



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

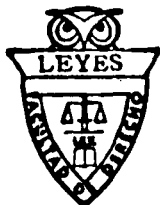
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS SINDICATOS Y LAS NUEVAS PRACTICAS JURIDICAS Y
JURISPRUDENCIALES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GUZMAN UVALLE ANGEL



ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación Discontinua

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES Y HERMANOS

A MIS PAPAS JOSEFINA UVALLE CONTRERAS Y SANTOS GUZMÁN GOMEZ, QUE YA DESCANSAN EN PAZ, POR HABERME DADO LA VIDA Y POR LOS VALORES QUE ME ENSEÑARON.

A MIS HERMANOS MARIA ELENA, BERTHA, MONICA, JUAN, SERVANDO, ALFREDO Y MANUEL, QUE LES DOY LAS GRACIAS POR SER MIS HERMANOS.

A MIS HIJOS Y ESPECIALMENTE A MI ESPOSA

A MIS HIJOS OSCAR, ANGEL, JOSE LUIS, RODRIGO Y ROSA MARIA QUE CON SUS ALEGRÍAS Y DESARROLLO DE SU NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, HAN OCASIONADO MI SUPERACION, LES DOY LAS GRACIAS A DIOS POR SER MIS HIJOS.

A MI ESPOSA ROSA MARIA MIRANDA ALVAREZ CON MUCHO AMOR, A QUIEN LE DEBO TODO, GRACIAS POR SU COMPRESIÓN Y APOYO DE TODA LA VIDA, POR QUE CON SU CARACTER Y EXIGENCIAS NO HUBIERAMOS LOGRADO LO QUE TENEMOS, COMO EL AMOR A NUESTROS HIJOS Y LOS VALORES QUE ADQUIRIMOS DE NUESTRAS FAMILIAS.

POR ULTIMO,

A DOS PERSONAS EN PARTICULAR QUE SIEMPRE LES GUARDARE UN GRAN RECUERDO, MIS SUEGROS HERMINIA ALVAREZ Y CRUZ MIRANDA, QUE EN PAZ DESCANSAN.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"LOS SINDICATOS Y LAS NUEVAS PRÁCTICAS JURÍDICAS Y JURISPRUDENCIALES"

CAPÍTULO PRIMERO

1.- INICIO Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1.1	Antecedentes del Sindicalismo en el mundo.	1
1.1.1	Necesidad de la Asociación del hombre.	2
1.1.2	Breve precedente del Sindicalismo.	3
1.1.2.1	Los Romanos.	4
1.1.2.2	Las Corporaciones de oficios.	8
1.2	Origen y Desarrollo Sindical en México.	13
1.2.1	Del México Independiente.	16
1.2.2	De la Etapa Revolucionaria.	24
1.2.3	De la Etapa Post-Revolucionaria.	31

CAPÍTULO SEGUNDO

2.- CONCEPTOS GENERALES.

2.1	Derecho Colectivo del Trabajo.	34
2.1.1	Asociación.	37
2.1.2	Coalición.	43
2.1.3	Sindicato.	45
2.2	El Registro Sindical y el Control Gubernamental.	49

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO TERCERO

3.- AUTONOMÍA, LIBERTAD SINDICAL Y SU ASPECTO JURÍDICO.

3.1 La Autonomía y la Libertad Sindical.	62
3.2 El Derecho a la Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical.	77

CAPÍTULO CUARTO

4.- LAS NUEVAS JURISPRUDENCIAS SOBRE SINDICACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.

4.1 La Tesis Jurisprudencial No. 1/1996.	88
4.1.1 La Sindicalización de los Organismos Descentralizados.	91
4.1.2 Su impacto jurídico en el movimiento de los trabajadores.	97
4.2 La Jurisprudencia No. 43/1999, emitida por la Suprema Corte de Justicia.	100
4.2.1 Efectos en la organización de los trabajadores.	103
4.2.2 Alcance Jurídico de la Jurisprudencia.	109

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

El ser humano es un ser social por naturaleza, existe en él una propensión innata a la asociación, al comunicarse con los demás. Es así como podemos decir, que la vida humana se caracteriza por un definido espíritu del ejercicio de éste derecho.

Bajo la perspectiva anterior, el presente trabajo lo iniciamos realizando en nuestro capítulo primero, una somera referencia a las más importantes agrupaciones que ha creado el hombre, en donde con ciertas reservas pueden encontrarse los indicios embrionarios del sindicalismo, así como el proceso de transformación que éste ha venido desarrollando. Es decir, se hace necesario conocer la historia para poder entender el presente, por lo que al terminar este capítulo hicimos especial hincapié en los más significativos movimientos sindicales ocurridos en los últimos años en nuestro país.

Por otra parte al hablar de la necesidad del ser humano de agruparse entre sí, es aquí donde surge el derecho

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

a la unión para la defensa de sus intereses de igual manera consideramos que era de suma trascendencia definir y conceptualizar a éste derecho denominado **Colectivo**, así como al sindicato entre otras figuras jurídicas trascendentales, dando lugar al capítulo segundo. Dicho estudio es importante porque se realizó analizando la doctrina como la legislación, mismos que nos condujeron a una supuesta necesidad de participación del Estado en el registro y en el control de los sindicatos, ya fuese en sus decisiones como en su estructura.

Por lo anterior, nos dió razones importantes de creer que en México, no se respeta como debe de ser la libertad sindical, regulada por el artículo 123 Constitucional, por tal motivo en el capítulo tercero determinamos que era importante descifrar la definición y comprensión de la autonomía y la libertad de los sindicatos para tener una idea clara sobre estos derechos fundamentales, así como las formas de la intromisión de las propias autoridades del Estado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por último, pensamos en lo importante que sería el análisis en el capítulo cuarto sobre las nuevas maneras con que debemos todos los mexicanos concebir la libertad sindical, ya que tuvo que participar nuestro máximo Tribunal, la Suprema Corte de Justicia emitiendo tesis jurisprudenciales, para patentizar que se debe de respetar ésta, porque es un derecho sindical ganado con esfuerzo y sangre por parte de los gremios y ratificado internacionalmente por nuestro país en la Organización Internacional del Trabajo, por lo que en nuestra opinión las propias autoridades deben ser las primeras en respetar este derecho de naturaleza colectiva.

Finalmente, en el apartado de **conclusiones**, hacemos una breve enumeración de los aspectos importantes y propuestas que bajo nuestro particular punto de vista caracterizan nuestro tema, haciendo énfasis en aquellas cuestiones que ya sea por su regulación jurídica o por su aplicación real, despertaron nuestras mayores inquietudes, ofreciendo en nuestro criterio, las más idóneas perspectivas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO PRIMERO

1. Inicio y Desarrollo del Movimiento Sindical.

Es necesario conocer el pasado y remontarnos a los orígenes para poder comprender la realidad de los verdaderos antecedentes del sindicalismo.

1.1 Antecedentes del Sindicalismo en el mundo.

El hombre es un ser social por naturaleza, existe en él una tendencia innata a la asociación y desde los tiempos más remotos ha dejado huellas manifiestas de ello. Sin embargo, con todo y que su espíritu asociativo es una realidad dada, no todas las agrupaciones que ha creado han podido subsistir y desarrollarse plenamente, por estas razones es necesario hacer un análisis del surgimiento, del sindicalismo en el mundo lo cual será motivo de estudio en nuestros siguientes sub incisos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.1.1 Necesidad de la asociación del hombre.

Hablar de la asociación como una característica propia al ser humano implica remontarse a la historia del hombre mismo. Desde las épocas más remotas la humanidad ha dejado rastro manifiesto del espíritu asociativo que le caracteriza. Es así como encontramos que los diversos tipos de agrupaciones que ha creado son un claro ejemplo de que el hombre no podría subsistir en forma aislada, pues para poder lograr la satisfacción de sus necesidades precisa de la fuerza que le brinda la unión de interés en aras de un bien común.

La enunciación de esta característica del humano la encontramos manifiesta en una de las obras clásicas de Aristóteles cuando afirmó que el **hombre es un animal político**, por tal motivo creemos que en todo ser humano existe una naturaleza a formar grupos o asociaciones, por lo que podemos afirmar que los antecedentes de la asociación encuentran sus primeros inicios en la unidad de la familia, la que a su vez da origen al clan, entendido como la familia agrandada o prolongada, en este sentido el maestro Alcalá

Zamora y Castillo sostiene, "...no solamente comprende una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y sus retoños; que llega así a contener dos o tres generaciones unidos por la comunidad de sangre..."¹

Con lo anterior podemos decir que la asociación inicia con la familia y se agranda con la unión por consanguinidad y afinidad manifestándose por varias generaciones.

1.1.2 Breve precedente del Sindicalismo.

Los orígenes más remotos de las primeras organizaciones que pueden ser consideradas como antecedentes son las corporaciones romanas y de oficios, estas suelen ubicarse en épocas tan lejanas que pudieran dejar cierta duda sobre su certeza. Sin embargo, pudiera considerarse a los colegios romanos, las gildas y las corporaciones como las asociaciones que pueden presentar un reflejo más aproximado a lo que en la actualidad es la

¹ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. Vol. I, Heliasta, Argentina, 1992. p. 37.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

figura del sindicato, sin embargo el maestro Santos Azuela sostiene **"...en la antigüedad existieron ciertas organizaciones de trabajadores, tales como los Gremi en la India, o los Hetairas de Atenas, que tenia como fin primordial, la defensa del oficio..."**², los atenienses nos ha dejado mucha historia, por lo que para el presente estudio tomaremos como base a el pueblo romano.

1.1.2.1 Los Romanos.

Las asociaciones o corporaciones consideradas como un conjunto de personas unidas entre sí, voluntariamente o por la tradición, para la consecución de un fin común, fueron conocidas en roma, bajo diversas denominaciones: Collegium, Societas, Universitas.³ Su aparición se sitúa en la época del segundo rey, Numa Pompilio hacia el 714 a.c., pero hasta el reinado de Servio Tulio, son contemplados en el marco jurídico.

² SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1987. p.17.

³ Cfr. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO. Ob. Cit. p. 230.

4

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La constitución de estos colegios precisaba de autorización, la cual no necesitaba renovarse, pero a juicio del estado romano, era factible su renovación en cualquier momento.

La organización jerárquica de estas asociaciones se dividía en tres grados: a) cuestores, curadores o sindicos, que eran los funcionarios elegidos, encargados de los intereses sociales; b) colegiados o miembros del colegio, y c) magistrados, quienes presidían las deliberaciones.⁴

Los colegios se dividían en públicos (los cuales comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo, v. gr. Boteros, herreros, panaderos); y privados (integrados por los banqueros, comerciantes en vinos, médicos, profesores, entre otros).⁵

⁴Cfr. BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del Derecho Romano, segunda ed., UNAM, México, 1985. p. 49.

⁵Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativa, ed. Bibliográfica Argentina, Argentina, 1989. p. 27.

Dichos colegios gozaban de grandes prerrogativas tales como: la exención de las funciones públicas, de los gravámenes municipales, sin embargo existía un sometimiento al oficio, tanto del colegiado y sus descendientes, cuya magnitud se puede resumir en una frase de Guillermo Cabanellas **"...el colegiado estaba remachado a su oficio como forzado a su cadena. Nada podía, en principio, substraerlo a ese yugo"**⁶

A pesar de la importancia que representan los colegios romanos, cabe destacar que estos en realidad no poseían un carácter netamente profesional, ya que la reglamentación existente giraba únicamente en torno a la forma de ejecución del trabajo, y el fin primordial que los inspiró más que el profesional, fue el mutualista cuya base partía de un carácter religioso.

No omitimos manifestar que existieron unas organizaciones germánicas y anglosajonas, conocidas como los guildas o gildas, y se dice que los antecedentes más

⁶Ibidem. p. 36.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

remotos, es hacia el siglo VII su creación obedece a impulsos de caridad y fraternidad, basados en el apoyo mutuo.

Las guildas se clasificaban en tres grandes grupos: a) religiosos o sociales; b) de artesanos y, c) de mercaderes. Las primeras eran comunidades que respondían a un carácter de socorro y asistencia, en tanto que las de artesanos y mercaderes tenían como fin primordial la seguridad y protección personal y patrimonial de sus miembros.

Las guildas tenían sus estatutos, su organización era absolutamente democrática, puesto que todos los miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridades y en la administración de fondos.⁷

No puede considerarse a los guildas como agrupaciones de carácter estrictamente profesional en virtud de que la regulación del trabajo era escasa y la existente versaba en relación a la forma de ejecutar la labor, así como

⁷Ibidem. p. 30.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

las materias que debían emplearse, por lo que ya se contemplaba una especie como de contrato de aprendizaje y el como emplearse para ayudarse, ya que como señala el estudioso Saint León **las primeras gildas que aparecieron en la historia no tienen en ningún grado el carácter de asociaciones de comercio o de trabajo, son asociaciones de defensa mutua o asociaciones religiosas,**⁸ como se puede ver la base principal de estas asociaciones era la defensa de intereses mutualistas.

1.1.2.2 Las Corporaciones de oficios.

Sin lugar a dudas, de todas las organizaciones conocidas en la antigüedad, las que alcanzan un mayor auge e importancia son las corporaciones de oficios en razón de que las aportaciones que al derecho del trabajo realizaron, fueron en verdad notables, sus orígenes se remontan hacia el

⁸Ibidem. p. 60.



siglo XII en la llamada era urbana, cuando el crecimiento de las ciudades propicia la vinculación de aquellos habitantes que ejercían el mismo oficio.⁹

Por otra parte ya se extendía la lucha por la organización de los habitantes de las villas, en contra de los señores feudales y en pro de su emancipación a través de un poco de libertad y autonomía, constituye el detonante fundamental para el surgimiento de las corporaciones de oficios.

