es el caso de la Jurisprudencia y el Convenio 87.

Ahora bien, exponemos a continuación lo que en reiteradas ocasiones en cátedra se nos dijo:

Acercas del proceso de modificación de leyes el cual se integra de la consecución de siete pasos:

Primeramente la Iniciativa, en la que básicamente se somete a la consideración del Congreso de la Unión el proyecto de Ley, ya sea a través del Ejecutivo, las Comisiones de las Cámaras e inclusive la gente como Usted o como Yo, y que en este momento exponemos como propuesta las siguientes redacciones:

ARTÍCULO 68.- Por dependencia los trabajadores al servicio del Estado tienen reconocido el derecho a la sindicación sin más limitaciones que las que la libertad sindical impone en la materia. En caso de que concurren más de un sindicato el contrato colectivo de trabajo lo celebrará con aquel que represente a la mayoría, pero en ningún momento se objetará la coexistencia de diversa entidad sindical.

Mientras que por otra parte, se somete como propuesta de modificación al contenido del artículo 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que a continuación se hace inserto:

ARTÍCULO 69.- Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato que mejor convenga a sus intereses, siempre que lo soliciten por lo que al obtener su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que justifiquen de forma lógica, razonada, pero sobre todo jurídica la pretensión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para su separación.

La exposición de motivos lógicamente que lo constituye la totalidad del cuerpo del presente trabajo.

Las propuestas de modificación se han puesto sobre la mesa; lo que nos conllevaría en nuestra sistematización mental a la Discusión, entendida como la deliberación acerca de los proyectos sometidos a la Cámara de Origen y como resultado la determinación de, si deben o no ser aprobadas.

Sin embargo en la conformación de nuestro Congreso de la Unión la diversificación de su constitución es un hecho inminente y palpable, por lo que

podemos apreciar desde el empresario llevado hasta la curul por medios capitalizables o por su espléndida oratoria, así como el representante sindical de los trabajadores de limpieza pública el que indudablemente ostenta una postura que en solo en utopía nos debería de resultar más favorable, no obstante la realidad que se arribaría sería diversa, en nuestro desglose mental diremos que del empresario no podríamos esperar su adición a nuestra propuesta, y aunque ilusamente aspiraríamos a que nuestra segunda opción lo fuera, todavía lo vemos más lejano, pues hay una interminable cadena de intereses políticos o de grupo que contrario al apoyo nos hacen intuir una deserción de la propuesta, finalmente el ya llegó al Congreso, empero a su pesar el proyecto mismo consideramos se sostiene solo y sería conquistable con pocos movimientos, pues se encuentra sustentado en el marco de la constitucionalidad y legalidad, por lo meno idealmente así sería.

Si ambas Cámaras, de Origen y Revisora no encuentran objeción en el transcurso de la discusión llega el tiempo de la Aprobación.

En el siguiente paso tiene injerencia el Ejecutivo, en el que se dice Sanciona la Ley, esto es, la aceptación de la iniciativa, aunque también queda reservado el derecho a vetarla, cuestión esta última que en el caso particular no acontecería, pues se tiene el respaldo total en la Carta Magna del País, la Jurisprudencia del más alto Tribunal y en el multicitado Convenio número 87.

La Promulgación, deviene de la aprobación misma que hace el Ejecutivo, y se reduce a su reconocimiento y aprobación conforme a derecho, para que en su consecuencia sea obedecida.

Seguida de la debida Publicación, en esta etapa como gobernados nos hace inmersos, ya que es el momento en que se nos hace de nuestro conocimiento una norma jurídica en el rango de Ley con la finalidad de observarla y cumplirla, una vez que se hayan agotado los requisitos descritos en líneas anteriores.

Por otro parte, aun cuando la publicación nos hace del conocimiento, como quedo precisado, es hasta la Iniciación de la vigencia, cuando será aplicable dicho precepto, o legislación.

Ahora bien, partiendo de otro elemento de indudable convicción y en el que nos hemos sustentado para la modificación de los artículos en comento, tenemos los instrumentos internacionales, primeramente resaltaremos dos premisas, los requisitos para la recepción de un tratado internacional en nuestro sistema de derecho y el establecimiento de su jerarquía, es así como obtendremos la conclusión deseada sobre que normatividad debe imperar, sí en el caso que nos ocupa la contenida en el convenio 87, que básicamente desemboca en la libertad sindical, o bien, como lo postula la Legislación Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la sindicación única expresa de los numerales 68 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Atendiendo al contenido del párrafo que antecede procedemos al análisis gramatical de la primera parte del artículo 133 Constitucional para estar así en posibilidad de considerar que, si bien es indicativo de la Supremacía de las Leyes, también que entre ellas existe una relación de la supraordinación de la que nos resulte fácil inferir la adecuada aplicación ya sea del documento internacional o la Legislación Federal.

Es necesario satisfacer dos requisitos formales y uno de fondo para crear plena convicción y legalidad de la adopción de un documento internacional, sin trastornar la soberanía, a saber: los primeros se hacen consistir en que el tratado esté o sea celebrado por el Presidente de la República y que sea aprobado por el Senado. El requisito fondo consiste en la adecuación de la convención internacional con el texto de la propia Ley Fundamental.