Si bien es cierto que en los inicios de dichas organizaciones, el interés primario lo constituían el carácter mutualista y religioso, también lo es, que éste se vio rápidamente desplazado por un nuevo impulso: el interés profesional, lo cual es sumamente comprensible si tomamos en cuenta que el desempeño de una misma actividad por una colectividad, trae aparejado una consecuencia fundamental: la salvaguarda del interés común de los agremiados, lo cual desembocará necesariamente en la reglamentación de dicha actividad.

⁹Ibidem. p. 67



Ahora bien sus características fundamentales pueden resumirse en: a) estricta jerarquía; b) intenso espíritu religioso; c) monopolio del gremio; d) regulación de la capacidad productiva; e) perfeccionamiento técnico profesional; f) mutuo auxilio entre los agremiados; g) cierta estructura castrense y h) carácter local.

La creación y aprobación estatal de las normas que habrán de señalar el régimen de las corporaciones se vio materializado en el establecimiento de los estatutos, los cuales no sólo dictaminaban el desenvolvimiento interno de los agremiados entre sí y para con la corporación, sino que su alcance comprendía también las técnicas de producción y las reglas del mercado.¹⁰

Las corporaciones de oficios llevaron a cabo una reglamentación del trabajo que podría considerarse extensa, y de entre la que destaca de acuerdo al estudioso Saint León en su **Libro de los Oficios**, "la duración de la jornada de trabajo;

¹⁰ Cfr. CABANELIAS, Guillermo. Ob. Cit. p. 48.



descanso dominical, así como paro absoluto en las festividades religiosas; disminución de la jornada sabatina y el establecimiento de la escala gremial, siendo último, punto esencial del régimen corporativo".¹¹

Si bien es cierto que en los primeros albores de la era corporativa únicamente se reconocía dos grados: maestro y aprendiz, dos figuras fundamentales en la incipiente relación laboral de subordinación, posteriormente y debido a las circunstancias imperantes va forjándose un nuevo grado, el de los compañeros u oficiales que tomarían una posición importante en este ámbito.

Esta clase se caracteriza porque agrupaba a los individuos que habían superado la etapa del aprendizaje, pero que por causas diversas no poseían el grado de maestro, se encontraban completamente subordinados a éstos, elegían libremente a que taller ingresara e inclusive las bases contractuales estaban a discusión; con el pasado del tiempo y al tomarse cada vez más difícil la elevación del grado, el compañero se convirtió, en **un simple ejecutor de la obra**

¹¹Ibidem. p. 52.

TESIS CU
FALLA DE ORIGEN

que debía trabajar por una remuneración, ejecutando su labor en una incipiente proletarización.¹²

Como ya ha quedado señalado, el grado superior de la escala, gremial lo constituían los maestros que eran aquellos individuos que habiendo superado los dos grados inferiores a través de la realización y aprobación de la obra maestra, que era el pago de derechos mediante la compra del oficio al gremio, la autoridad feudal o el rey, había tenido la posibilidad de instalar su propio taller.¹³

Esa misma obra maestra se convirtió posteriormente en un obstáculo difícilmente superable, ya que los maestros establecidos se valían de este requisito para negar la categoría superior a los oficiales, todo esto con la clara intención de preservar sus privilegios a favor de sí mismos así como de su familia.

El hermetismo y la corrupción que posteriormente caracterizaron a las corporaciones de oficios fueron la razón de su ocaso, pero esto es tema aparte.

¹² Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Ob. Cit. p. 21.

¹³ Ibidem. p. 74.

Bástenos por ahora decir que es indudable la importancia que para el surgimiento del fenómeno sindical actual tuvieron las antiguas corporaciones, sobre todo al entrar en crisis y surgir las compañías, auténtico germen de los sindicatos.

1.2 Origen y desarrollo sindical en México.

Indudablemente que es necesario conocer nuestro pasado y remontarnos hasta nuestros orígenes para poder comprender nuestra realidad actual, es por esto, que en este apartado habremos de hacer una breve remembranza de nuestra historia laboral para tratar de brindar un pequeño bosquejo del movimiento sindical mexicano, pido una disculpa de antemano por no realizar una exposición extensa de un tema tan apasionante como lo es nuestra historia, pero dándonos por satisfechos si es que en la síntesis que a continuación desarrollaremos, logramos contemplar y analizar los grandes acontecimientos que contribuyeron a forjar nuestro actual sindicalismo.

La historia de nuestras raíces se remota mucho más allá de lo que llegó a denominarse La Nueva España, antes del arribo de los conquistadores nuestra tierra estuvo poblada por un gran número de civilizaciones: Olmecas, Teotihuacanos, Toltecas, Mayas y Aztecas; todas ellas en realidad importantes por las grandes aportaciones y descubrimientos que brindaron al mundo y que aún en la actualidad continúan maravillando a la humanidad.

De entre todas éstas civilizaciones quizá la más profundamente estudiada sea la del pueblo Mexica cuyo esplendor se reflejaba en la fascinante Ciudad de Tenochtitlán, sin embargo podemos sustentar que no se encuentra entre los pueblos prehispánicos antecedente alguno del sindicalismo mexicano, dado que no existían las condiciones idóneas para el desarrollo de una conciencia de clase.

Con arribo de Hernán Córtes al nuevo continente se da inicio a la llamada Época Colonial. Este periodo se caracterizó por sus grandes contradicciones, por ejemplo, podríamos hablar de la magnificencia de la Leyes de Indias,

de entre cuyas disposiciones destacan: Jornada de ocho horas, descanso semanal, pago del séptimo día, pago en efectivo, oportuno, e íntegro, entre otras cuya importancia no queremos desmerecer pero que desgraciadamente chacaban contra una realidad pavorosa, magistralmente descrita por el Barón de Humboldt: **"...Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel... Todos son usados irremisiblemente si cometen la menos falta contra el orden establecido en la manufactura".**¹⁴

Por lo que respecta a las organizaciones de los trabajadores cabe señalar que en esta época existieron ciertos gremios que eran asociaciones reconocidas y reglamentadas por las autoridades.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹⁴ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, cuarta ed., Ariel, España, 1973. p. 184.

Estas organizaciones aguardan estrecha similitud con las corporaciones de oficios del viejo continente, poseían una escala gremial integrada por el aprendiz, el oficial y el maestro, se regían por las Ordenanzas de Gremios y estaban sometidas al gobierno virreinal, destacando las organizaciones de plateros, mineros y herreros entre otras. Sin embargo, tampoco encontramos en ellas un antecedente meramente sindical, por el contrario, pueden calificarse como organizaciones puramente mutualistas y sin ningún arraigo para la estructura sindical.

1.2.1 Del México Independiente.

Tres siglos de Colonia fueron suficientes para que el pueblo, cansado de tantas vejaciones se rebelara e iniciara una cruenta lucha contra el régimen establecido.

No podemos decir que la guerra de independencia fue un movimiento netamente popular, organizado y dirigido por las masas, este acontecimiento fue auspiciado, sino en su totalidad, si básicamente por los criollos, quienes se veían

desplazados de los mejores cargos políticos por el sólo hecho de no ser españoles peninsulares.

Las conspiraciones fueron muchas, sin embargo la más importante fue la de Dolores, la que al ser denunciada orilló a sus militantes adelantar sus planes, teniendo como punto de arranque el llamado **Grito de Dolores** dado por Miguel Hidalgo el 16 de septiembre de 1810. A partir de este momento se inicia una sangrienta revuelta para lograr la independencia y autonomía de nuestro país.

Sería sumamente difícil realizar aquí una crónica detallada de cada uno de los momentos que conforman el movimiento independiente, consideramos suficiente con remitirnos únicamente a aquellos documentos emitidos durante los once años, en que se libró esa batalla, y que de alguna manera nos señalen algún precedente del sindicalismo, en el entendimiento de que la probabilidad es remota.

El artículo 30, de los **Elementos Constitucionales** de Ignacio López Rayón quedaban abolidos los exámenes de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

artesanos, con lo cual se eliminó el sistema gremial que imperaba en la Nueva España.

En la Constitución de Apatzingán de 1814 se establecía en el artículo 38, **ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos.**

Al proclamar Iturbide el Plan de Iguala señaló que todos los habitantes del imperio mexicano eran ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

Debido al gran desajuste provocado por la lucha independiente, el país se encontraba en una situación caótica, la confusión era demasiado grande y las condiciones para el surgimiento de un indicio sindicalista era prácticamente nulas, al respecto Néstor De Buen afirma: **“No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones que fueron dictados**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta".¹⁵

Hasta el año de 1843 y bajo el régimen de Santa Anna que surgen las primeras organizaciones artesanales que llegaron a sustituir a los casi inexistentes gremios, pero nuevamente volvemos a encontrar en ellos un fin esencialmente mutualista.

Es en el Imperio de Maximiliano de Habsburgo en que se expide una legislación social de trascendencia, el Estatuto Provisional del Imperio, en virtud del cual se prohibían los trabajos gratuitos y forzados y se establecía que nadie podía obligar sus servicios sino en forma temporal. Posteriormente se proclamó la Ley del Trabajo del Imperio que preceptuaba jornadas de trabajo.

Con el triunfo de Benito Juárez y al ser reconocido como Presidente Constitucional se da inicio a una importante etapa legislativa en nuestro país.

¹⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I, octava ed., Porrúa, México, 1991. p. 287.

Sin negar la importancia de las Leyes de Reforma, nosotros habremos de abocarnos al estudio de dos importantes cuerpos legales: el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1870, así como al Código Penal de 1872.

El primero de éstos se manifiesta descaradamente a favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad alguna para él; pero es en realidad el Código Penal que es conocido como **Martínez Castro**, el que marca un trágico camino para el sindicalismo, pues en su artículo 925 disponía: **"Se impondrán de ocho días a tres mes de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"**.¹⁶

¹⁶DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo II. Porrúa, México, 1979. p. 208.

A la muerte de Juárez y con el arribo de Lerdo de Tejada a la Presidencia surgen nuevos conflictos, las elecciones son anuladas y la autoridad de Lerdo de Tejada desconocida, lo cual da lugar a que José María Iglesias sea designado Presidente Interino, es entonces, cuando magistralmente aparece la figura de Porfirio Díaz.

La etapa porfirista abarca de 1876, año en el que debido al triunfo en Tuxtepec Díaz sube al poder hasta 1911 en que es derrotado por Don Francisco I. Madero. La situación general del estado mexicano durante el porfirismo, es por demás deprimente, John Kenneth Turner dice:

“La esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la postración general del pueblo se deben, en mi humilde opinión, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra, a lo que llamaré sistema del General Porfirio Díaz”.¹⁷

¹⁷KENNET TURNER, Jonh. México Bárbaro. B. Costa-Amic, México, 1967. p. 105.

La situación de los trabajadores versa alrededor de condiciones todavía más infamantes, Kennet Turner en su artículo **Los Esclavos de Yucatán**, señala: "**Los hacendados no llaman esclavos a sus trabajadores, especialmente cuando hablan con forasteros; pero cuando lo hicieron confidencialmente conmigo me dijeron, Si son esclavos... Cualquiera que sea su conclusión, acertada e errónea, no cambiará ni bien ni mal la lastimosa miseria en que encontré a los peones de las haciendas henequeneras de Yucatán**".¹⁸

Resultaría prácticamente imposible que una situación tan crítica como la que nos es descrita en **México Bárbaro** no se produjeron brotes de violencia, es así como empieza a manifestarse la inconformidad del pueblo ante un sistema tan rígido y egocéntrico, y es precisamente en la dictadura de Díaz en que se dan dos importantes movimientos obreros: las huelgas de Cananea y Río Blanco.

El movimiento obrero de Cananea tuvo lugar entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, detrás del cual se

¹⁸ KENNET TURNER, John. Ob. Cit. p. 106.

vislumbra una clara influencia Floresmagonista impulsada por sus dirigentes Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. Las peticiones más sobresalientes eran: jornada de 8 horas, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en número respecto a los extranjeros.

Sin embargo, la acogida que por parte del gobierno tuvo esta huelga, fue en verdad apabullante: rechazo a las peticiones, intervención del grupo armado Rangers de los Estados Unidos y un enfrentamiento que dejó como saldo varios muertos y el encarcelamiento de los principales dirigentes en San Juan de Ulúa.

El movimiento de Río Blanco, más que una protesta obrera constituye una protesta social. Su origen parte del descontento generado por la implantación de un reglamento patronal cuyas cláusulas resultaban denigrantes, se declara una huelga general y cuyo laudo se ordena a los trabajadores el regreso a sus labores. Los obreros se niegan y realizan un mitin en que incendian las tiendas de raya, lo que da lugar a una represión brutal a cargo del ejército.

Lo anterior, es tan sólo un pequeño bosquejo de la crítica situación vivida en los últimos años del porfirismo y que podemos resumir en la afirmación del escritor José Manuel Lastra: **"El caudillo de Tuxtepec afianzó la paz negando todo derecho político; la tranquilidad sucedió a la agitación: se impulsó la paz y el orden, empleando a veces la represión salvaje y el trato inhumano a los trabajadores. Este fue el costo impuesto por el desarrollo económico del país a la clase trabajadora"**.¹⁹

Todo esto dió origen a un descontento generalizado que culminaría con el derrocamiento del General Díaz.

1.2.2 De la Etapa Revolucionaria.

A la expedición del Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, puede considerarse el inicio de la Revolución; la cual estalla el 20 de noviembre y con ella, la figura de Francisco I. Madero adquiere dimensiones impresionantes.

¹⁹ LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa, México, 1991. p. 67.

Emitido el poder por parte del General Díaz el 25 de mayo de 1911, asume interinamente la presidencia Francisco de la Barra, quien convoca a elecciones de la que Madero resulta imponentemente victorioso.

Durante la etapa maderista se crea el Departamento del Trabajo y se da un creciente impulso al sindicalismo, que si bien no gozaba de la total simpatía presidencial, tampoco se obstaculizaba su surgimiento y desenvolvimiento.

De todas las agrupaciones sindicales en el maderismo, destaca fundamentalmente la Casa del Obrero (a la que posteriormente se le agregan el calificativo **Mundial**) que abre sus puertas el 22 de septiembre de 1912, entre sus principales dirigentes podemos mencionar a Juan Francisco Moncaleano, Antonio Díaz Soto y Gama y Celestino Gasca. Si bien en sus inicios no poseía las características connaturales a un sindicato, ya que se había fundado como un centro de reunión donde debatían cuestiones sociales y económicas.

Sin lugar a dudas, Madero fue el hombre idóneo en ese momento, el cual brindó un camino llano para el desenvolvimiento sindical, por lo cual inclusive se la ha

llamado **padre de la libertad sindical** ²⁰, sin embargo, en esta etapa de caos total, Madero no hizo uso de la mano férrea que se precisaba, por el contrario, hizo gala de indecisión, contradicción y debilidad lo cual facilitó su derrocamiento a manos de Huerta.

La traición de Victoriano Huerta da inicio al período turbulento y sangriento de la Decena Trágica, cuyo fatal desenlace sería el asesinato de Madero y Pino Suárez.

La labor de Huerta en materia laboral puede resumirse así: Por primera vez se celebra el día del Trabajo en nuestro país, concede mayores atribuciones al Departamento del Trabajo: celebra convenios para facilitar el acceso de los trabajadores a sus centros de labor; propicia el establecimiento de incentivos y aprueba la Ley del Descanso Dominical. ²¹

Cabe aclarar que durante el huertismo la actividad abierta o de lucha sindical fue nula y hay que reconocer que las medidas laborales impuestas no corresponden a un pleno

²⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II, octava ed., Porrúa, México, 1991. p. 307.

²¹ ídem.

espíritu laboralista sino que dadas las condiciones de su arribo al poder, Huerta precisaba de apoyo para sostener su régimen e impedir que crecieran las fuerzas constitucionales y deja que los trabajadores festejen libremente el día del trabajo.

Con la Promulgación del Plan de Guadalupe en marzo de 1913, Venustiano Carranza declara una lucha abierta contra el régimen huertista, sin mencionar nada sobre la reforma social que necesitaba México, por el contrario, su único interés era deposición de Huerta.

Destaca en este periodo Carrancista la creación de los Batallones Rojos.

Estos organismos surgen como consecuencia de la petición de ayuda que hacen los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial ante Álvaro Obregón, quien a su vez los incita a las fuerzas revolucionarias, situación que Carranza acepta con poco agrado. Después del triunfo sobre Villa, los Batallones son disueltos por instrucciones del Primer Jefe en enero de 1916.

El 31 de julio de 1916 estalla una huelga general convocada por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, misma que fracasó al ser encarcelados sus principales dirigentes y cuyos resultados fueron el cierre de la Casa del Obrero Mundial, la expulsión de los sindicatos del jockey Club, así como un decreto carrancista que revivía con ciertas modificaciones la Ley Marcial del 25 de enero de 1862, de lo cual resultaría aplicable la pena de muerte a los huelguistas.

Una vez instaurado el Congreso Constituyente de 1916-1917 Carranza presenta el proyecto de la nueva Carta Magna en el cual el artículo 9° garantizaba a los obreros libertad para formar organizaciones, pero esta **libertad** estaba rodeada de tantos escollos que su realización era prácticamente imposible.

En las sesiones del Congreso se propusieron tantas reformas, que mejor se ideó la creación de un artículo especializado en materia laboral, tales debates dieron como resultado el nacimiento del artículo 123, el cual convertía a nuestro país en un modelo avanzado en materia social.

En razón de todo lo anteriormente y ante tales contradicciones de represión y reglamentación, no podemos más que sumarnos a la afirmación de que: **Ello nos lleva a la conclusión de que las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él.** ²²

Por otra parte el 1° de mayo de 1918, se celebra el **Congreso de Saltillo** el cual da origen al nacimiento de la confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

Este organismo se crea con una estrecha vinculación estatal que desemboca en un control estricto sobre los trabajadores.

Su dirigentes Luis N. Morones conocido por su total alineación gubernamental se convierte entonces en pieza clave del sindicalismo durante la década de los veintes.

A la muerte de Carranza, Adolfo de la Huerta asume interinamente la Presidencia, y con el apoyo de los generales Obregón y Calles, el movimiento obrero cobra nuevas fuerzas como elemento oficial del gobierno, lo cual, poco tiempo

²² Cfr. LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. p. 81.

después se tradujo en una constante corrupción y desviaciones en las estructuras y fines básicos del sindicalismo.

En diciembre de 1920 Álvaro Obregón llega a la Primera Magistratura y el obrerismo se afianza aún más dentro del gobierno.

La CROM domina la organización obrera y es entonces cuando el 22 de febrero de 1921 se crea la Confederación General de Trabajadores la CGT (acérrimo enemigo de la CROM).

La Confederación General de Trabajadores basó su estructura en un anarcosindicalismo, plantando la reorganización de la sociedad a través de un trilogía Sindicatos-Federaciones-Confederaciones: representó un organismo apartado de cuestiones políticas, agrupamiento rebelde que se constituyó en elemento de presión sobre todo durante el obregonismo.

Existieron también fuertes golpes al sindicalismo y a las huelgas, como el caso de los ferrocarrileros de 1921 o a la de los tranviarios de 1923. ²³

Estas fueron un claro ejemplo de que las cosas para los trabajadores no estaban del todo bien, pues después de estos dos grandes movimientos obreros, el próximo gobierno trataría de no enemistarse con los líderes de los sindicatos que jugaban una posición importante para la tranquilidad del país.

En 1924 Elías Calles es electo presidente y se auto define como **Obrerista**, si bien su pensamiento poseía ciertos matices de reforma social, los intereses políticos y económicos que había de por medio, neutralizaban su tendencia revolucionaria.

1.2.3 De la Etapa Post-Revolucionaria.

Emilio Portes Gil llega a la presidencia y con él se da paso a una nueva etapa en la política mexicana conocida como:

²³Cfr. TUÑÓN, Esperanza. Huerta y el movimiento Obrero. El Caballito, México, 1982. p. 40.

El Maximato, en la cual los presidentes Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo L. Rodríguez gobernaban a la sombra del **Jefe Máximo** Plutarco Elías Calles, motivo por el cual la tendencia laborista giro sobre los mismos ejes ya marcados.

Cuando el General Lázaro Cárdenas asume el Ejecutivo Federal se da un cambio drástico en la política y estructuras básicas de nuestra sociedad.

El cardenismo se caracteriza por su clara tendencia socializante, así como por su obsesión de poner fin a todo aquello que hubiese surgido durante el callismo (incluyendo desde luego a la CROM), y cuya culminación sería el destierro de su fiel aliado y jefe máximo Luis N. Morones.

En Octubre de 1933 surge la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), antecedente inmediato de lo que posteriormente se convertiría en el gigantesco monstruo que es la Confederación de Trabajadores de México.

La CTM fue creada el 24 de febrero de 1936 siendo designado Vicente Toledano como Secretario General. El lema adoptado por la central que aglutinaba a trabajadores del

campo y la ciudad, fue por una sociedad sin clases, mismo en que se reflejaba una clara tendencia de corte marxista.²⁴

Esta época constituye sin lugar a dudas, el momento de mayor auge de esta organización que nace mediatizada y con características de instrumento político, posteriormente surgen otras organizaciones de trabajadores con ciertas limitantes de autonomía sindical como lo veremos en su momento.

Por último no podemos omitir que el ser humano es un ser gregario, que no se le escapa la idea de unión y cooperación, como ya hemos visto esta unión y cooperación ha aparecido en todos los tiempos y lugares como una necesidad esencial, ya sea con carácter primeramente mutualista y posteriormente como una asociación con ideas comunes, que con el paso del tiempo se formalizó aun más para la defensa de los intereses de sus integrantes, es decir la asociación es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir la realización de ella.

²⁴ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I, octava ed., Porrúa, México, 1991. p. 317.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. Conceptos Generales.

Al referirnos anteriormente, a que el hombre no puede vivir y subsistir sin asociarse con otros, para defenderse o bien para mejorar sus intereses, esto lleva consigo a la unión de esfuerzos y actividades dentro del grupo reunido o entidad organizada para tal fin, donde el simple contacto, conocimiento o conciencia de los integrantes, se agrega un propósito duradero para mejorar sus condiciones, de aquí es, donde surge un verdadero derecho de grupo, es decir es aquí donde nace el Derecho Colectivo de Trabajo, mismo que será necesario conceptualizar y comprender, así como algunos de sus elementos importantes como son: la asociación, coalición, sindicato, así como el registro de este último y las relaciones que se deben de tener con las autoridades del Estado, para tener una idea mas clara de la libertad e independencia de los gremios que prevalece en nuestro país.

2.1 Derecho Colectivo del Trabajo.

El intento de conceptualizar al Derecho Colectivo del Trabajo impone necesariamente la visión inicial de considerarlo como una parte importante de nuestro sistema laboral, a su vez constituye en términos generales, un conjunto de principios e instituciones con naturaleza y perspectiva de grupo social.

Este derecho que abarca principios y relaciones escapan por su naturaleza al Derecho Individual del Trabajo, persigue como objetivo la protección de las asociaciones profesionales, permitiéndoles proyección y desarrollo de sus intereses; además otorga el derecho de defender sus derechos a través de vías jurídicas que determinan un equilibrio económico, pretende la ausencia de conflictos proporcionándoles autonomía, una vez organizados colectivamente, generan condiciones laborales acorde con sus intereses.

El maestro Mario de la Cueva expresa, "el Derecho Colectivo del Trabajo son los principios, normas e instituciones que garantizan la libre formación de los sindicatos y asociaciones profesionales que hacen una fuerza permanente viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores".²⁵

Conforme lo anterior, el Derecho Colectivo del Trabajo regula únicamente a las asociaciones profesionales, partiendo de considerarla como palabra sinónima de la acepción de sindicato o asociación sindical.

El maestro Néstor de Buen, lo conceptualiza como "el capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases".²⁶

En la idea anterior se puede ver como destinatarios del Derecho Colectivo del Trabajo tanto a trabajadores como a patrones permitiendo con ello visualizar el trayecto social del mismo.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, vigésima primera ed., Porrúa, México, 1988. p. 637.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, novena ed., Porrúa, México, 1992. p. 584.

Dicho trayecto, contempla que se trata a su vez, de un derecho que de entrada reconoce la existencia de trabajadores y de patrones como clases sociales y consecuentemente con identidad y autonomía, para que a través de su fuerza y unión busquen los caminos jurídicos para resolver sus controversias.

Por lo anterior podemos decir que el Derecho Colectivo de Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, pero además es también por esencia de grupos sindicales, resultando de esta manera ser el instrumento necesario que busca lograr un equilibrio verdadero entre el capital y el trabajo.

2.1.1 Asociación.

Esta figura resulta de las actividades que realizan los hombres en grupos y órganos organizados para la defensa de sus intereses. La enciclopedia jurídica Omeba, considera a la asociación como "la acción y el efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas con una finalidad determinada

que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones: políticas, religiosas, benéficas, culturales, profesionales, mercantiles".²⁷

De esta forma, el término asociación no debe parecer confuso si se le ubica claramente como el derecho que tenemos todos los seres humanos, derivado de la necesidad de ayuda mutua y de la convivencia para efectuar cualquier fin.

Indiscutiblemente debe aceptarse que, a través de la asociación la fuerza que un solo ser humano posee para manifestar sus ideas u opiniones se multiplica al encontrar eco en otras voluntades que le resultan comunes, es decir la unión de los esfuerzos de varias personas para un fin común integra la figura de la asociación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo noveno, a la asociación, como un derecho público subjetivo y establece que éste no podrá coartarse en tanto se ejercite pacíficamente y con cualquier objeto lícito.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. I, DRISKILL, Argentina, 1984. p.842.

La asociación elevada a rango constitucional está sujeta a restricciones legales, ya que en una sociedad en la que se ejerce la democracia, se tiende a proteger la seguridad nacional, la moral, el orden público y la integridad de las personas. Estas limitaciones impiden entorpecer derechos y libertades ajenas.

La asociación se constituye entonces, como un derecho porque en su naturaleza se localizan una serie de prerrogativas a favor de los gobernados que forman parte de su esfera jurídica; es subjetivo en virtud de que puede ejercitarse u omitir hacerlo, y es público ya que se desenvuelve de frente al Estado.