Podemos agregar que en México se opta por un sistema de adaptación especial, ya que debe ser un decreto del Presidente de la República publicado en el

Diario Oficial de la Federación donde se dé a conocer que un determinado tratado ha sido aprobado por él mismo y por el Senado, tal como lo establece el artículo 70 de la Constitución que ordena: *"Artículo 70.- Toda resolución del Congreso tendrá "el carácter de ley o decreto. Las leyes o decretos "se comunicarán al Ejecutivo firmados por los "presidentes de ambas cámaras y por un secretario "de cada una de ellas, y se promulgarán en esta "forma: 'El Congreso de los Estados Unidos "Mexicanos decreta: (texto de la ley o decreto)'."*

Entonces como consecuencia de lo anterior se desprende que el contenido de los documentos internacionales por mandato expreso de la Constitución estará vigente en México si cumple con los extremos comentados con antelación; con base en nuestra premisa genérica y atendiendo al contenido de los numerales 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no apreciamos contravención a lo dispuesto por el Convenio 87 a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y adoptado que ha sido de conformidad con lo establecido para su integración y aceptación, con lo anterior concluimos que éste deberá prevalecer aun sobre los artículos ya precisados de la Ley Federal, porque aunado a lo ya expuesto reincorpora el animo original del Legislador de 1917.

Concatenando otra fuente sólida que convalida nuestro dicho, tenemos los criterios sostenidos por el más alto Tribunal de la Nación plasmado en las Tesis y Jurisprudencia que en materia han pronunciado, claro ejemplo de éstas son:

"TRATADOS INTERNACIONALES, "FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DE LOS. Este "Tribunal en Pleno ha resuelto que no es necesario "que los actos legislativos, como materialmente lo "son los tratados internacionales, por contener "normas generales y abstractas, están "expresamente fundados y motivados, pues basta "con que la autoridad correspondiente esté "constitucionalmente facultada para expedirlos. Al "respecto debe aplicarse, por analogía, la "jurisprudencia sustentada por este Tribunal en "Pleno, que aparece publicada en las

páginas 312 y "313 de la Primera Parte del Informe de 1984, bajo "el rubro: "FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DE "LOS ACTOS DE AUTORIDAD LEGISLATIVA". "PRECEDENTES: Amparo en revisión 8396/84. "Pietro Antonio Arisis. 14 de mayo de 1985. "Unanimidad de 16 votos. Ponente: Francisco H. "Pavón Vasconcelos. (Pleno, Semanario Judicial "de la Federación, Séptima Época, Volumen 193-"198, primera parte, pág. 163.)'.--- 'TRATADOS, "VALIDEZ DE LOS. Todo tratado o convenio, "celebrado por el Presidente, así esté aprobado por "el Senado, pero que contradiga o esté en "oposición con los preceptos de la Constitución y "en los puntos o actos en que esto acontezca, no "debe tener eficacia jurídica. PRECEDENTES: "Amparo penal en revisión 941/49. 13 de marzo de "1950. Unanimidad de cuatro votos. Relator: "Fernando de la Fuente. (Primera Sala, Semanario "Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo "CXX, pág. 1883.)'.--- 'TRATADOS, FUERZA DE "LOS. Las estipulaciones contenidas en los "tratados celebrados con las potencias extranjeras, "tienen fuerza de ley para los habitantes del país. "PRECEDENTES: Amparo administrativo en "revisión 9792/49. Manuel E. Conde. 16 de junio de "1950. Unanimidad de 4 votos.' (Segunda Sala, "Semanario Judicial de la Federación, Quinta "Época, Tomo XLIV, pág. 1584.)' 'TRATADOS "INTERNACIONALES. La sociedad y el Estado "están interesados en el exacto cumplimiento de "los tratados internacionales, por lo que no debe "concederse la suspensión contra los actos de "ejecución de esos tratados. PRECEDENTES: "Tomo VI, pág. 43. Incidente. Gordon Ben. 6 de "enero de 1920.' (Pleno, Semanario Judicial de la "Federación, Quinta Época, Tomo VI, pág. 43.)."

En lo tocante al requisito de fondo consistente en la concordancia con la Constitución Política del País, es decir, que el tratado no transgreda disposiciones constitucionales; nos preocupa aclarar dos hipótesis, en virtud de que de la estricta interpretación gramatical del 133 Constitucional, tenemos que no debemos

condicionar la ampliación de garantías o aportaciones a una precaria o aún no mejorada redacción de la misma, ya que el animo del hermetismo no se condiciona al no crecimiento o recepción de condiciones mejoradas sino que por el contrario se pretenda que del derecho ya adquirido se mine, disminuya e inclusive suprima del texto constitucional.

Sin embargo en cuanto a la aplicación del Convenio 87, en nada hace ampliación de garantías que previamente no contemple la Constitución, he inclusive ya anteriormente hemos manejado la idea de que México siendo quien aporta las garantías de corte social, bien pudo ser la fuente inspiradora del mismo convenio, esto porque ante la inserción de su texto integro hecha en el capítulo tocante al precitado convenio nos resulta muy optimo y acertado el inclinarnos por esta postura, dicho lo anterior nos resta mencionar que el entorpecimiento del Derecho Colectivo Laboral deviene ante la redacción inconstitucional de los numerales 68 y 69, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en ningún momento la Constitución formula mandamiento a favor de la restricción del derecho de sindicación sino por el contrario, que en ambos apartados del respectivo artículo 123 contempla las bases de la sindicación de manera libre, plural y democrática.

La legalidad en la que básicamente debe de estar cimentado nuestro derecho consideramos es la Constitución y Leyes que se consideren Ley Suprema de la Nación, sin embargo en el transcurrir de nuestra corta experiencia nos hemos percatado que no es una entera realidad y que por el contrario hay necesidad de crear Instituciones reivindicadotas de derechos violentados por una Autoridad o Ley, los que además deberán cumplir con la condición de ser garantías mínimas concedidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este orden de ideas hablaremos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual a través de los criterios de Jurisprudencia que emite permite que algunas lagunas de la Ley sean subsanadas; sin embargo la integración de la Jurisprudencia misma deviene de una restitución previa que se ventilan en los

Tribunales Colegiados de Circuito o la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que pronunciarse en cinco ejecutorias en un mismo sentido sin ninguna en contrario resultan criterios que permiten desde la conservación de la legalidad y en el caso de la Corte además de la constitucionalidad, fundamentos de indudable aplicación en un juicio natural ya sea de orden Civil, Penal o como en el tópico que nos interesa Laboral, solo por mencionar diremos que las mismas contradicciones de criterios de Tesis entre Tribunales Colegiados también constituyen fuente para la emisión de Jurisprudencia por Contradicción, la cual resolverá el más Alto Tribunal del País.

Fincados en la convicción de ser una fundamentación sólida la Jurisprudencia para poder sustentar hipótesis jurídicas, y como fue materia de estudio en el Capítulo Tercero, hacemos recuento de los criterios más trascendentes que en nuestra consideración por lo que respecta a la Libertad y Pluralidad Sindical resultan de importancia y aplicables al caso:

Tesis Aislada, número P.XLV/99, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Página 28, materias Constitucional y laboral, que en su integridad indica: ***“SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.-*** *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 sindical 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 por dependencia gubernativa, establecido en el artículo 68 de la citada ley, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”.-

Precedentes: Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.- Amparo en revisión 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.- Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame.

Concatenadas para su robustecimiento tenemos la Tesis de Jurisprudencia, número P./J. 43/99, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Página 5, materias Constitucional y laboral, que a la letra dice: **“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.-** *El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la*

posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”.- Precedentes: Amparo en revisión 337/94. Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.- Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.- Amparo en revisión 408/98. Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto el Ministro Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.- Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.- Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

Sería muy ambiciosa nuestra postura el intentar traducir dicha Jurisprudencia, cuando precisamente es la labor de la misma, más aun, porque coincidimos en que las citadas se contienen en una naturaleza argumentativa por sí.

4.2.- VIABILIDAD DE LA PLURALIDAD SINDICAL A NIVEL BUROCRÁTICO.

La alternancia a todos los niveles representa la visualización y adopción de mejores opciones, en este mismo sentido enfocaremos nuestra postura del porque es viable contemplar la pluralidad sindical a nivel burocrático.

El hablar de pluralidad sindical burocrática nos remite a la consideración de tener en una misma dependencia gubernamental más de una entidad sindical a la que oportunamente y cuando así lo decidan los trabajadores puedan formar parte de la que mejor represente sus intereses.

Contraria a la situación que postulamos se encuentra el monopolio sindical y que en la practica ha representado la figura prevaleciente y es que la misma legislación impone la obligación de una entidad sindical, que ante la ostentación de la conformación de una nueva no hace permisible la coexistencia de dichas, reduciendo a un sindicato por dependencia, asimismo la libertad de asociación es agraviada al enunciarse que una vez dentro del sindicato no podrá separarse el trabajador a menos que fuese por el repudio del mismo.

Dicho lo anterior, tenemos que el no respeto a la libertad sindical como a la libre asociación hace inaspirable la pluralidad sindical.

Si bien el proceder coactivo del Estado se funda en la mayoría de las ocasiones en la conservación del orden público en nada alteraría dicho fin el hecho de la permisión de más de una entidad sindical en las dependencias de gobierno, además de que quedaría en total facultad para regular lo que precisamente con previa visualización legislativa y jurídica pudiese acontecer, pues no es cuestión innovadora lo pretendido ya que el sector privado en Derecho Colectivo opera de ese

modo desde hace más de un siglo y ningún perjuicio depara, por lo tanto, al no ser nociva la pluralidad y por el contrario benéfica en el aspecto de que las entidades sindicales tendrían que competir para ofrecer las mejores condiciones y con ello las negociaciones haría conquistable para los trabajadores burocráticos quizá si no es ilusa nuestra intención lo que han obtenido desde el nacimiento y hasta la puesta en práctica del principio de la pluralidad sindical.

Sin embargo, no siendo tan objetivos y adoptando la postura de las dirigencias sindicales, la división de los trabajadores se traduce en la misma división de cuotas sindicales, por lo que no resulta idóneo para ellos, pero que importan los intereses capitales o económicos a cambio del avance agigantado en negociaciones inmejorables, ahora bien, no esperamos de los sindicatos ya establecidos o por constituirse se encaren con una actitud demagógica que no trascienda más allá de un discurso cuyo fin último sea el de precisamente convencer de lo que no está convencido que logrará.

Es necesario para aspirar a un avance considerar no solo la postura de lucha, sino de conquista realista, pues solo de manera ejemplificativa diremos, dentro de un Municipio hay dos sindicatos uno opta por manejar a sus agremiados la negociación del incremento salarial del ciento por ciento en prestaciones accesorias al salario base, ante tal evento el otro sindicato enfatiza que el negociará la compactación del salario base con el de las prestaciones; ambas propuestas son ambiciosas indudablemente.