Este derecho público subjetivo consagrado constitucionalmente como ya lo mencionamos, es el fundamento de la creación de todas las personas morales y privadas previstas en el artículo 2670 del Código Civil vigente que establece " cuando individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga

carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

Una vez más podemos ver la tendencia del ser humano a asociarse, convirtiéndolo en un derecho esencial, al respecto el destacado jurista Ignacio Burgoa dice, “que asociarse se entiende toda potestad que tiene los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociantes y que tiende a la consecución de determinados objetos cuya realización es constante y permanente”.²⁸

Conforme a las ideas expuestas, resulta adecuado apuntar que el derecho de asociación esta investido de características particulares y específicas, que consideramos de mucha trascendencia y que son: la pertenencia para todos los seres humanos por igual, el tener por objeto un fin de indole diverso, buscar permanencia en su duración, estar regulado por normas de derecho común y ser ejercido frente al Estado.

²⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. vigésima cuarta ed., Porrúa, México, 1992. p. 377.

No omitimos decir que la asociación va presidida por el aspecto de **reunión**, en este caso de personas, término que también debemos definir por la importancia de su sentido.

Para esto la Enciclopedia Jurídica Omeba dice " la reunión es un derecho prominentemente público, colectivo, propio tanto del individuo como del grupo social, que implica no solamente la facultad de congregar o juntarse, sino la de hacerlo para escuchar

ideas u opiniones, intercambiarlas acordar una acción común, las reuniones aún periódicas son siempre momentáneas lo que las distingue de la asociación estable y permanente. También son intencionales e importan una preparación".²⁹

La idea expuesta pone de manifiesto que el derecho de reunión puede tener por un lado la característica de ser público, significando que sea ejercido en la vía pública o fuera de ella, y por el otro puede ser privado, refiriéndose al hecho de las personas que habrán de ejercitarlo. Se habla también

Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. XXV, Ob. Cit. p. 11.

de su carácter colectivo en tanto que se requiere necesariamente la participación de un agrupamiento de personas, además se alude a su espíritu momentáneo fiel de su naturaleza.

El derecho de reunión concedido por igual a todos los seres humanos, presume que la congregación y actividad persiguen un fin, que aún cuando de naturaleza diversa es de carácter momentáneo y transitorio, por ello podemos decir dada su corta y concreta existencia ésta no tiende a crear vínculos jurídicos en virtud de que fue ocasional el estar presentes en algo y una vez logrado su objeto, así como fugazmente surgió, así desaparece.

Es importante mencionar que el artículo noveno constitucional de igual forma regula a la reunión exigiendo que estos derechos sean ejercidos pacíficamente y con un objeto lícito, dicha disposición establece que en el caso de que la finalidad sea de carácter político sólo los ciudadanos de la República podrán hacer uso de él.

2.1.2 Coalición.

Hasta el momento hemos hecho un análisis de derechos cuya titularidad se extiende a todos los seres humanos por igual, tales como el de asociación y reunión; pero es necesario ahora tomar en cuenta también a la coalición de personas, como expresión que contiene un gran significado en razón de que corresponde específicamente a una clase social determinada y que adquiere importancia especial en este trabajo.

Este derecho de coalición es sólo uno más de los que pertenecen a trabajadores o a patrones, pero no omitiremos el de asociación sindical, que reviste también importancia singular.

“La palabra coalición se deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, unión, a su vez coaligarse equivale a reunirse, confederarse unos a otros para algún fin”.³⁰

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³⁰ Enciclopedia Jurídica OMEBA, T. XIX, Ob. Cit. p. 47.

Es importante señalar que la "fracción XVI del artículo 123 constitucional, consagra la libertad de obreros, así como de empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos y asociaciones profesionales".

La Ley Federal del Trabajo a su vez en su "artículo 354 regula a la coalición como un derecho de trabajadores y patrones".

El precepto "355 del mismo ordenamiento define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones en la defensa de sus intereses comunes".

La temporalidad como elemento indisociable de la coalición se traduce en el hecho de que una vez lograda la finalidad u objeto perseguido, aquella desaparecerá.

Resulta por lo tanto adecuado y cierto afirmar que esta figura precede a la huelga o bien a la asociación profesional si se piensa que para darle existencia y vida, los coaligados inicialmente han visto lesionados sus derechos e intereses desplegando consecuentemente a través de ella su conciencia de clase y su afán de protección.

Pero más certera aún resulta la anterior afirmación, si tomamos en cuenta que nuestro ordenamiento laboral en su artículo 440, le da a la coalición la titularidad del derecho de huelga y en el precepto 441, confiere a los sindicatos para efectos de huelga el carácter de coalición permanente.

Podemos entonces decir que a la coalición sólo puede entenderse como tal, en función de la huelga o de la asociación sindical, ya que si no desembocara en una u otra, su existencia sería corta y de otra índole.

2.1.3 Sindicato.

La raíz idiomática de sindicato, deriva de sindico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego *sindicós* vocablo compuesto de otros dos, que significa - con justicia - se designaba con tal palabra que ha conservado su sentido primigenio a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación.¹¹

¹¹ Cfr. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. Ob. Cit. p. 309.

No obstante lo anterior al sindicato, la doctrina la maneja como sinónima de esta acepción, la de asociación profesional; por lo que cabe decir que en el desarrollo de esta trabajo, aludiremos a dichos términos utilizando en su exposición también su analogía.

Al respecto el maestro Néstor de Buen, para tener una visión clara de ideas expresa que "la asociación profesional constituye el genero próximo y el sindicato su diferencia específica, lo que quiere decir, que aquel tendrá un significado particular como asociación profesional de clase vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que otras asociaciones profesionales podrán ser ajenas a este fenómeno".³²

En la doctrina muchas son las ideas que exponen conceptualizaciones clasistas de sindicato, que en su contenido desean dejar implícita la idea de que esta figura constituye la expresión material y viva de una clase social.

³² DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 604.

Es decir el sindicato se puede considerar como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas "sindicato es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".³³

En base al contenido de estas ideas resulta válido manifestar entonces que si una asociación profesional constituida por trabajadores o patronos no persigue la defensa de los intereses patrimoniales; no estarían dando surgimiento a un sindicato, y si a otra forma de naturaleza distinta. Esto significa que el sindicato no debe pretender perseguir todos los intereses que buscaría una persona individual, sino sólo aquellos del grupo que representa.

³³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Ob. Cit. p. 237.

La Ley Federal del Trabajo en el precepto 356 define al sindicato diciendo que, "es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La definición legal anterior que en términos generales define al sindicato, nos permite hacer un análisis con fines comparativos entre la asociación, coalición y la asociación profesional considerando que el significado exacto de estas expresiones las separa atendiendo a su finalidad, las siguientes diferencias:

- La asociación es un derecho que puede ser ejercido por cualquier ser humano; en tanto que de la asociación profesional son titulares únicamente trabajadores o patronos.
- Normas de derecho común regulan a la asociación y es el Derecho del Trabajo el que norma la existencia y funcionamiento de los sindicatos.
- La asociación persigue finalidades o intenciones de índole diversa, en tanto el sindicato busca el estudio,

mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patrones.

- El sindicato pretende la estabilidad, es decir, es una asociación de clase permanente, en tanto la coalición es un mero acuerdo temporal.
- El sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, por el contrario la coalición persigue un fin específico y concreto.
- Para efectos del derecho de huelga, el sindicato está legalmente considerando como coalición permanente y la coalición podrá o no desembocar en un sindicato o en una huelga.
- Legalmente la coalición es titular del derecho de huelga, en tanto el sindicato lo es del contrato colectivo de trabajo.

2.2 El Registro Sindical y el Control Gubernamental.

Como principio los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, de acuerdo al artículo 123 apartado "A", fracción XVI

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice lo siguiente:

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

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo por su parte al respecto establece:

"Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa."

El libre ejercicio de este derecho implica la libre determinación de la estructura y la composición de los sindicatos y garantiza a los fundadores de un sindicato el derecho de constituir una organización, sin que la autoridad pública pueda subordinar este derecho a una autorización previa.

En base a estos principios deben evaluarse los trámites más o menos gravosos que imponga la legislación laboral para la constitución de organizaciones profesionales.

El sentido de los artículos 123 constitucional y 357 de la Ley Federal del Trabajo, es que los requisitos establecidos

en la legislación no constituyan un obstáculo que pueda llegar a convertirse en una prohibición.

En 1926 Vicente Lombardo en relación al tema de registro nos decía lo siguiente.

"... En el sentido estricto del término las leyes de trabajo nos exigen la autorización previa de las asociaciones profesionales para que estas puedan funcionar. El propósito que las ha guiado, a este respecto, es sólo el de establecer el registro de las asociaciones como un control estadístico; pero las propias leyes no facultan a las autoridades encargadas de hacerlo, para negarlo o prohibirlo, con excepción de caso en que las asociaciones no envíen los documentos que demuestren su existencia. El desarrollo de la organización sindical quedaria supeditado a los intereses políticos de un Gobernador, Presidente Municipal o cualquier autoridad. Siempre que han ocurrido casos de esta naturaleza, las autoridades se han visto obligadas, al fin, por presión de las propias organizaciones obreras, al desistirse de su actitud equivocada, pues en general la interpretación que acabamos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de exponer, aún cuando no existe jurisprudencia en este asunto."³⁴

Por otra parte el artículo 2, del Convenio 87 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1949, en materia de libertad sindical establece que, "los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"³⁵.

La cuestión de las formalidades que deben satisfacerse para la constitución de un sindicato están estrechamente vinculadas con la adquisición de la personalidad jurídica, que es condición fundamental de la existencia y acciones de los sindicatos.

A pesar de lo anterior, los artículos 365 y 367 del mismo ordenamiento previenen.

³⁴ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La libertad sindical en México 1926. "Obras Escogidas", Universidad Obrera de México, México, 1974. p. 65.

³⁵ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. México y la Organización Internacional del Trabajo, quinta ed., S. T. y P. S., México, 1998. p. 142.



"Art. 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva".

"Art. 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Tales disposiciones establecen que los sindicatos deben registrarse a través de un acto administrativo-laboral tendiente a evitar la anarquía en la vida de estas organizaciones, encuadrándolas en un marco legal que establece las condiciones mínimas necesarias para la práctica de estas organizaciones profesionales.

El tratadista Alfredo Ruprecht en su Derecho Colectivo de Trabajo respecto del registro sindical nos dice lo siguiente:

“Lo que hay que respetar fundamentalmente es que la constitución se efectúe sin el requisito de la autorización previa, no implicando ello que no haya que cumplir con formalidades, como la inscripción, la publicación y otros semejantes...”³⁶

La trascendencia de la práctica del registro por parte de las autoridades rebasa los límites señalados por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, no solo se trata de un simple registro, sino que se convierte en el factor determinante de la existencia misma del sindicato, llega incluso, a adquirir el carácter de acto constitutivo al señalar la Ley en sus artículos 368 y 374, que el registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y

* RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM, México, 1987. p. 102.

Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades, y que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles, destinados estos últimos a su objeto, así como para defenderse ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

En otras palabras, mientras no se otorgue el registro a un sindicato, aún cuando esté constituido por voluntad de los trabajadores y reúna todos los requisitos para serlo, formalmente no tiene el carácter de persona moral y en consecuencia tampoco tiene la capacidad para actuar como tal.

Al respecto el Dr. Baltasar Cavazos Flores opina sobre esto lo siguiente: "Infortunadamente casi en todos los casos el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político. Los sindicatos de las mismas ramas son los principales opositores de los nuevos sindicatos."¹⁷

¹⁷Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, Trillas, México, 1993. p. 273.

No obstante a lo anterior, reconocemos que el sindicato existe desde el momento en que los trabajadores o los patrones según el caso deciden formarlo cumpliendo los requisitos de Ley, pues sólo a ellos corresponde esta decisión. Sin embargo, como hemos visto el registro de los sindicatos es una condición que se enfrenta al debate en la doctrina así como en las siguientes tesis jurisprudenciales:

“SINDICATOS. SU PERSONALIDAD.- La personalidad de un sindicato no nace desde su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro”. **Jurisprudencia pronunciada en la Cuarta Sala del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte.**

“SINDICATOS. CONSECUENCIA DE LA FALTA DE REGISTRO DE LOS.- El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo señala que los sindicatos deben registrarse, obligación cuyo cumplimiento presupone una sanción consistente en que la asociación constituida no podrá actuar válidamente ante ninguna autoridad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 366 de la propia Ley, interpretando a contrario sensu”. **Jurisprudencia dictada por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, 1983, Tercera Parte.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Art. 366,- El registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo, sin embargo si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución; y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Si la autoridad registradora encuentra que la documentación no se ajusta a derecho y formula observaciones a los solicitantes y éstos las cumplen, entonces corre a su favor la presunción de que han reunido los requisitos y la obligación consecuente de registrar.

Es conveniente señalar que si bien para el registro de un sindicato se sigue un procedimiento meramente administrativo, aún cuando es de contenido laboral, no ocurre lo mismo tratándose de la cancelación del mismo, en virtud de que el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el registro podrá cancelarse únicamente en casos de disolución y por dejar de tener los requisitos legales, resolviendo sobre esto la Junta de Conciliación y Arbitraje por vía administrativa; por lo tanto para obtener la cancelación del registro debe seguirse la vía jurisdiccional.

Una vez que hemos hecho alusión a los preceptos de nuestra Ley laboral que regulan al registro sindical es oportuno exponer respecto de la severa intervención del Estado en este aspecto de la vida sindical.