Dicho lo anterior analicemos que representa cada una, la primera ante la negociación con la dependencia seguramente llegarán a un porcentaje si no adecuado por lo menos legal, para venderse el sindicato fungió con demagogia, cuestión que en nuestra vida no nos es ajena, no obstante la segunda opción aún cuando no propone un incremento exorbitante resulta igual o más demagógica, pues si analizamos que la compactación se vería reflejada para la cuantificación de aguinaldos, pensiones etc., de momento no representaría ninguna merma para el

presupuesto, pero no más lejano que del primer aguinaldo se arribaría a la conclusión de cuan nocivo es para la administración dicha negociación.

Es así como ante la existencia de más de una entidad sindical, tanto trabajadores como empleadores se encontrarían en la misma proporción de opciones para negociar cuestiones de interés laboral y que por la naturaleza de la relación trascendería aun más allá, digamos por señalar, la estabilidad de la economía.

Recordemos de manera breve que en nuestra introducción hicimos alusión de que los principales impulsos que nos llevaron a darle el toque específico al tema fueron el apasionamiento en nuestra vida personal y profesional.

Consideramos adecuado hacer inserto en este momento el porqué, pues bien, iniciaremos diciendo que mi padre trabajador general del Municipio de Axapusco, Estado de México en conjunción con otros personajes destacados se sabían presas de situaciones quizá solo razonables para la época porfiriana, pero que ante abuso tras abuso e injusticia tras injusticia optan por empezar a asociarse, de tal modo que logran la simpatía de si no la totalidad de los trabajadores, pues ninguno se encontraba exento de los sometimientos ilegales por parte del ayuntamiento, sí de la mayoría, por lo que ante su leal saber y entender deciden constituir y someter su registro ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en Toluca, cabe señalar que en dicho municipio ni siquiera había sindicato único aún cuando en el Estado se ostentaba con la calidad de único el SUTEYM.

Como antecedente directo queda firme lo sostenido en líneas anteriores, no es del desconocimiento de la gente que los titulares siempre cuentan con aliados en mandos medios y bajos motivo por los que consideramos llega al conocimiento del Presidente Municipal, en ningún momento se había optado por llevarlo de manera escondida, pero si con cautela, la razón nos la da el hecho del despido del que inmediatamente serían objeto los dirigentes, sin embargo, la irracional ignorancia de

aquellos no los hacía contar con que al ser los dirigentes y al ya haber establecidos actos tendientes de registro quedaban amparados ante su cobijo, pues eran entonces más que evidentes los motivos del despido, pues consideraron que de ese modo amedrentarían, pero el resultado era visible a todas luces, no obstante de la falta de derecho por parte del titular del ya referido Municipio se sustancia de manera paralela procedimiento por reinstalación, situación no muy grata, ya que en nuestra experiencia padre de familia y parte del pilar económico el dictado de la resolución demora, pero finalmente y como era de esperarse le resulta favorable, mientras tanto de manera aparejada y totalmente contraria encontramos que del registro no se tendría mejor suerte pues invocando la sindicación única deciden negarlo.

Posteriormente y a la fecha alcanzan la conquista del registro ante la oportuna promoción del juicio de garantías, conquista de la cual hoy día se duele jurídica y políticamente el SUTEYM, pues el terreno ganado por el hoy Sindicato de Trabajadores Municipales “Ricardo Flores Magón” era directamente proporcional al perdido y que idealmente se trabaja por un crecimiento, empero como era de esperarse dicho “Sindicato Único” intenta introducirse en tal ayuntamiento, por su parte el sindicato “Flores Magón” no objeta más que su preferencia mayoritaria y por el contrario abandera la aplicación de la pluralidad sindical, pues indudablemente que está pugnando de igual modo por tener presencia en los municipios en que aún con la ya existencia del SUTEYM, tenga cavidad la coexistencia de las ambas entidades sindicales, finalmente y es de resaltarse ellos no luchan por intereses mezquinos sino el mejoramiento de la clase trabajadora; siempre consientes del monstruo monopolístico que no permitirá tan fácil su desplazamiento y acceso, sin embargo, ¿quién necesita su aprobación?, si cuenta con respaldo Constitucional, Internacional, Legal, Jurisprudencial y Doctrinario; entonces, ¿A quién no le conviene la pluralidad sindical?

Ahora bien otro agravio que conlleva a la falta de Pluralidad Sindical, tenemos la ausencia de Democracia Sindical, pues las dirigencias tienen como principal característica el hermetismo o elitización, utilizamos estos conceptos para calificar lo cerrado del ingreso o siquiera para la aspiración de ostentar la dirigencia de cualquier

sindicato, ya que conciben dichos puestos como vitalicios los que garantizan un futuro laboral y político; por lo que ante la negada intención de sumar gente joven y con nuevas aportaciones crea una situación intolerable de estancia en cualquier sindicato concibiéndose los beneficios solo para estos y no para la totalidad de sus agremiados, desnaturalizando gravemente tan digna y loable figura social y jurídica.

4.3.- TRASLACIÓN DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS A LA SIMPLE PUBLICIDAD NECESARIA Y SUFICIENTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE TALES ASOCIACIONES, ATENDIENDO ORIGINARIAMENTE AL INTERÉS JURÍDICO Y SOCIAL DE LA CLASE INSTADORA.

La simple y llana enunciación del título clarifica nuestra intención, siendo ésta el que la clase trabajadora al caracterizarse por ser económicamente débil y al tener como principal finalidad la defensa de sus intereses no debiera de encontrar obstaculizado su proceder de originar el ente que de manera singular represente los intereses de la colectividad ante el dador de trabajo y aun ante terceros, siempre y cuando el pretense cumpla con el fin y forma impuesta, por lo que una vez reunidos los requisitos estos sean suficientes, de los que se deduzca constancia y dé el carácter de publicidad, con el que una vez adquirido pueda poner y hacer oponibles derechos y obligaciones a dichas entidades sindicales.