Es indudable que el registro que le alude debe someterse para obtener con ello existencia no tan sólo de hecho sino de derecho, es un aspecto por mucho limitante de la autonomía sindical, es una evidente manera en la que el Estado investido de poder subordina a él, la existencia y el funcionamiento de esta figura social.

El hecho de que el Estado condicione al sindicato su personalidad jurídica hasta en tanto no se registre; es sin lugar a dudas, una clara expresión que se afana en evitar la más mínima posibilidad de que esta institución quede plenamente desligada del poder supremo que aquél posee.

No obstante lo anterior, las autoridades del Estado han sustentado que no sujetan a los sindicatos a las actividades del Estado, sino que proponen los conductos y los diálogos correspondientes para que de una forma tripartita trabajadores, empresarios y la autoridad gubernamental como mediadora lleguen a acuerdos o concertaciones sociales para evitar que la inflación afecte desmesuradamente a los trabajadores y para que exista un equilibrio económico adecuado para que los empresarios sigan generando empleos.

Por lo anterior se cree que con los diálogos el trabajador estará protegiendo su salario y el empleo, porque de otra manera si el Estado no ejerce su mediación los trabajadores y los empresarios se entablarán en una pugna sin solución, por su clara defensa de intereses de clase.

Con esto podemos concluir que al parecer el Estado no es óbice a la autonomía y libertad sindical ya que supuestamente interviene para el mejoramiento económico del país en beneficio de las asociaciones profesionales y de la propia sociedad, sin embargo se olvida que cuando los trabajadores forman o ingresan a un sindicato, no lo hacen con el fin de obtener un mero registro por si mismo, sino mas bien es para buscar que el acto juridico por el cual se constituye tenga consecuencias positivas en su relación laboral con su patrón, porque los trabajadores están conscientes que la organización colectiva mejorara su interlocución ante los empleadores y las autoridades, pero de ninguna manera deberán anteponiéndoles obstáculos y limitaciones de ninguna índole.

En consecuencia las organizaciones sindicales que se constituyan deben por ese hecho reconocerles tal carácter para la defensa de sus intereses. Los empleadores como la sociedad misma deben de saber quienes conforman dichos sindicatos así como sus estatutos y los directivos de éste, que en ocasiones no es así, por lo que proponemos el surgimiento y operación de un órgano administrativo independiente y autónomo que tenga la finalidad entre otras actividades el de llevar, un **registro público** de las directivas de los sindicatos, estatutos, registro de los contratos colectivos, así como de los propios registros sindicales, entre otros aspectos, a fin de que cualquier persona pueda solicitar y enterarse de los asientos registrales de cualquier asociación sindical. Se pudiera considerar que el órgano que se propone sería algo así como el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, del cual sabemos en forma detallada sus funciones y el beneficio que aporta a la sociedad.

CAPÍTULO TERCERO

3. Autonomía, Libertad Sindical y su aspecto jurídico.

Es importante señalar que los trabajadores y los empleadores, sin distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; así como, el de afiliarse a estas organizaciones, fortaleciendo aún más la autonomía y la libertad sindical, ya que les permitirá la gestión y solución de los problemas por medio de estas representaciones formadas libremente.

Considerando las ideas antes descritas despiertan una infinidad de inquietudes jurídicas y descriptivas que invitan al estudio a través de los diversos perfiles que les son propios.

3.1 La Autonomía y Libertad Sindical.

En relación a la llamada **Autonomía Sindical**, existe cierto conflicto terminológico en el aspecto de su

conceptualización, no se ha encontrado una demarcación que la contenga y sea aceptada por la doctrina.

Se le ha llegado a utilizar como sinónimo de **libertad sindical**, o bien, se considera que ésta, es tan sólo una manifestación de aquella, la autonomía podemos considerarla como un estado o condición de algo que goza de entera independencia en ese sentido el maestro Felipe L. Pereira sostiene, "La autonomía jurídico-sindical, la entendemos como un aspecto colectivo de la libertad sindical, actúa y se manifiesta en un conjunto de facultades o prerrogativas que ostenta la entidad sindical como tal, para defenderse por si y preservar su integridad".³⁸

Sin embargo, lo anterior es un concepto no muy claro, ya que la autonomía sindical es una cualidad referida, exclusivamente al sindicato y por lo tanto la pretendida similitud con la libertad sindical resuelta por demás impropia.

³⁸ PEREIRA L. , Felipe. Derecho Colectivo Laboral. Depalma, Argentina, 1973. p. 410.

Basamos nuestra postura en el hecho de que no pueden utilizarse dos vocablos (libertad y autonomía), como sinónimos cuando en realidad cada uno atiende a sentidos diferentes.

La libertad se puede definir como la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no hacerlo.

La autonomía consiste de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia en , "El estado y condición del pueblo que goza de entera independencia política. Potestad que dentro del Estado pueden gozar municipios, u otras entidades para regir intereses peculiares de su vida interior, **mediante normas y órganos de gobierno propios**".³⁹

Por lo tanto y para dejar claramente definida nuestra posición, podemos afirmar que la autonomía atiende entonces, al régimen jurídico y la libertad al comportamiento.

³⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. vigésima primera ed., Espasa Calpe, Madrid, 1992. p. 533.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es decir la libertad constituye uno de los dogmas jurídicos más importantes y a través de la historia se ha convertido en uno de los más preciados y anhelos del hombre, llegando inclusive a olvidar que éste nace libre y que él mismo, a través de sus construcciones normativas le ha ido fijando restricciones, cuya más vergonzosa expresión ha sido la esclavitud.

Sin embargo, debemos reconocer que un estado sin derecho deviene necesariamente en un caos total, pues en él imperará la anarquía; y que por lo tanto, la fijación de ciertos límites a la conducta humana constituye un elemento esencial para la creación y desarrollo de una sociedad armónica.

La autonomía sindical es en realidad, una facultad inherente ya no a los individuos del sindicato, si no más bien al sindicato mismo, persona jurídico colectiva nacida de la conjunción de un grupo de voluntades humanas y que al emerger al campo del derecho se **independiza** de los sujetos que lo crearon.

Así pues, para poder hablar de autonomía sindical es precisa la existencia del organismo social **sindicato**. Es por eso que adherimos nuestra opinión a la del Dr. De Buen cuando señala: "La libertad sindical es un reconocimiento a la clase trabajadora y a su fin asociativo. La autonomía resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades".⁴⁰

Es importante señalar que aquellas asociaciones de empresarios o del propio Estado, tienen el deber de actuar con pleno respeto frente a la organización interna y planes de acción de sus sindicatos y no debe de existir ninguna forma de ingerencias que implique un ultraje a esa potestad que entendemos como autonomía sindical, sin embargo en ocasiones no sucede así y tanto patrones como el propio Estado tienen personas e intereses dentro del sindicato vulnerando la autonomía del mismo.

Es decir el Estado Mexicano, dentro del sistema político, se vé involucrado en una relación que lo vincula con el movimiento obrero, y juega dos papeles antagónicos.

⁴⁰ DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. p. 597.

Por un lado cuando las pretensiones de este grupo no representan ningún peligro para el sistema, o en el mejor de los casos, sus acciones van dirigidas al fortalecimiento de éste, entonces el Estado se convierte en un ser magnánimo cuya principal preocupación sería el otorgamiento de ciertos beneficios para dicha agrupación.

Pero si éste sector obrero poseé una conciencia de clase que lo lleva a hacerse partícipe de la conciencia sobre las carencias de todos y cada uno de sus miembros, así como del grupo en su totalidad, se convierte en un temible enemigo y el Estado se preocupa por encontrar los medios idóneos, que le permitan un estricto control sobre éste, ofreciéndoles en ocasiones a los dirigentes sindicales benéficos económicos y políticos.

Hay que reconocer que la autonomía sindical es un poco frágil, sin embargo queda a los trabajadores el deber de custodiarla y fortalecerla, porque sólo las organizaciones autónomas y combatientes podrán afrontar y resolver realmente los problemas que se susciten.

En lo que respecta a los empresarios o patrones, como sabemos, son los principales que se oponen a la real organización de los trabajadores, ya que teniendo una verdadera autonomía sindical, habrá mas presión por parte de la clase trabajadora para favorecer las peticiones que soliciten a los patrones.

Por tal motivo el legislador previó, de que podría el Patrón inmiscuirse en la vida interna del sindicato, así en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, se estableció la prohibición a los patrones para que intervengan en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, no obstante la realidad es otra.

Debemos reconocer que el patrón ha logrado integrar y vulnerar la autonomía sindical, haciendo en ocasiones, alianzas con sus líderes, o en su caso recurren a la creación de organismos disfrazados de sindicatos e inclusive en el mejor de los casos llegan a ser titulares de los Contratos Colectivos (llamados Contratos de Protección), sin que en la realidad representen al sector obrero, únicamente son

concebidos para fungir como parapeto y muro de contención a las verdaderas exigencias de los trabajadores.

Por otra parte, los sindicatos han sido utilizados también por las organizaciones políticas con el fin de llegar al poder.

En la lucha por la conquista del poder, los partidos políticos tratan de lograr cada vez más una mayor aproximación hacia los sindicatos. El motivo es evidente, a través de la obtención de su apoyo, el organismo político contará con posibilidades tangibles de mayores triunfos.

No olvidaremos que por su propia naturaleza, la actividad esencial de los sindicatos se va a desarrollar en el plano profesional. Sin embargo, cabe considerar que a través de su alianza con algunos partidos políticos, las organizaciones obreras encuentran una puerta de acceso para el planteamiento y solución de sus conflictos, pero este matiz político no es inherente al órgano social, sino que estando fuera penetra en él.

Cabe mencionar que en el derecho mexicano los sindicatos quedaron facultados para intervenir en asuntos

políticos gracias a la modificación de la fracción I del artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo en el mes de octubre de 1940, sin embargo, dicha reforma no ha resultado tan favorable como se deseara.

La situación que al respecto vivimos resulta por demás apabullante. Los sindicatos han formado una infame alianza con agrupaciones políticas cuya única preocupación es la detentación del poder, sin que lleguen a cuestionarse las condiciones de existencia del sector obrero; y lo más lamentable es que los sindicatos basan su política de acción en las líneas que les pudiera marcar un Partido Político, por lo que intentar hacer referencia a una autonomía sindical cuyo sujeto pasivo es el grupo político que ostenta el poder, es trabajo inútil.

Por otro lado para ver el régimen legal de la autonomía sindical, creemos necesario remitirnos a la clasificación que hace el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el gobierno mexicano en 1948 como es 1) La Autonomía Estatutaria y reglamentaria, 2) Elección libre de sus representantes y 3) la

libre formulación de sus actividades y programas de acción, también describe que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho a la libertad sindical o entorpecer su ejercicio legal.

En relación a los estatutos sindicales, podemos considerar que son:

El conjunto de disposiciones relativas a la organización, dirección, distribución de funciones, derechos y obligaciones que acuerden los miembros de una asociación profesional.⁴¹

Al respecto, la LFT establece:

"Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que lo distinga de los demás
- II. Domicilio,
- III. Objeto,
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado,
- V. Condiciones de admisión de miembros;

⁴¹ Ibidem. p. 557.

- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás que apruebe la asamblea".

Cabe señalar que la primera restricción a la autonomía estatutaria y reglamentaria la encontramos en los requisitos establecidos en el precepto anteriormente señalado, cuya existencia quizá esté plenamente justificada en razón de la pertenencia a un estado de derecho entre cuyas principales preocupaciones encontramos el establecer un marco jurídico

para la formación y desenvolvimiento de los organismos que en él se crean. Además es importante recalcar el carácter del numeral señalado es únicamente enunciativo, sin que en forma alguna llegue a ser limitativo, lo cual amplía el universo de posibilidades que se podrían contener y redundarían en una organización sindical más completa.

En lo referente a la autonomía reglamentaria se encuentra en el "Art. 359 LFT Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción", estimamos discutido este punto, y es oportuno mencionar las ideas del escritor García Abellan, "los reglamentos son la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo"⁴², partiendo de esto podemos ver que la parte reglamentaria y normativa constituyen los factores fundamentales en donde podría hablarse de un pleno ejercicio de autonomía sindical.

⁴² Cit. por De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo II. Ob. Cit. p. 705.

Es importante señalar que una vez constituido el sindicato se procederá de acuerdo a su normatividad al nombramiento de las personas, que habrán de erigirse en sus representantes y en conjunto reciben el nombre de directiva sindical.

Esto se encuentra estrechamente vinculado con las normas estatutarias de cada sindicato, pues en ellas es en donde se van a señalar y regular todos estos aspectos según el Artículo 371, fracción IX, LFT, que se refiere al procedimiento para la elección de la directiva.

En cuanto a la libre elección de sus representantes, consideramos que la ley brinda un amplio margen para el desarrollo de la autonomía sindical, sin embargo, dentro del ejercicio de funciones de la citada directiva una vez que ya fue instaurada, nos encontramos nuevamente con que la legislación permite una restricción más a la autonomía sindical, al exigir a los integrantes de aquella, una rendición de cuentas completa y detallada de la administración del patrimonio del órgano social ante la Asamblea, con una periodicidad de seis meses por lo menos.