Ahora bien tomado en consideración la intención original de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a la regulación de los sindicatos burocráticos resulta evidente que desde su nacimiento condiciona la conformación y representación a uno por dependencia e incluso al extremo de la cancelación del registro de aquella diversa entidad que no representara la mayoría de los trabajadores, prerrogativas conferidas “propriadamente” al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; el hecho que sometemos a crítica es que no encontramos razón de ser del obstáculo para el registro de los sindicatos, mientras que si nos percatamos de los perjuicios que depara, primeramente, si la intención obedece a la mala reglamentación de la materia, esto es, justificado en las amplias facultades que le confiere y las notorias contravenciones al ánimo Constitucional y ordenamientos aplicables en la materia, bien cabe su adecuación, como es el caso del desarrollo central del presente tema.

No adoptamos una postura arbitraria al negando o refutando los requisitos legales establecidos en la Ley Burocrática, por el contrario aclaramos que nuestra

inconformidad deviene ante las amplias atribuciones que la legislación da al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pues con dicha discrecionalidad éste puede o no admitir el registro argumentando cuestiones procesales e inclusive invocando articulados que se sobreentienden inconstitucionales y que el Máximo Tribunal ya se ha encargado de declararlos en ese sentido, otro aspecto es la conformación tripartita de dicho órgano el que nos hace suponer la posibilidad de que se encuentren coludidos para el dictado de los acuerdos de registro, operando en lugar del sentido legal que debe imperar, la negociación de intereses de los representantes del sindicato, gobierno y parte empleadora, violentando totalmente la constitucionalidad y legalidad obligatoria a la que debiesen ceñirse.

En este trabajo no pretendemos opinar como pueblo, pues precisamente este paso lo consideramos el marco de la diferencia, el poder tratar un tema sin bajas pasiones cimentados ante todo en la cátedra, investigación, el derecho y la justicia; que precisamente nos permita ser los portadores y reivindicadores de derechos al pueblo, en virtud de que la instrucción que recibimos es precisamente con esa finalidad servir a una sociedad y no servirnos de la sociedad, postulados que no apartamos en nuestro desarrollo tanto personal como profesional.

CONCLUSIONES

Será nuestra intención partir de premisas genéricas y cronológicas para así con método poder llegar a las especiales.

La siguiente puntualización obedece a conclusiones respecto de fuentes materiales o históricas, formales y reales que hemos compilado y plasmado en la presente tesis profesional, es así como procedemos a decir:

PRIMERA.- En la parte histórica del presente trabajo encontramos claros vestigios de un derecho colectivo del trabajo el cual no pudo trascender a una incorporación del marco jurídico, tal es el caso de las *Leyes de las Indias*, conjunto normativo novedoso de profundo corte social protector de la dignidad y el trabajo, el cual tenía la loable finalidad de brindar protección al indio frente al conquistador.

SEGUNDA.- En el siglo XIX, en México no se conocía el Derecho del Trabajo, al aplicarse el Derecho Español de la Colonia; inclusive la Constitución de 1824, no incluyó normas protectoras del trabajo, pese a las pugnas a favor de Ignacio Ramírez, - el Nigromante- el que proponía la incorporación de derechos laborales a esa Constitución, mismo que fue ignorado gracias a la imperante ideología de una filosofía liberal individualista, indudablemente aunada la calidad de esclavos a un gran sector en aquellos días.

TERCERA.- De la Constitución de 1857, obtenemos un gran acierto ya que es precisamente donde se anexan al máximo ordenamiento de nuestro país los artículos 4º, 5º y 9º, que refieren básicamente la libertad de profesión, industria, trabajo y asociación, origen de un derecho sindical.

CUARTA.- En el México Independiente se dan muestras de codificación en materia de prestación de servicios insertos en el Código Civil de 1870, sin embargo, en ningún apartado se habló de la posibilidad de asociación, sin dejar de prohibirse a su vez, no hay mayor avance pues se considero el trabajo un objeto de arrendamiento, sin embargo los trabajadores de la época mantuvieron una actitud receptiva e informada de la importancia de la unión de los trabajadores y de la fuerza que representan. El 16 de septiembre de 1862, se forman los Círculos Obreros, organización de trabajadores que tenían como dirigentes a sastres e impresores, los que solicitaron al Presidente Lerdo de Tejada reglamentos de trabajo jornadas y salarios fijos.

QUINTA.- Durante el Porfiriato se dieron represiones contra cualquier intento de organizaciones obreras; dándose de manera paralela el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano contando como promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, de orientación anarcosindicalista iconos importantes que resaltan ante la investigación de un derecho sindical.

SEXTA.- En pleno siglo XX se desencadenan las huelgas de Río Blanco y Cananea eventos que dan mayor auge al Derecho Colectivo del Trabajo, en los tópicos de jornada de ocho horas, igualdad de trato frente a trabajadores extranjeros y limitación del número de estos en las empresas a un 10%; así como supresión de tiendas de raya, huelgas que fueron reprimidas de forma sangrienta.

SÉPTIMA.- En la Revolución de 1910, funcionaron distintos gremios y uniones de trabajadores, como la Confederación de Tipógrafos de México, la Gran Liga del Trabajo, la llamada Cámara Nacional del Trabajo y el Gremio Unido de Alijadores de Tampico.