Por último en lo relativo a la formulación de actividades y programas de acción, sería sumamente complicado enumerar la totalidad de actividades que puede llegar a desarrollar un sindicato, por disposición expresa de la Ley sólo tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro (Artículo 378 LFT), es así como la gama de posibilidades de desarrollo puede extenderse desde la tutela del bienestar y prosperidad de todos y cada uno de sus integrantes, hasta la celebración de jornadas culturales, deportivas e inclusive festejos de carácter religioso.

Por todo lo anterior podemos concluir que los sindicatos en su constitución y normatividad si tienen cierto grado de autonomía que en ocasiones se ve vulnerada por intereses ajenos que no le permiten expandirse verdaderamente en defensa de los intereses de la clase obrera, debemos entender que la autonomía y la libertad sindical conforman un derecho colectivo entendido como la capacidad de organización gremial para ejercer acciones ante las

autoridades laborales para la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores.

Por todo lo vertido, confirmamos que la autonomía sindical esta reconocida en la Constitución General en la libertad que tienen los trabajadores para formar coaliciones y construir organizaciones con estatutos y programas propios.

La autonomía radica entonces en la facultad de un derecho colectivo para actuar con libertad sin mas restricciones que las señaladas en los marcos legales, siempre y cuando estos no contravengan o limiten ese principio constitucional. No obstante, los sindicatos por formar parte del sistema político de la sociedad, fomentando con ello que el Estado pudiera intervenir y alterar esa autonomía, así dicha autonomía suele estar siempre condicionada por el sistema político que predomine en la sociedad, y la autonomía se ve vulnerada predominando los intereses administrativos y políticos antes que los verdaderos intereses de los trabajadores.

3.2 El Derecho a la Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical.

Como ya hemos visto la **Libertad Sindical** pudiera ser entendida en dos sentidos: Uno como la libertad de organizar sindicatos y de autonomía plena de los mismos y otro como la libertad del trabajador de sindicalizarse o no.

El derecho de sindicación lo constituye la libertad que todo trabajador o empleador tienen de asociarse, así como de no hacerlo, también de renunciar a la organización que constituya para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de sus facultades necesarias para el cumplimiento de sus fines.

Por tal motivo el pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical en el plano individual, por tanto esta debe de ser libre; cualquier manifestación en contrario es la negación misma de dicha libertad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este sentido nuestra Constitución Federal establece:

“Art. 9º No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

El contenido de este ordenamiento es una de las bases para la creación de las asociaciones colectivas, pues el derecho de asociación que exalta la Carta Magna es un derecho que pertenece al individuo para coaligarse en defensa de sus intereses.

Por otra parte los derechos del individuo y del grupo forman parte de las garantías individuales fundamentales de la libertad de asociación y del trabajo consagradas en la Constitución General.

El artículo 123 constitucional fracción XVI, apartado “A” y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 357, establecen el principio de libertad de asociación y prohíben se ejerza coacción sobre los trabajadores o sobre los patrones para adherirse a un sindicato o ya sea para dejar de pertenecer a él. El tratadista Alfredo Ruprecht nos dice al respecto: La sindicación libre es uno de los fundamentos de la

libertad sindical, si bien puede chocar con la mejor defensa de los intereses profesionales que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria.⁴³

El reconocimiento del derecho de sindicación tiene fundamento en la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5º que a continuación se transcribe:

“Art. 5º.- ...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123...El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...”

Los anteriores argumentos constitucionales se ven apoyados por el artículo 265 del Código Penal para el Distrito Federal que dice:

⁴³ RUPRECHT, Alfredo, Ob. Cit. p. 49.

"Art. 265.- Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

I.- Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose de engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio, y .

II.- Al que celebra con otro un contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que éste celebre dicho contrato."

Por otra parte el "artículo 2º del Convenio 87 celebrado por la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical, que establece que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos", este criterio está regulado también por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que refiere

que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Es importante señalar que como podemos ver es distinto el derecho que se tiene para formar un sindicato al derecho de estar integrado o afiliado al mismo.

El derecho de afiliación tiene un aspecto positivo que es el derecho de afiliarse y un aspecto negativo, que es el de no afiliarse.

El derecho a la sindicalización y la libertad sindical a nuestro parecer podemos verlos en los siguientes términos y condiciones.

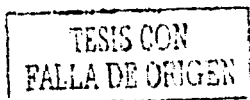
- a) No puede negarse a nadie el que ingrese a una asociación profesional al tanto de trabajadores como de patronos.
- b) Todo trabajador o empleador tiene derecho a constituir libremente una asociación profesional, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para ello.
- c) El miembro de una asociación profesional puede dejarla en cualquier momento, siempre y cuando haya cumplido con las obligaciones estatutarias para afiliarse a otra.

La libertad sindical negativa se presenta respetando el derecho de no afiliarse a ningún sindicato y la posibilidad de abandonar la asociación profesional a que se pertenece y de no integrarse a ninguna otra.

Por otra parte hay que considerar la libertad de ingresar a un sindicato, pero también es importante saber las condiciones para ingresar a el.

Para el análisis de esta premisa, nos ayudaremos de las palabras de Dr. Néstor De Buen Lozano "...**Organización y funcionamiento de los sindicatos**, atendiendo a la clasificación de los actos jurídicos, la formación de los sindicatos, presidida en México por lo dispuesto por el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que reconoce en este capítulo la plena libertad de trabajadores y patrones, constituye un negocio jurídico...Es la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derechos previstos por el ordenamiento legal."⁴¹

⁴¹ Ibidem. p. 66.



En este orden de ideas los que participan en la constitución de sindicatos obreros y patronales constituyen el elemento principal, requiriéndose un número determinado para formarlo.

La Ley Federal del Trabajo establece en este sentido lo siguiente:

"Art. 364.- Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomarán en consideración aquellos cuya relación e trabajo hubiese rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste."

Lo anterior nos lleva hacer una reflexión en relación a las palabras **trabajadores en servicios activo o con tres patrones por lo menos...**, ya que nos trasladan a los artículos 8º y 10º de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe:

“Art. 8º.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”

“Artículo 10º.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. “

Es decir los sujetos que pueden pertenecer a un sindicato de trabajadores serán aquellos que puedan ser sujetos de una relación de trabajo, es decir, personas con capacidad de ejercicio.

Así lo señala el maestro José Dávalos, en su libro Derecho del Trabajo.

“...En nuestro derecho laboral, la capacidad de ejercicio tiene un sentido más amplio y otro restringido. Cuentan con capacidad de ejercicio restringido los mayores de catorce años, menores dieciséis, que requieran autorización de sus

padres, tutores, autoridad civil o sindicato para el desempeño de alguna labor..."⁴⁵

Con estas explicaciones puede entenderse el alcance del artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que pueden formar parte de los sindicatos los menores de 16 años y mayores de 14 que ya sean trabajadores y por el mero hecho de serlo.

En resumen podemos decir que cualquier trabajador o patrón tiene la decisión libre de pertenecer o no a una organización sindical.

Es menester señalar que el derecho a constituir una determinada organización entraña el derecho a determinar a sus socios y por tanto a oponer al ingreso de otros. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo reconoce la validez de la **cláusula de exclusión**, en sus aspectos de ingreso y separación y dice:

"Art. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

⁴⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, cuarta ed., Porrúa, México, 1992, p. 474.

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

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

Como se puede ver se parte de una premisa de libertad e igualdad, gracias a la cual se consolida el poder sindical y se defiende el interés profesional, fortaleciendo la libertad sindical.

Por último podemos concluir que la sindicación libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mejor defensa de los intereses profesionales que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una asociación.

Pero esa libertad de asociarse o no y de crear sindicatos, es de carácter netamente individual, es decir la sindicación constituyen derechos que pertenecen a los hombres en su calidad de trabajador o empleador, el libre ejercicio de este derecho implica la libre determinación de constituir sindicatos, sin que la autoridad publica pueda subordinar este derecho a una autorización previa y pueden los trabajadores salir de él cuando así lo quieran, de integrarse a otro sin mas requisitos que la manifestación de su propia voluntad.

Por esto una privación de derechos sindicales engendra sin duda situaciones de irregularidad, en virtud de que toda forma de limitación de la libertad sindical acarrea un desinterés hacia la propia organización sindical, que solo será perjudicial a los intereses de los trabajadores y en definitiva de la sociedad.

CAPÍTULO CUARTO

4. Las Nuevas Jurisprudencias sobre Sindicación y Libertad Sindical.

Hoy todos reconocemos que las reglas políticas han cambiado, hay una mayor pluralidad y alternancia en el poder de los gobiernos: municipal, estatal y federal, existe una competencia mas equitativa que en el pasado. Se puede sostener que, en este marco de cambios, además de la nueva composición política y formas de democracia, deben éstas llegar también al ámbito sindical y así fortalecer aún más la necesidad de mejorar la legislación laboral en beneficio de la libertad e independencia de los grupos colectivos laborales, por lo que resulta de suma importancia el análisis jurídico de las siguientes tesis jurisprudenciales, mismas como veremos revivieron el debate sobre el tema de la libertad sindical, en base a los cambios que prevalecen en el país.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1 La Tesis Jurisprudencial No. 1/1996.

En el mes de enero de 1996, la Secretaría General de Acuerdos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicó la Tesis de Jurisprudencia número 1/1996, esta fue emitida por el Pleno de la Corte en Sesión del 15 de enero de ese año, misma que se transcribe a continuación:

“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL, SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.- El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1º. de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89, y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional". **Tribunal en Pleno: Semanario Judicial de la Federación. 9° Epoca. Tomo II, Febrero 1996.**

Si bien el texto de la jurisprudencia antes transcrita no se refiere de manera precisa a la posible inconstitucionalidad de la disposición por la que se crearon los Organismos Descentralizados, ya que únicamente hace referencia a que dichos Organismos no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, pero en todos los juicios laborales que sirvieron de antecedente para integrar dicha jurisprudencia, señalaban dentro de sus conceptos de violación la inconstitucionalidad del titular del Ejecutivo de la Unión para crear Organismos Descentralizados, conceptos que fueron tomados en cuenta por el Poder Judicial Federal al momento de emitir la jurisprudencia transcrita.

Esto es, si bien es cierto, que los trabajadores de Organismos Descentralizados pudieran integrar la Administración Pública Federal, en el fondo, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, en consecuencia en sus relaciones laborales no se les debe aplicar la legislación

burocrática, ni mucho menos el apartado "B" del artículo 123 constitucional.

4.1.1 La Sindicalización de los Organismos Descentralizados.

Es necesario recordar que los Trabajadores al Servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 constitucional, debido a que originalmente no existían los apartados "A" y "B". No obstante algunas legislaturas estatales, antes de la federalización del derecho laboral, al emitir sus disposiciones en materia de trabajo entre los años de 1917 y 1929, se ocuparon de reglamentar un régimen laboral de los trabajadores al servicio de las propias Entidades, otras por supuesto no hicieron reglamentación alguna. Posteriormente, una vez consumada la federalización en materia de trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en su artículo 2°, "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan...", por lo que, se excluía expresamente a los

trabajadores del Estado del régimen laboral de dicho ordenamiento.

Cabe señalar, sin embargo, que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que los Organismos Descentralizados se encontraban colocados fuera de la órbita estrictamente estatal, bajo este criterio, los trabajadores de los Organismos Descentralizados se sujetaban al régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como se desprende en la jurisprudencia siguiente:

“ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NATURALEZA DE LOS.- Los organismos descentralizados, conocidos también en la doctrina como establecimientos públicos y cuerpos de administración autónomos, son en estricto derecho órganos distintos del Estado, vinculados a él por la autarquía. Su creación obedece a una Ley que les confía la gestión de un determinado servicio público o de un conjunto de servicios públicos, dotándolos de personalidad jurídica, afectándoles un patrimonio y proveyéndoles de una estructura orgánica administrativa. Si bien es cierto que en el sentido orgánico, amplísimo, de la administración pública, los establecimientos públicos forman parte del Estado, en tanto que éste se integra por todo el conjunto de cuerpos destinados a la prestación de servicios públicos a la colectividad, también lo es que si se restringe el concepto de estado a sus justos límites de organización política de la sociedad como titular de la fuerza pública, se hace necesario considerar los organismos descentralizados como colocados fuera de la órbita estrictamente estatal”. **Seminario Judicial de la Federación. Sexta Época. Volumen LXXVI, p. 17.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desde este punto de vista, es inconcluso que la Ley laboral que se comenta, al referirse en su artículo 2° a las relaciones entre el Estado y sus servidores, se refirió al Estado como fenómeno político, en la forma en que está previsto en la Constitución, circunscrito a los tres poderes de gobierno, y no es lícito hacer extensivo ese precepto a los Organismos Descentralizados en lo general operan marginalmente al poder público.

Los órganos del Estado, en estricto sentido, se identifican por relaciones de supra y subordinación que los vinculan dentro de la estructura jerárquica del poder público, estas afectan esencialmente a las facultades decisorias y de ejecución de tales órganos. En cambio los Organismos Descentralizados, deciden y actúan en forma autónoma, su personalidad jurídica es distinta a la de los órganos del Estado, el que como tal sólo ejerce sobre ellos funciones de vigilancia.

En ese sentido, la polémica sobre si el artículo 123 constitucional era aplicable a los trabajadores del Estado, se resolvió al señalar que dichos trabajadores no gozan de las

prerrogativas que para los trabajadores consignó el artículo 123 de la Constitución, ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen.

Como sabemos, el apartado "B" del artículo 123 constitucional, reglamenta a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este ordenamiento en su artículo 1º prescribe "los sujetos para los cuales es obligatoria su observancia, dentro de los cuales se mencionan, de manera genérica, como ya se apuntó, a los Organismos Descentralizados.