OCTAVA.- Es el 27 de julio de 1929 cuando se federaliza la legislación laboral por iniciativa del expresidente Emilio Portes Gil, dando lugar a la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931 trayendo como principal aportación la

regulación de las instituciones como el sindicato, el contrato colectivo y el derecho de huelga, misma que sería abrogada por la de 1970 la que llevaba inserciones producto de conquistas de los sindicatos del país en sus contratos colectivos, modificándose en la década de los 80's, en la que se agregaron límites en la parte procedimental en materia laboral.

NOVENA.- La bipartición del artículo 123, en el apartado "A" ya existente, y el "B", con sus 14 fracciones, amparando respectivamente la codificación en materia empresarial y del estado sus relaciones laborales.

Ahora bien concluimos también que entre las disimilitudes y coincidencias entre ambas leyes son que: la Ley Federal del Trabajo es deducida desde el nacimiento del artículo 123, mientras que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es considerada una adición, conocida como el apartado "B"; la tutela que pesa sobre la Ley del sector privado contempla como sujetos de la relación a los trabajadores, sindicatos y patrón, por otra parte la Ley burocrática, atiende a servidores públicos o trabajadores generales, sindicato y Estado, a través de la representación del titular de la dependencia; la Ley Federal del Trabajo limita con la inclusión de la cláusula de exclusión del artículo 395 la Libertad Sindical, en tanto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica de manera arbitraria la sindicación única, haciendo inaspirable la Libertad Sindical

DÉCIMA.- Por otra parte de la investigación realizada obtenemos como conclusión que la relación jurídica de trabajo, en el sector burocrático se entiende establecida entre los titulares de las dependencias o instituciones y los trabajadores de base a su servicio o en su caso la entidad sindical registrada, y como distingo importante decimos que esta relación laboral difiere de las demás relaciones de trabajo, en que busca la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores, así como el eficaz cumplimiento de la función pública por parte del Estado.

DÉCIMA PRIMERA.- Es permisible el carácter colectivo en dicha relación laboral burocrática, por lo que entraña agrupaciones de trabajadores al servicio del Estado, es decir, tienen capacidad de asociarse, teniendo como finalidad la participación en negociaciones donde se les permita hacer frente a necesidades colectivas; además, implica la simplificación en la negociación, ya que la celebración con la totalidad de los empleados haría inalcanzable el consenso; argumentación que justifica a nuestro decir y de la lógica, la acción de los sindicatos.

DÉCIMA SEGUNDA.- Dando continuidad al sindicalismo burocrático y de la simple lectura del Artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado arribamos a una permisibilidad de la libertad sindical expresa de la Carta Magna e Instrumentos Internacionales de aplicación obligatoria en nuestro país, y en contraria posición encontramos los subsecuentes artículos 68 y 69, del precitado ordenamiento legal, los que dan como resultado que dicho sindicato burocrático se estructure en un sistema cerrado de control profesional fundado en la sindicación única por dependencia y en la total alineación a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

DÉCIMA TERCERA.- Los artículos 68 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resultan totalmente violatorios de los principios de Libertad Sindical, Pluralidad Sindical, Democracia Sindical y Supremacía Constitucional, ya que condiciona primeramente una sindicación única, a la expulsión de los miembros que pretendan conformar diversa, el sometimiento a las estructuras impuestas del sindicato monopólico y la total y absurda contravención primeramente a la Constitución Política de los Estados Unidos y por enunciar un instrumento que contempla de manera coincidente, además de que firmado ha sido por nuestro país para ser aplicado, el Convenio 87, máximos ordenamientos de la Unión.

DÉCIMA CUARTA.- La Libertad Sindical está avalada de manera expresa por los artículos 9º y 123, en sus fracciones XVI y X de los apartados "A" y "B", de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicha Libertad la entendemos como la amplitud en la facultad para elegir la entidad sindical que mejor represente sus intereses, asimismo y de manera paralela que en caso de no coincidir con la ya constituida cuentan con la aptitud de poder constituir un nuevo sindicato, sin que sean óbice textos como el de los artículos 68 y 69 de Ley burocrática, mismos que son Ley supraordinada a la Carta Magna y a los Instrumentos Internacionales para el ejercicio de dichas atribuciones concedidas.

DÉCIMA QUINTA.- La Pluralidad Sindical cuenta con la misma fundamentación de la conclusión anterior y decimos que no es otra cosa más que la posibilidad jurídica de una coexistencia de más de un sindicato por profesión, actividad o rama de actividad; el sindicato único impuesto destituye de toda virtualidad a ese reconocimiento de la libertad.

DÉCIMA SEXTA.- La Democracia Sindical la consideramos como la soberanía para la elección de estructuras de toda índole, ya que el artículo 39 de la Constitución instituye la modificación del gobierno en manos del pueblo siendo este lo Magno en el tema de instituciones, con mayor razón y respaldo tratando del ente denominado sindicato, por lo que es aquella facultad que reside en los trabajadores para la elección del sindicato al que deseen afiliarse, y que una vez estando dentro de él, se deduce como la atribución de conformar la dirigencia, misma que representará sus intereses y que será el reflejo de esa potestad o atribución democrática..

DÉCIMA SÉPTIMA.- La Supremacía Constitucional la contempla el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y básicamente es su autoreconocimiento como el máximo ordenamiento de aplicación y obligatoria subordinación, dando la misma jerarquía a los Tratados y Leyes Federales, sin embargo en la praxis y por aclaración que la Corte ha hecho, como los Tratados deben tener total apego a la Constitución, demás de la requerida aprobación del Senado, tienen la misma jerarquía con nuestra Carta Magna apartándonos del

criterio de la pirámide Kelseniana, en la que en la cima se ubicaba la Constitución y de manera secundaria y coordinada Tratados y Leyes Federales.

DÉCIMA OCTAVA.- El registro debería tener el mero carácter de publicidad ya que lo visualizamos como el reconocimiento de la constitución, el control y organización de las entidades sindicales, en el cual se otorga legalidad a los actos que celebren en ejercicio de las funciones que la ley imponga; haciendo oponibles derechos frente a terceros.

DÉCIMA NOVENA.- El Convenio 87, constituye otra fuente para desvirtuar la sindicación única de los artículos 68 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el se establece la obligación de los gobiernos, para dar efecto al principio fundamental de la libertad de asociación, de estipular el derecho de los trabajadores y empleadores de crear sus propias organizaciones sin autorización previa y participar en ellas; abstenerse de interferir con el ejercicio de la libertad de asociación; garantizar que la Legislación Nacional no interfiera con el principio de la libertad de asociación, sin embargo en el ejercicio de estos derechos los trabajadores y sus empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legislación nacional); tomar todas las medidas necesarias y convenientes para garantizar que los trabajadores y sus empleadores puedan ejercer libremente el derecho de organizarse; garantizar que todos los trabajadores tengan adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical; y garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.

VIGÉSIMA.- El artículo 68, de la Ley Burocrática reduce la asociación profesional a una por dependencia y limita la intención de los trabajadores a constituir nueva organización; no obstante, erróneamente da facultad a la autoridad a que aún a todas luces de lo violatorio que resulta el precepto consume el acto de

reconocimiento, por lo que, con todo lo anteriormente expuesto y en esencia, proponemos la modificación de dicho numeral al tenor siguiente: ARTICULO 68.- Por dependencia los trabajadores al servicio del Estado tienen reconocido el derecho a la sindicación sin más limitaciones que las que la libertad sindical impone en la materia. En caso de que concurren más de un sindicato el contrato colectivo de trabajo lo celebrará con aquel que represente a la mayoría, pero en ningún momento se objetará la coexistencia de diversa entidad sindical.

VIGÉSIMA PRIMERA.- El artículo 69, y en relación al 68, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado condicionan y limitan la libertad sindical a que una vez afiliados no puedan separarse sino por expulsión del sindicato, inconformes con el manejo del tema nosotros proponemos la siguiente redacción que pretendemos sustituya a la vigente a todas luces transgresora, y que dice: Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato que mejor convenga a sus intereses, siempre que lo soliciten por lo que al obtener su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que justifiquen de forma lógica, razonada, pero sobre todo jurídica la pretensión ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para su separación.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Es así por lo que pugnamos por la alternancia, dicho de otro modo la Pluralidad Sindical a nivel burocrático, ya que representa la visualización y adopción de mejores opciones, remitiéndonos a la consideración de tener en una misma dependencia gubernamental más de una entidad sindical a la que oportunamente y cuando así lo decidan los trabajadores puedan formar parte de la que mejor represente sus intereses.

VIGÉSIMA TERCERA.- Proponemos que el registro sea una simple y llana publicidad de la constitución previa y legal de un sindicato, pues la conformación de este a través de la clase trabajadora y al tener como característica el ser económicamente débil, aunada la finalidad de defensa de intereses de los

agremiados sin objeto de lucro, no debiera de encontrar obstaculizado su proceder de originar el ente que de manera singular represente los intereses de la colectividad ante el dador de trabajo y aun ante terceros, siempre y cuando el pretense cumpla con el fin y forma impuesta, por lo que una vez reunidos los requisitos estos sean suficientes, de los que se deduzca constancia y dé el carácter de publicidad, con el que una vez adquirido pueda poner y hacer oponible derechos y obligaciones a dichas entidades sindicales.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

DOCTRINA

1. BARAJAS Montes de Oca, Santiago; **CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Editorial Fondo de Cultura Económica, primera edición, México 1995, páginas 328.
2. BIELSA, Rafael, **LOS CONCEPTOS JURÍDICOS Y SU TERMINOLOGÍA**, tercero edición, Editorial Depalma, 1993, paginas 309.
3. BIZBERG, Ilán, **ESTADO Y SINDICALISMO EN MÉXICO**, primera edición, 1990, Derechos Reservados El Colegio de México, páginas 390.
4. BORRAJO Dacruz, Efrén; **INTRODUCCIÓN AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO**, concepto e historia del derecho del trabajo, la empresa. El sindicato, la administración nacional e internacional, las fuentes del derecho del trabajo, la aplicación de las fuentes del derecho del trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, cuarta edición, páginas 455.
5. BUEN L., Néstor de, **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS**, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1986, páginas 154.
6. CABANELLAS de Torres, Guillermo, **DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL**, editorial Heliasta, paginas 739.
7. CAMERLINCK G. H. Y Lyon-Caen, **DERECHO DEL TRABAJO**, traducción de la 5ª edición Francesa por Juan M. Ramírez Martínez; edición española Editorial Tolle, Lege Páginas 545.
8. CANTÓN Moller, Miguel; **DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO**; Editorial Pac, Segunda edición 1985, Páginas 252.
9. CASTORENA, J. Jesús; **MANUAL DE DERECHO OBRERO**; derecho sustantivo, sexta edición, México 1984, páginas 317.
10. CAVAZOS Flores, Baltasar; **LECCIONES DE DERECHO LABORAL**, Editorial Trillas, primera reimpresión 1996, páginas 395.