En cuanto a los Organismos Descentralizados, cuyo decreto de creación se estableció por el Ejecutivo de la Unión el régimen laboral, ocasiono la inconformidad en los propios trabajadores, mismos que demandaron laboralmente a título individual a sus respectivos patrones -los Organismos Descentralizados a los que pertenecían- argumentando, entre otras cosas, y que la autoridad competente para conocer el

juicio laboral debería de ser la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que el régimen legal aplicable a su caso en concreto, era el de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Ante la declaración de incompetencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores de los Organismos Descentralizados acudieron al juicio de amparo, donde argumentaron entre otras cuestiones, la inconstitucionalidad del decreto del organismo al que pertenecen; la facultad del Ejecutivo Federal para establecer en el decreto el régimen laboral de dicho organismo y, además la inconstitucionalidad del artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto último por incorporar a los Organismos Descentralizados en su texto.

Entre los principales Organismos Descentralizados demandados figuraron los siguientes:

Servicio Postal Mexicano, CONASUPO, ISSSTE y Consejo de Recursos Minerales.

Como consecuencia de las demandas interpuestas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la jurisprudencia que se analiza.

En ese sentido, se estima que otras organizaciones sindicales, cuyas solicitudes se encuentran en trámite, seguramente, realizarán las mismas acciones legales siguieron aquellos sindicatos que obtuvieron el resultado favorable del Poder Judicial, a fin de obtener el registro sindical en cumplimiento de la sentencia de amparo que se emita. Es pertinente señalar, que no resulta lo más ideal la existencia de diferentes enfoques entre las autoridades administrativas y las jurisdiccionales, respecto de una jurisprudencia que obliga, en última instancia, a una autoridad administrativa a realizar un acto al cual no se faculta expresamente la ley.

No obstante los sindicatos favorecidos con las resoluciones de amparo, tiene como efecto inmediato que soliciten a los Organismos Descentralizados a que pertenecen, entre otras cosas, el otorgamiento del contrato colectivo de trabajo, sin embargo como se sabe pueden

reclamar mediante el emplazamiento a huelga. Lo anterior, representa, a su vez, cambios en la relación jurídico-laboral entre los Organismos Descentralizados y sus trabajadores.

4.1.2 Su impacto jurídico en el movimiento de los trabajadores.

En virtud de la jurisprudencia antes citada, la Corte arribo a la conclusión de que los trabajadores de los Organismos Descentralizados de carácter federal, no se rigen por las normas del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Derivado de lo anterior, se está ante la perspectiva de que generen una serie de controversias judiciales en cuanto a la inconstitucionalidad de la facultad del Ejecutivo de la Unión para crear Organismos Descentralizados y para establecer dentro del acto de creación, el régimen laboral al que se sujetarán sus trabajadores.

Como lo hemos comentado, la jurisprudencia en comento alude de manera expresa a la inconstitucionalidad de la facultad del Ejecutivo de la Unión para establecer el régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo entre los Organismos Descentralizados y sus trabajadores.

Es importante mencionar que, dentro de los conceptos de violación que utilizaron los trabajadores en los amparos que dieron origen a la jurisprudencia mencionada, se señaló la inconstitucionalidad de la facultad del ejecutivo Federal para determinar el régimen laboral, toda vez que dicha atribución corresponde al Congreso de la Unión.

De lo antes mencionado, se desprende en apariencia la problemática que se presenta con la emisión de la jurisprudencia es principalmente laboral, sin embargo, se considera también un alto sentido de derecho administrativo, toda vez que los promoventes de los amparos señalan de manera relevante en sus conceptos de violación el agravio que les causa el acto mismo de creación de los Organismos Descentralizados a la luz de los preceptos constitucionales correspondientes y sus correlativos en las leyes

reglamentarias, quedando el aspecto laboral como algo derivado de esa situación, por tal motivo debemos estar a lo ordenado ampliamente por la tesis jurisprudencial que comentamos, en cuanto que se refiere a los Organismos Descentralizados de carácter federal con sus servidores que no deberán regirse por la normatividad del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Por lo anterior me permito comentar que con éste cambio, el contrato colectivo de trabajo se deberá negociar directamente con el sindicato, el cual debe de ser registrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los incrementos salariales deberán negociarse con el propio organismo o empresa, así como el régimen de seguridad social deberá regirse por la Ley del Seguro Social.

Esto en mi opinión traerá consecuencias que la mayoría de Organismos Descentralizados optaran por el cambio al régimen laboral del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo que se incrementará el trabajo de juicios en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por las demandas en forma individual o colectivas que podrían

generarse y que antes los desahogaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En tal virtud consideramos la opción de que se realicen reformas legales a los artículos 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 15 de la Ley Federal de las Entidades Federativas que se refieren a la creación de los Organismos Descentralizados por parte del Ejecutivo Federal, a fin de que únicamente el Congreso de la Unión sea el único facultado para crear los Organismos Descentralizados respetando su relación laboral de acuerdo con la jurisprudencia que se comenta.

4.2 La jurisprudencia No. 43/1999, emitida por la Suprema Corte de Justicia.

Con fecha 11 de mayo de 1999, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció la Jurisprudencia número 43, relativa a la **sindicación única**. En términos generales, el criterio de la Corte en esta Jurisprudencia consiste en señalar que el Artículo 123 constitucional consagra la libertad

sindical con un sentido pleno de universalidad, y en consecuencia en una dependencia gubernamental pueden coexistir dos o más sindicatos.

Lo anterior lo podemos ver en la transcripción de la jurisprudencia:

“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”.

Es importante mencionar sobre los amparos que originaron la tesis, se impugnaron las leyes laborales que disponen la existencia de un solo sindicato en una dependencia

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

gubernamental como fue el caso de los Estados de Jalisco y de Oaxaca, quienes fueron los dos primeros amparos resueltos. Posteriormente, se resolvieron los amparos promovidos contra la Ley Laboral del Estado de Chiapas y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al respecto el tratadista Dr. Javier Moctezuma Barragán manifestó "...en cuanto a los amparos promovidos contra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el acto reclamado fue la negativa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para registrar a los sindicatos amparistas, así como la inconstitucionalidad de los artículos 67, 68, 69, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por considerar que contravienen el Artículo 123, apartado "B", fracción X de la Constitución General de la República y el Artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que entró en vigor el 4 de julio de 1950".⁴⁶

⁴⁶ MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier. Ponencia: Foro sobre la Libertad Sindical y la Jurisprudencia. Impacto y Perspectiva organizado por el Gobierno del Distrito Federal. Ciudad de México, 1999.

Sin embargo desde nuestro punto de vista dichos amparos se concedieron exclusivamente contra el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece, "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", así como a su acto de aplicación. En ellos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tuvo que rendir los informes justificados correspondientes, por lo que se refiere al refrendo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales seguramente se presentaron cumpliendo con la legislación y con pleno respeto a la autonomía de las organizaciones sindicales, así como con los derechos de la clase trabajadora.

4.2.1 Efectos en la organización de los trabajadores.

La libertad sindical debe ubicarse y en consecuencia entenderse en el contexto de los derechos sociales, toda

vez que el sindicato es una persona moral que existe en razón de su naturaleza colectiva.

Tal afirmación es la premisa para poder interpretar desde la óptica de los trabajadores organizados, los efectos de la Tesis Jurisprudencial 43/99.

Ciertamente, el tema de la libertad sindical siempre ha ocupado de manera central la atención, la propuesta y el debate de los diversos actores en el campo del trabajo. La colectivización de las demandas y acciones de los trabajadores devinieron en el surgimiento de nuevos conceptos en las relaciones laborales y en nuevas y más amplias contradicciones entre los factores de la producción.

Es de entenderse que, ante el proceso natural de desarrollo organizacional de la clase trabajadora y las reacciones incluso virulentas de la patronal, el Estado como garante de los derechos históricos, sociales o políticos de las partes, haya reconocido mediante jurisprudencia el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente de manera libre y autónoma. Reconocimiento constitucional, proclamado por primera vez en nuestra declaración de derechos sociales

de 1917. En efecto, a partir de ese momento se consagra la libertad sindical en el Artículo 123 constitucional **con un sentido pleno de universalidad** y, paradójicamente, da inicio a la gran controversia que acompaña a los sindicatos hasta la actualidad, respecto los efectos de la libertad sindical y a la adopción y aplicación de criterios jurídicos, asentados unos en las leyes reglamentarias y otros decididos de manera arbitraria por autoridades y funcionarios laborales que ejercen acciones más allá de sus facultades.

En este contexto debemos patentizar los efectos de la Tesis, que reconoce la existencia de la pluralidad sindical en el ámbito de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si el enfoque es parcial o aislado, las conclusiones pueden carecer de objetividad. Por eso la jurisprudencia en cuestión es un avance en lo que se refiere a garantizar la libertad de organización y de asociación de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Nos debe quedar claro que dicha tesis no es una concesión de ninguna instancia gubernamental o jurisdiccional, sino que debe ubicarse en la categoría de las

conquistas de los trabajadores, como lo han sido de manera indubitable sus derechos que le son tutelares, estableciendo el equilibrio, en las relaciones productivas. Esto queda demostrado en los siguientes precedentes de la Jurisprudencia: Amparo en Revisión 337/94, Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, del 21 de mayo de 1996; Amparo en Revisión 338/95 del Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados, del 21 de mayo de 1996; Amparo en Revisión 408/98, del Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria, del 11 de mayo de 1999; Amparo en Revisión 1475/98, del Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, del 11 de mayo de 1999.

Nuestra percepción del hecho debe ser más amplia y más integral sin menoscabo del valor histórico y de derecho que la Tesis implica, así como del beneficio que los Trabajadores al Servicio del Estado puedan lograr con ella en materia de organización y asociación libre y autónoma. La Jurisprudencia 43/99 debe servir de eje para la orientación

de la lucha reivindicatoria que en el terreno de la legislación laboral vienen intensificando los trabajadores y las organizaciones sindicales autónomas e independientes del control corporativo, con el propósito de limpiar de candados a la ley reglamentaria laboral y rescatar el **sentido pleno de universalidad** del Artículo 123 constitucional.

Visto así, podemos concluir que las condiciones para rescatar el sentido histórico y social del texto constitucional en materia laboral en la actualidad son propicias. Sin embargo, si bien es cierto son las luchas de los trabajadores el factor determinante de las conquistas laborales y sindicales, también lo es la necesidad de una profunda recomposición del movimiento sindical en su conjunto para lograr la unidad ideológica, y de acciones, para que se puedan alcanzar los objetivos comunes de la clase trabajadora.

En este terreno vemos de manera permanente a un proceso dinámico y propositivo que históricamente ha incidido en el reagrupamiento de algunas fuerzas sindicales y en el surgimiento de otras; propiciado escenarios algunas veces aprovechados por los trabajadores y sus organizaciones

y algunas otras por intereses ajenos a la dinámica de organización y renovación de los sindicatos.

Actualmente nos encontramos inmersos en un escenario muy complejo, en el cual concurren diversos fenómenos: la descomposición del esquema corporativo, el reagrupamiento de organizaciones democratizadoras, la recuperación del poder de convocatoria de los sindicatos de lucha, la recuperación de la capacidad de movilización y de orientación independiente en las acciones reivindicatorias, la vinculación y dirección más sólidas, ideológica políticamente.

En síntesis, es un escenario donde los trabajadores organizados deben interpretar correctamente para estar en condiciones de responder adecuadamente ante los retos que les imponen las crisis y las contradicciones que se agudizan entre éste sector y la capitalista, en esta etapa del neoliberalismo.

4.2.2 Alcance Jurídico de la Jurisprudencia.

Como ya hemos visto la Jurisprudencia sustenta que las leyes o estatutos sobre la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el Artículo 123 apartado "B" fracción X Constitucional, constituye un gran avance en el difícil esfuerzo de los trabajadores para rescatar las organizaciones sindicales a fin de que se conviertan en un organismo legítimo de representación y defensa de sus intereses laborales, esto nos lleva a analizar los alcances sobre el criterio de la tesis jurisprudencial, la cual es congruente con la libertad de asociación garantizada por nuestra Carta Magna.

No queda duda de que no existe limitación en cuanto al número de sindicatos posibles por lo que, como señala la Corte, trae consigo la autorización implícita para que en ejercicio de ese derecho de asociación en defensa de los intereses comunes de los empleados de una dependencia federal, como ocurrió en la especie, una vez acreditados los requisitos legales de su constitución y solicitado el

consiguiente registro conforman un sindicato no obstante la preexistencia de otro.

La posibilidad de que existan dos o más sindicatos en un centro de trabajo está contemplada en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la cual establece que la titularidad del contrato colectivo se determina por quien tenga mayoría. De esa y de ninguna otra manera puede leerse el artículo 388, cuyo inicio señala: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observarán las normas siguientes..." Lo anterior significa que la Suprema Corte no está creando una nueva situación jurídica para los trabajadores del régimen laboral regidos por la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la pluralidad sindical está plenamente garantizada.

Resulta fundamental no confundir el derecho de asociación con el de la contratación colectiva. La pluralidad sindical, o sea el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos de acuerdo a su interés, no conlleva necesariamente que todos ellos compartan la administración de las relaciones de trabajo. Al menos conforme a nuestra

legislación general, corresponde a la mayoría del gremio o de la empresa, según sea el caso, la representación del mayor interés profesional y por ende el de la titularidad del contrato colectivo.