11. DÁVALOS, José; **DERECHO DEL TRABAJO I**, 4ª edición, Editorial Porrúa, México 1992, páginas 474.
12. DÁVALOS, José; **TÓPICOS LABORALES**. Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos, seguridad social, perspectivas, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1998, páginas 736.
13. DE BUEN I, Néstor; **DERECHO DEL TRABAJO**; conceptos generales, introducción al estudio del trabajo, historia del movimiento obrero y del derecho del trabajo, derecho internacional del trabajo, teoría general del derecho del trabajo, Tomo I, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1977, páginas 613.
14. DE BUEN L., Néstor, **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.**, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, páginas 153.
15. DE FERRARI, Francisco; **DERECHO DEL TRABAJO**, volumen I, Parte General Teoría y Nociones de Derecho del Trabajo, 2ª edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1976, páginas 436.
16. DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATH Y OTROS; **DERECHO COLECTIVO LABORAL**. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973, páginas 658.
17. DESPONTION, Luis A.; **DERECHO DEL TRABAJO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL**, Editorial Cárdenas, 1957, páginas 374.
18. DRINZO Salomón, Abramovich, **MARX Y LOS SINDICATOS**, Grijalbo, México 1969, páginas 157.
19. FORO LABORAL; **ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981, páginas 190.
20. GOMEZ, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, Miguel Bermúdez Cisneros, traductor y autor de los comentarios al derecho del trabajo mexicano, primera edición en español, 1979, Editorial Cárdenas, páginas 946.

21. GUADARRAMA, María del Rocio, **LOS SINDICATOS Y LA POLÍTICA EN MÉXICO: LA CROM (1918-1928)**, Era, México 1981, páginas 239.
22. GUERRERO, Euquerio, **RELACIONES LABORALES**, Editorial Porrúa, S. A., México 1971, páginas 279.
23. GUERRERO, Euquerio; **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**, decimatercera edición, Editorial Porrúa, 1983, páginas 595.
24. IBARRA Flores, Román; **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Editorial Porrúa, México 2002, primera edición, paginas 261.
25. IGLESIA, Severo, **SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MÉXICO**, Grijalbo, México 1970, páginas 194.
26. LASTRA Lastra, José Manuel, **DERECHO SINDICAL**, segunda edición, prólogo Néstor de Héctor Santos Azuela, Porrúa, México 1993, paginas 346.
27. LASTRA Lastra, José Manuel, **DERECHO SINDICAL**, tercera edición, prólogo Néstor de Buen Lozano, Editorial Porrúa, México 1999, paginas 308.
- QUINTANA Roldán, Carlos F., **LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA FEDERAL**. Legislación – Doctrina – Jurisprudencia -, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1998, paginas 600.
28. RAMOS Álvarez, Oscar Gabriel, **SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN LAS EMPRESAS Y EN EL ESTADO**, Editorial Trillas, primera edición, agosto de 1991, páginas 186.
29. RUSSELL, Bertrand; **LOS CAMINOS DE LA LIBERTAD**; El socialismo, el anarquismo y el sindicalismo, traducción García Paladín, ediciones extra, páginas 174.
30. SANTORO-Passarelli, Francesco; **NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO**, traducción de la 14^a edición italiana, por Fernando Suárez González, Madrid 1963, páginas 262.
31. SANTOS Azuela, Héctor; **CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO**, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, páginas 437.
32. STURMTHAL, Adolf Fox, **MOVIMIENTOS OBREROS COMPARADOS**, El Manual Moderno, México 1978, páginas 198.

33. TRUEBA Urbina, Alberto; **NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO**, Teoría Integral, Tomo I y II, Editorial Porrúa, S.A., México 1973, páginas 862.
34. VALTICOS, Nicolás; **DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Editorial Tecnos, Madrid, páginas 558.
35. ZAPATA Schaffeld, Francisco, **EL SINDICALISMO MEXICANO FRENTE A LA RESTRUCTURACIÓN**, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México 1995, páginas 179.

METODOLOGÍA

1. CAMPOS Chacón, Sergio Alberto; **ENSEÑANZA DEL DERECHO Y METODOLOGÍA JURÍDICA**, Editor y Distribuidor Cárdenas, segunda edición 1992, páginas 301.
2. MUÑOZ Razo, Carlos; **COMO ELABORAR Y ASESORAR UNA INVESTIGACIÓN DE TESIS**; Editorial Pearson Educación, primera edición, páginas 300.
3. SUÁREZ-Iñiguez, Enrique; **COMO HACER LA TESIS**; La solución a un problema; Editorial Trillas, primera edición, páginas 83.
4. WITKER, Jorge; **METODOLOGÍA JURÍDICA**; Editorial Mc Graw Hill, páginas 94.

LEGISLACIÓN Y TESIS JURISPRUDENCIALES

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
2. **IUS 2003.**
3. **LEY DE AMPARO.**
4. **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**
5. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

6. **REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**
7. **CONVENIO 87.**

OTROS

1. **SOFTWARE. ENCICLOPEDIA JUSTINA.**
2. **SOFTWARE. ENCICLOPEDIA JURÍDICA.**
3. **SOFTWARE. IUS 2004.**