Carecen de razón quienes inquietos por la reciente jurisprudencia advierten que la misma significa un golpe al sindicalismo, ya que permitiría al patrón tratar con varios sindicatos. Esta confusión se aclara en el ámbito de la ley laboral por la disposición señalada en el artículo 388 antes mencionado.

Así lo establece el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la siguiente ejecutoria:

“SINDICATO REGISTRO DE. NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL.- El hecho de que los agremiados de la asociación quejosa aparezca formando parte de otro sindicato ya registrado con el mismo objeto, no es causa para negar el registro; en primer lugar, por que el Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, no lo prevé como motivo de negativa, y si por el contrario, en su fracción I establece que no será registrado en los casos en que precisamente no tenga como finalidad, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes y en segundo término, por que, como se sostiene en la sentencia recurrida, la ley no prohíbe que dentro de una

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

misma empresa los trabajadores puedan pertenecer a varios sindicatos". **Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo V. Tribunales Colegiados 1990.**

La jurisprudencia que declara inconstitucional la unicidad sindical trastoca en su integridad el régimen laboral colectivo burocrático en tanto que dicho ordenamiento está construido sobre la base de dicha limitación.

La Jurisprudencia 43/1999 es especialmente trascendente para el régimen laboral burocrático, ya que al declarar inconstitucional la restricción a un solo sindicato afecta otras normas entre las que destacamos, en nuestra opinión: La referente a la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, tiene también características de unidad atendiendo al Artículo 78, que señala "la FSTSE será la **única reconocida por el Estado**". Esta disposición debe correr la misma suerte que el Artículo 78.

La legislación laboral burocrática vigente no regula la titularidad de las relaciones colectivas de trabajo a favor del sindicalismo mayoritario. Ha quedado claro que en el régimen general del apartado "A", la Ley Federal del Trabajo resuelve la controversia de la representación gremial por la vía de la

mayoría. Sin embargo, en el régimen burocrático no existen normas similares y esto es así porque no se contempla propiamente un instrumento bilateral que regule las relaciones de trabajo, sino tan sólo las Condiciones Generales de Trabajo que expide unilateralmente el titular de la dependencia **tomando en cuenta la opinión del sindicato**. Esta unilateralidad está presente tanto en las relaciones laborales individuales como colectivas. Por otro lado, al no contemplarse la posibilidad de diversa organización gremial, no se fijan los términos para resolver controversias gremiales, salvo el caso de la petición de disolución del sindicato de la dependencia por la propia pérdida de mayoría. Hasta ahora el único caso que se ha enfrentado a esta situación es el Sindicato Democrático de la SEMARNAP, que habiendo recuperado su registro en el cumplimiento de una ejecutoria dictada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que declaró también inconstitucional los Artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Burocrática, pretendió ser suprimido en su vida sindical por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo,

los sindicatos democráticos de la SEMARNAP acudieron a la queja reclamando que aún siendo minoritarios tenían derecho a funcionar como sindicato, a defender a sus miembros, a recibir el cobro de sus cuotas sindicales e incluso, si fuese su deseo, pertenecer a la FSTSE. En histórica resolución dictada el 9 de diciembre de 1998, el mencionado Tercer Tribunal Colegiado resolvió en su favor, considerando que el Tribunal laboral burocrático había actuado contra la ley, al pretender privar de estos derechos al sindicato minoritario.

La unidad de los trabajadores es no sólo deseable sino fundamental para negociar las condiciones de trabajo con la fuerza necesaria, sin embargo esta unidad debe ser el fruto de la voluntad de los propios trabajadores y no de la imposición estatal. Existen trabajadores que han visto con recelo esta histórica jurisprudencia contra la unicidad de los sindicatos, considerando su atomización. Lo importante a destacar es sobre la unidad de la clase trabajadora no es facultad del Estado, ni excusa para imponer leyes corporativas, imponiendo su control. Es papel del movimiento sindical democrático promover esa unidad para lograr

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

contratos colectivos por rama de industria, que es la vía más eficaz para evitar la competencia desleal y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Por último y como recapitulación del presente punto es menester señalar en nuestra opinión las consecuencias de la tesis en estudio que podríamos clasificarlas en positivas y negativas, dentro las primeras destacan:

- Que crea condiciones para que los Trabajadores al Servicio del Estado se sacudan la ignominia de ser anulados en sus derechos, a partir de una violación flagrante a la legislación nacional y al derecho internacional del trabajo que nuestro país ha adoptado .
- Establece un principio a través del cual los Trabajadores al Servicio del Estado y los defensores del derecho, podrán sustentar la reforma constitucional al Artículo 123 para eliminar los apartados "A" y "B" y así establecer una sola categoría de trabajadores.
- Flexibiliza los criterios de las instancias jurisdiccionales para calificar los asuntos de su competencia con apego a una interpretación más ética de la ley suprema.

- Estimula a los trabajadores organizados a revisar sus estrategias y a intensificar sus luchas por lograr el cumplimiento primero, con estricto apego a derecho, de las leyes laborales, y después la adecuación y reforma de las que ya sean obsoletas ante la realidad que nos presenta un mundo cambiante y más desarrollado.

El aspecto negativo podría ser la posibilidad de que al amparo de la libertad sindical y aprovechando las diferentes ideológicas y políticas de los miembros de los sindicatos burocráticos, se provoquen controversias insalvables y con ellas decisiones que agudicen la dispersión de fuerzas y objetivos hacia el interior de sus organismos, generando una mayor debilidad como:

- Enfrentamientos entre dos o más sindicatos de una misma dependencia por la firma de las Condiciones Generales de Trabajo.
- Conflicto de intereses en el caso de una huelga promovida por uno de los sindicatos y rechazada por otro.

- Incertidumbre ante el registro de nuevos sindicatos, toda vez que mientras el gobierno siga conservando la potestad de controlar los registros sindicales y la autorización de las tomas de nota, bien puede seguir manipulando con discrecionalidad el sentido y las razones políticas para otorgar o negar los registros o actualizaciones sindicales correspondientes.

No obstante a lo anterior, la jurisprudencia en nuestra opinión no trata de diversificar ni fragmentar el sindicalismo, sino más bien de que exista más orden en defensa de sus intereses y así no otorgar ninguna restricción de la libertad sindical en nuestro país, por lo que a continuación en las conclusiones describo algunas perspectivas y sugerencias sobre el presente estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Toda asociación profesional para poder ser tal, debe reunir características que revisten la particularidad de ser indisociables y que a saber son: la conciencia de clase, la convicción de lucha por la defensa de sus intereses, así como la idea de permanencia. Aspectos todos que en su conjunto permiten la identificación precisa de esta figura distinguiéndola de cualquier otra que pudiera serle semejante.

SEGUNDA.- El derecho de sindicación consagrado a nivel constitucional en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, debe proyectarse siempre como el instrumento idóneo que, por un lado permita a la clase trabajadora lograr transformaciones en las condiciones y relaciones de trabajo, persiguiendo con ello elevar su nivel de vida, y por el otro debe ser para el capital, el elemento que le concedan maneras para defender sus intereses a través de los medios legales.

Todo esto en atención a ser un derecho que les asiste por igual a estas dos clases sociales.

TERCERA.- Los derechos de sindicación, afiliación, democracia, autonomía y libertad sindical constituyen derechos que pertenecen a los hombres en su calidad de trabajador o empleador, el libre ejercicio de éstos, implica la libre determinación de la estructura y de la composición de los sindicatos y garantiza a los fundadores el derecho de constituirlo, sin que la Autoridad Pública pueda subordinar este derecho a una autorización previa, aún como el de salir de él cuando así lo quieran, de integrarse a otro sin mas requisitos que la manifestación de su voluntad.

CUARTA.- El derecho de los trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes con plena libertad constituye una condición indispensable para que sus organizaciones puedan actuar efectivamente con toda independencia y defender con eficacia los intereses de sus miembros. Para que este derecho sea plenamente reconocido

conviene que las autoridades públicas se abstengan de toda intervención susceptible de entorpecer el ejercicio de este derecho.

QUINTA.- Es necesario la constitución de un Organó Autónomo, con personalidad jurídica propia, que tenga la función administrativa de otorgar y llevar los asientos registrales de los sindicatos, contratos colectivos, estatutos, tomas de nota, cambios de directiva, entre otros, a fin de permitirles a los ciudadanos, la información y expedición de documentos referentes a los registros sindicales que se citan, previo pago de derechos a favor del Estado y no dificultarles este derecho a los interesados.

SEXTA.- En nuestro país vivimos la intervención abierta simulada de los funcionarios y/o empresarios en la vida de los sindicatos, al grado de volverse una tradición, sea con los registros o tomas de notas, en la elección de directivas sindicales, en las negociaciones colectivas y en las huelgas, cuando no en las decisiones que se toman fuera de las

asambleas y a espaldas de los trabajadores. Por lo que es importante la constitución de un Órgano Autónomo ajeno a las autoridades laborales como ya lo mencionamos.

SÉPTIMA.- El pleno de nuestro máximo tribunal, aprobo por unanimidad la jurisprudencia en materia de libertad sindical que resulta histórica, mediante la cual se establece que todas las leyes o estatutos que contemplen la sindicalización única, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123 apartado "B" fracción X de nuestra Constitución.

OCTAVA.- La resolución de la Suprema Corte de Justicia en contra de la sindicalización única y a favor de la libertad sindical, nos recuerda la necesidad del cambio, es decir de una nueva legislación laboral urgente, que esté acorde con las nuevas necesidades laborales

NOVENA.- La Suprema Corte de Justicia a sentado un precedente en materia de libertad sindical en México, al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

convertir en jurisprudencia sus tesis sobre la posibilidad de que existan varios sindicatos en las dependencias y Organismos Públicos Descentralizados, éste es un paso importante en la construcción de posibilidades para acabar con el corporativismo sindical que tanto daño ha hecho a los trabajadores y a México.

DÉCIMA.- Esta tesis jurisprudencial resulta un avance importante para los Trabajadores al Servicio del Estado, porque alienta e impulsa las justas luchas de los trabajadores del apartado "B" para democratizar sus sindicatos, que tradicionalmente han estado controlados y subordinados al Estado por medio de los líderes sindicales corporativos que han desnaturalizado totalmente las funciones y finalidades de los sindicatos.

DÉCIMA PRIMERA.- Hoy todos reconocemos que las reglas políticas han cambiado hay una mayor pluralidad, hay alternancia en el poder, una competencia política más

equitativa que en el pasado. Por lo que estas nuevas formas de democracia deben de llegar también al ámbito sindical.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

1. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. Vol. I, Heliasta, Argentina, 1992.
2. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta ed., Ariel, España, 1973.
3. BIALOSTOSKY, Sara. Panorama del Derecho Romano. segunda ed., UNAM, México, 1985.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. vigésima cuarta ed., Porrúa, México, 1992.
5. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. cd. Bibliográfica Argentina, Argentina, 1989.
6. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. cuarta ed., Porrúa, México, 1992.
7. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I, octava ed., Porrúa, México, 1991.
8. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, octava ed., Porrúa, México, 1991.
9. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II, novena ed., Porrúa, México, 1992.
10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo II. Porrúa, México, 1979.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, vigésima primera ed., Porrúa. México, 1988.
12. KENNET TURNER, Jonh. México Bárbaro. B. Costa-Amic, México, 1967. p. p. 105 y 106.
13. LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa, México, 1991.
14. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México 1926. "Obras Escogidas", Universidad Obrera de México, México, 1974.
15. PEREIRA L. , Felipe. Derecho Colectivo Laboral. Depalma, Argentina, 1973.
16. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM, México, 1980.
17. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1987.
18. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. México y la Organización Internacional del Trabajo. quinta ed., S. T. y P. S.. México, 1998.
19. TUÑÓN, Esperanza. Huerta y el Movimiento Obrero. El Caballito, México, 1982.

LEGISLACIÓN

- 20.- CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. sesenta y dozava ed., Porrúa, México, 1999.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- 21.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. quinta ed., Mc. Graw-Hill, México, 1999.
- 22.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. séptima ed.. ISEF, México, 2001.
- 23.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. octava ed., ISEF, México, 2001.
- 24.- Nueva Ley Federal del Trabajo temátizada y sistematizada. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Trillas, México, 1993.

JURISPRUDENCIA

25. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL, SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.- Tribunal en Pleno: Seminario Judicial de la Federación. 9º Época. Tomo II, Febrero 1996.
26. SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÈN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO "B", FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. - Que el Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintisiete de mayo de 1999, aprobó, con el número 43/1999, la tesis jurisprudencial que antecede.
27. SINDICATOS. CONSECUENCIA DE LA FALTA DE REGISTRO DE LOS.- Jurisprudencia dictada por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, 1983, Tercera Parte.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN.

28. SINDICATOS. SU PERSONALIDAD.- Jurisprudencia pronunciada en la Cuarta Sala del Seminario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte.
29. SINDICATO REGISTRO DE. NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL.- Seminario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo V. Tribunales Colegiados 1990.

OTRAS FUENTES

30. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. vigésima primera ed., Espasa Calpe, Madrid, 1992.
31. Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. I, DRISKILL, Argentina, 1984.
32. MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier. Ponencia: Foro sobre la Libertad Sindical y la Jurisprudencia. Impacto y Perspectiva organizado por el Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de México, 1999.

V.º B.
M.º H.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN