



CENTRO UNIVERSITARIO  
INDOAMERICANO

*Conocer para Trascender*

**CENTRO UNIVERSITARIO INDOAMERICANO**

---

---

*INCORPORADA A LA UNAM, CLAVE 8909-09*

**Propuesta de reforma al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo para garantizar la Democracia Sindical en México**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

**P R E S E N T A :**

***CARLOS ISLAS RENDÓN***

**ASESOR: LIC. LUIS MERCURIO PÉREZ CONTRERAS**

TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO.

2012



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a todas aquellas personas que intervinieron e hicieron posible el desarrollo del presente trabajo, sin su apoyo hubiera sido imposible la conclusión del mismo y de manera muy especial:

A mi padre Carlos Alfredo Islas Ortiz, por ser mi ejemplo a seguir, por demostrarme los valores de la confianza, la lealtad, el amor y la dedicación, por estar en los mejores y en los peores momentos, por forjar mi carácter y encaminarme a lo largo de mi vida, si no fuera por ti, hoy no estaría aquí, gracias a ti he logrado lo que soy en la vida y nunca podré terminar de agradecerte todo lo que me has brindado, espero algún día llegar a ser como tú, porque con tu ejemplo forjaste mi camino y edificaste mi vida, te amo papá.

A mi madre Alma Gloria Rendón Pescador, por inculcarme los valores que debo de seguir como persona, por enseñarme la humildad y la dedicación, por encaminarme a ser un hombre de bien, porque aunque no estuviste físicamente conmigo, lo estuviste emocional y económicamente muchas gracias por tu apoyo, tu ayuda y tus consejos, gracias por ser mi cómplice y mi amiga, te amo mamá.

A mis hermanos Gibram Eduardo Islas Rendón y Karim Islas Rendón, por siempre brindarme una mano y un abrazo cuando me ha hecho falta, por estar ahí para mí en cualquier momento y circunstancia, por demostrarme la unión que va más allá de los lazos de sangre y por darme la fuerza que necesito para seguir adelante, los amo hermanos.

A mi novia Paulina Herrera Magaña, por ser mi amiga, mi novia y mi compañera, por darme todo sin esperar nada a cambio, por ser mi apoyo y mi supervisora, por ayudarme a concluir con esta etapa y darme un motivo para seguir echándole ganas y sobresalir en la vida, te amo Pau.

A mis profesores Gerhard Achar Zavalza y Luis Mercurio Pérez Contreras, por transmitirme todos sus conocimientos y ser mi soporte en el área profesional, gracias por ser mi ejemplo y por ayudarme a crecer.

A mi amigo Francisco Javier Pantoja Salinas, le dedico el presente trabajo, porque a pesar de todo el apoyo que me rodea me faltaba un empujón que me ayudara a lograr este cometido y fuiste tú, quien me impulsó, me apoyo y me

ayudó a lograrlo, porque tú eres el motor que me hizo moverme y decidirme a realizar este trabajo, gracias por tu amistad desinteresada y por mostrarme lo que es tener un verdadero amigo y lo que significa tender la mano al prójimo, es por eso que te quiero dedicar este trabajo de Tesis, espero sea de tu agrado.

## CAPÍTULO 1. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

### 1.1. Concepto de sindicato.

La historia del hombre nos habla sin duda de una imperante necesidad de formar colectividades, el ser humano es por naturaleza un ser social, y como tal emprende tareas que implican la colaboración de varios sujetos, las revoluciones sociales pusieron en evidencia el enorme antagonismo que guardan las clases sociales, por una parte la clase trabajadora y por otra el capitalismo.

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La raíz idiomática de sindicato, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaba 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.<sup>1</sup>

La *libertad sindical* es así una manifestación de la libertad individual, es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 12a. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, t. VI, p. 174.

personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos. Toda la historia del sindicalismo "está saturada del antagonismo entre el individuo y el grupo".<sup>2</sup> ¿Cuál de los sujetos va a triunfar en el conflicto?, ¿el individuo o el grupo? Al lado del individuo y de su interés individual se coloca el grupo y el interés general de la profesión.

Por lo que se refiere al concepto legal, la vigente LFT de 1970, en el artículo 356, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El sindicato respondió a una necesidad; por ello se define como un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.<sup>3</sup>

La primera Ley Federal del Trabajo (LFT), de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, consolidó la libertad sindical, impregnada de una filosofía social producto del conjunto de inquietudes e ideales de los trabajadores.

---

<sup>2</sup> Brugarola, Martín, *La libertad sindical en el mundo*, Madrid, Editorial Razón y Fe, 1959, p. 10.

<sup>3</sup> Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 2004 t. II, p. 249.

El artículo 234 del citado ordenamiento reconoció el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa; también estableció el principio democrático de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Sin embargo, esta última disposición se vio opacada por la inclusión, en el artículo 236, de la cláusula de separación, mediante la cual los sindicatos tenían el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciaran o fueran expulsados de la organización.

La libertad de coalición se extendió a los mayores de doce años y a partir de los dieciséis años podrían participar en la administración y dirección del sindicato (artículo 239).

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

Según Giuliano Mazzoni<sup>4</sup> el derecho sindical se caracteriza por cuatro principios:

- a) El derecho individual de asociarse profesionalmente,
- b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido

---

<sup>4</sup> Mazzoni, Giuliano, *La conquista della libertà sindacale*, Roma Edizioni Leonardo, 1947, p. 170.

c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y

d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio.

En la época actual las constituciones modernas, en su gran mayoría, aceptan el derecho de asociarse "sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses económicos colectivos".

Para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la *libertad sindical* es una figura triangular, si ésta se pudiera representar geométricamente: "sindicación libre, autonomía sindical y pluralidad sindical".<sup>5</sup> Lo anterior presupone la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria; la autonomía sindical, contra el dirigismo sindical; la pluralidad sindical, contra la unidad sindical".

Por su parte, Bayón Chacón y Pérez Botija señalan que la libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato... por

---

<sup>5</sup> Russomano, Mozart V., Principios generales de derecho sindical, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1997, p. 77.

tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, es una abstención o en un acto de retirada o baja.<sup>6</sup>

En opinión de Ojeda Avilés, el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, a nivel de trabajador individual, comprende: " la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato"<sup>7</sup>.

Barrionuevo Peña, en su artículo *Los sindicatos y las asociaciones de empresarios*, expresa que la *libertad sindical* tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos, y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno<sup>8</sup>.

La dimensión individual se concreta en los derechos del individuo frente al Estado y demás poderes públicos; frente a la empresa y frente al propio sindicato.<sup>9</sup>

La dimensión colectiva hace referencia con los derechos de autoorganización, autonomía normativa y autonomía conflictual La entidad sindical actúa en la libertad sindical cuando está en vigor un régimen de pluralismo sindical. La

---

<sup>6</sup> Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., Manual de derecho del trabajo, 10a. ed., Madrid, 1997, vol. II, p. 838.

<sup>7</sup> Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, 12ª. Ed. Madrid, Tecnos, 2004, p. 115.

<sup>8</sup> Barrionuevo Peña, José, "Los sindicatos y las asociaciones de empresarios", Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución, Madrid, Taravilla, 2001, p. 119.

<sup>9</sup> Idem,

libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos en una misma categoría profesional. Esta pluralidad sindical, que no se da siempre, pero que cuando aparece es ineludible reconocerla jurídicamente, acarrea sin duda desventajas a la inmediata eficacia de los movimientos sindicales y dificultades técnicas a su coordinación, pero por lamentables que parezcan aquellas desventajas y por difícil que sea el salvar estas dificultades, es inaceptable imponer artificialmente una forzada unicidad, la cual privaría al sindicalismo de su espontaneidad característica que constituye, indudablemente, su aporte más positivo a la vida pública contemporánea. La diversidad sindical sólo puede superarse sin apartarse de los principios de la libertad sindical, o por la natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes o por el entendimiento directo y consiguiente fusión de las organizaciones en competencia.

Cueva expresa que la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado<sup>10</sup> Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un triple deber: un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley: el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo;

---

<sup>10</sup> Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 16a. ed., México, Porrúa, 2002, t. II, p. 257.

y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato.<sup>11</sup>

La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

La libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.

Néstor de Buen opina que es un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social<sup>12</sup>

Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga".<sup>13</sup>

Santos Azuela la considera como el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Idem.

<sup>12</sup> Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 150a. ed., México, Porrúa, 2008, t. II, p. 614.

<sup>13</sup> Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 30a. ed., México, Porrúa, 2009, p. 282.

Para Charis Gómez, la idea de libertad sindical permanece como la aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales.<sup>15</sup>

Nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87 sobre la *libertad sindical*, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950 y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123.

Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de la efectiva y perdurable libertad sindical.

## **1.2. Concepto de huelga.**

La huelga, definida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, está íntimamente ligada con el procedimiento previsto en la norma. En este sentido, Héctor Sánchez Azuela comenta que como procedimiento, la huelga se desnaturaliza y se condiciona a los intereses jurídico-procesales controlados por las autoridades; se puede o no coincidir con el criterio citado, sin embargo, no deja de ser por ello necesario y oportuno su estudio

---

<sup>14</sup> Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 97.

<sup>15</sup> Charis Gómez, Roberto, Derecho internacional del trabajo, México, Porrúa, 1994, p. 135.

La Constitución mexicana no define ni describe a la huelga: tan solo en cinco ocasiones utiliza el vocablo y únicamente la fracción XVIII del artículo 123 establece una regla de naturaleza procesal, argumento que sirvió de base para sostener las denominadas huelgas constitucionales, que tenían por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, cumpliendo la única regla procesal señalada en la Constitución y el no ejercicio de actos violentos contras las personas o las propiedades.

La huelga es el derecho del trabajador de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional. De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiar y cambiante que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos y que incidan en una huelga profesional, económica o atípica.

Sin embargo, es dable asegurar, a modo de síntesis, que esos fines pueden reducirse a dos vertientes:

- a) La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- b) La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

Luego entonces de dichas premisas es factible subdividir los fines de la huelga en dos sentidos:

- a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.
- b) El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura; vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

Sin embargo el derecho mexicano, en clara contradicción con la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, se arrebató a los trabajadores el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determine el objeto de las mismas. Es decir, si la huelga ha alcanzado el carácter de un derecho constitucional, el Estado neutraliza su eficacia, al determinarse expresamente, en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuáles son sus posibles objetivos.

Este absurdo nos obliga a distinguir entre fines esenciales de la huelga, por un lado, y sus objetivos legales, por el otro. En esta virtud, el legislador señala como objetivos expresos de la huelga, los siguientes:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, disposición consignada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, así como la fracción I del artículo 450 de la ley.

En principio pudiera pensarse que los objetivos de la huelga, señalados por el legislador, son tan sólo enunciativos, mas su trascendencia en la autorización y existencia de los sindicatos, evidencian que son limitativos. El requisito de fondo, que es al que me he referido, así como los objetivos restantes de la huelga, constituyen los motivos más frecuentes para que las autoridades laborales impidan la formación de los sindicatos democráticos, y nieguen, a capricho, los registros. Constituyen, por lo mismo, la causa más socorrida con la que cuentan las juntas para negarse a otorgar la personalidad jurídica del sindicato y conferir al registro efectos constitutivos.<sup>16</sup>

El criterio burocrático reinante en nuestros tribunales de trabajo, pretende reducir la problemática de la determinación del equilibrio entre los factores de la producción a la autorización de las autoridades laborales y a los casos de celebración o revisión del contrato colectivo

---

<sup>16</sup> Cueva, Mario de la, op. Cit. Pág. 819.

o del contrato-ley. Absurdo resulta pretender aniquilar la libertad sindical y el carácter constitucional de la huelga como uno más de los derechos humanos, al intentar impedir que sean los trabajadores quienes determinen en qué casos y bajo qué condiciones se ha alterado, en su perjuicio, el equilibrio económico en la empresa.

Como derecho, la huelga habilita a los trabajadores para decidir cuándo y en qué condiciones han de presionar a las empresas y al Estado, para conseguir sus pretensiones y reestablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio. El marco formal y los criterios para tramitar los incidentes de calificación de la huelga, y en la especie de la ilicitud, se tratarán con detalle al analizar el procedimiento de la huelga.

b) Otros objetivos de dicha figura, señalados por el legislador, son exigir la firma o, en su caso, la revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

c) Otro objetivo consiste en requerir a la empresa la observancia de las normas atinentes a la participación de utilidades.

d) Un objetivo importante y sugerente de la huelga es apoyar otro movimiento huelguístico realizado conforme a los términos de ley y que, como ya lo he señalado, se conoce, en la dogmática, como huelga solidaria o por simpatía.

e) Finalmente, otro objetivo específico reconocido por el legislador es exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, del contrato-ley, disposición adicionada durante el echeverriato con el fin de compensar los estragos de las devaluaciones y la crisis que se precipitó.

De lo anterior nos encontramos ante dos interrogantes principales

- a) ¿debe establecerse un procedimiento legal para el ejercicio del derecho de huelga?,
- b) ¿la práctica de esta facultad obrera debe operar directamente entre los trabajadores y el empleador, al margen de normatividad alguna?

La Organización Internacional de Trabajo establece que las disposiciones que obligan, por ejemplo, a las partes a agotar los procedimientos de mediación o de conciliación, o a las organizaciones de trabajadores a respetar ciertas reglas de procedimiento antes de iniciar una huelga son admisibles, siempre que no imposibiliten o hagan muy difícil en la práctica el ejercicio del derecho de huelga, dado que ello equivaldría de hecho, a una restricción muy amplia de ese derecho.

Puig Hernández define la huelga como un derecho sustantivo instrumental: los trabajadores están facultados para suspender sus labores (derecho sustantivo), pero no como una finalidad en sí misma, ya que ello carece de objeto, sino como un medio (instrumental) de presionar al empleador para que acepte las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento.

Y considera diversas etapas en ella<sup>17</sup>:

a) La etapa procesal de gestación de la huelga se desarrolla e inicia en el interior de las coaliciones obreras o sindicatos, cuando los trabajadores reunidos analizan, cuestionan y manifiestan sus necesidades e intereses en un listado de peticiones (“pliego de peticiones”) que solicitarán a su patrón y que en el supuesto de no sentir satisfechas esas necesidades se irán a la huelga.

En esta primera etapa también se abordan las prácticas discriminatorias antisindicales en contra de los autores del pliego de peticiones, palpables cuando el empleador ejerce presión e incluso recurre al despido injustificado sobre los autores del pliego de peticiones.

b) El periodo de actuaciones previas y segunda etapa procesal se inicia con la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores y concluye con la orden de emplazamiento al patrón.

c) Para el periodo de prehuelga, la cual inicia el día y la hora en que al patrón le es entregado el pliego de peticiones por conducto de la autoridad competente y concluye en el momento en que se suspenden las labores, es decir, cuando estalla la huelga.

d) La etapa final (huelga estallada) inicia con la suspensión de las labores y concluye cuando se presente alguna de las causas legales de terminación, que son las consignadas expresamente en la norma, implícitas o indirectas. Después de analizar la cuarta etapa y temas

---

<sup>17</sup> Cfr. Puig Hernández, Carlos Alberto, Temas sobre el procedimiento de huelga, México, Porrúa, 2007,

de amparo relacionados con el procedimiento de huelga, concluye la introducción y primer capítulo de la obra.

Dentro del derecho mexicano, únicamente se reconoce la huelga profesional, y se clasifican, dentro de la Ley Federal del Trabajo en:

- a) Existentes
- b) Inexistentes
- c) Lícitas
- d) Ilícitas
- e) Justificadas, y
- f) Por solidaridad

Mencionadas, casi todas, de manera expresa dentro de la Constitución federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123, más que especies de huelga se trata de diversos tipos de incidentes procesales. En efecto, por su función y sistema son diferentes figuras de procedimientos breves, vinculadas subsidiariamente, al procedimiento principal de huelga, para tramitar y resolver la calificación de la procedencia de la misma.

### **1.3. Tipos de Huelga.**

#### ***1.3.1. Huelga existente***

Es aquella que establece los requisitos expresos para su cumplimiento (objetivo), la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en la ley laboral (artículo 450).

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. Mario de la Cueva la define como la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos<sup>18</sup>.

En México no es necesario que al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine la existencia de la huelga, ya que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que se cuenta con el incidente de inexistencia respectivo, en síntesis dentro del ordenamiento mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

---

<sup>18</sup> Cueva, Mario de la, Nuevo derecho mexicano del trabajo, op. Cit., pp. 602 y 603.

Néstor de Buen<sup>19</sup> señala que la huelga suspende la obligación de trabajar y eventualmente la correlativa de pagar el salario, pero ni crea ni modifica ni transmite ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos como negocios jurídicos.

### **1.3.2. Huelga inexistente**

Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o éstos no se sujetan a las formalidades a las que acabamos de referirnos en el párrafo anterior, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el art. 450, se considera que no existe el estado de huelga.

La huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente<sup>20</sup>.

La huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría de estos, no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; además no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

---

<sup>19</sup> Cfr. Buen, Néstor de, "La huelga en México", La huelga en Iberoamérica, 8ª Ed. México, Porrúa, 2006, p. 157.

<sup>20</sup> Cueva, Mario de la, op. cit., p. 603.

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

De lo anterior podemos ver que será entonces la Junta competente de Conciliación y Arbitraje la que califique y autorice su realización. Rpercutiendo desde mi punto de vista en la libertad y la democracia sindicales, ya pone una condición a la defensa colectiva.

Uno de los requisitos vistos en los artículos transcritos podemos ver que la huelga será, inexistente cuando la misma estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha mayoría se como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados los votos de los trabajadores de confianza.<sup>21</sup>

Por otra parte, también se condiciona, a que persiga alguno de los objetivos precisados en el artículo 450 de la ley, y en esencia, el propósito de

---

<sup>21</sup> Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Evolución de la huelga, México, Botas, 1950, p. 269.

reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquélla que no esté orientada en tal sentido.

Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la ley, y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...] con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga". De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.

Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.

Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.

Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Pina, Rafael, Curso de derecho procesal del trabajo, México, Botas, 1952, p. 266.

#### **1.4. Estado de derecho y democracia.**

La definición del Estado de derecho nos revela de forma particular la forma en que las normas son creadas, lo que implica la libre participación y representación de los integrantes de una determinada comunidad política.

En la toma de decisiones colectivas, se constituyen derechos como precondiciones de dichos procedimientos, cómo deben ser garantizados dichos derechos y procedimientos y para qué participan los ciudadanos en la vida pública.

Cada una de estas premisas implica un resultado diferente para:

- 1) la institucionalización de la democracia como forma de gobierno;
- 2) la intensidad de la participación de los ciudadanos en las decisiones colectivas;
- 3) la calidad de las decisiones adoptadas colectivamente;
- 4) la inclusión de los ciudadanos en la vida colectiva y,
- 5) la generación de una identidad común que genere compromisos con la comunidad.

Cada una de estas perspectivas puede aportar elementos para asegurar que el ejercicio de los derechos ciudadanos otorgándole un poder real para defender sus intereses y participar en la construcción de un proyecto compartido.

La visión liberal de la democracia parte del supuesto de que son los individuos, y sólo los individuos, los que se asocian libre y deliberadamente para constituir un poder que, en consecuencia, nace con la obligación de proteger sus derechos, sus libertades y sus vidas.<sup>23</sup>

De esta visión de democracia podemos destacar los siguientes elementos: Primero, el titular de la soberanía, el poder originario en la democracia liberal no es el pueblo en su conjunto, sino los individuos en tanto ciudadanos y, segundo, el poder público debe estar limitado para proteger los derechos de libertad, necesarios para la acción individual.

Y ello implica en entre otros el reconocimiento del individuo dotado de derechos que le pertenecen por naturaleza humana y como tales son inalienables e inviolables.<sup>24</sup>

Esto implica que son personas morales con autonomía moral. Como vimos anteriormente, una persona moralmente autónoma es aquella que tiene la capacidad de autogobernarse, porque tiene la capacidad de conocer sus propios intereses y elige, en torno a ellos, el plan de vida que desea y de ahí el reconocimiento de que el mejor calificado para determinar qué es lo mejor para su vida es el propio individuo. Estos intereses y planes de vida, en tanto producto de la autonomía moral de los individuos, tienen un igual valor para el

---

<sup>23</sup> Salazar Carrión, Luis *Política y democracia en México*, en Revista *Configuraciones* Núm. 12-13, abril-septiembre de 2003, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática, pp. 5-17.

<sup>24</sup> Bobbio, Norberto, *Teoría general de la política*, 2003. Madrid, Trotta: 401-417.

liberalismo, lo que llama Dhal, la igualdad intrínseca, es decir, deben ser considerados igualmente valiosos.

Pero para que dichos intereses individuales estén adecuadamente protegidos y promovidos, todos los individuos deben tener las mismas oportunidades de participar en la formación de las decisiones colectivas. Por ello, para el liberalismo, la igualdad política, fundamento de toda su teoría democrática, consiste en que todos los individuos están igualmente capacitados para participar en el proceso de toma de decisiones colectivas, que les permitan alcanzar mejor los fines que buscan.<sup>25</sup>

Derivado de lo anterior, para el liberalismo la ciudadanía consiste esencialmente en un estatus legal que asegure que todos los miembros de una comunidad política serán tratados con la misma consideración y por lo tanto, todos los individuos, independientemente de su condición social, racial, religiosa, de género, etc..., cuente con las mismas oportunidades y capacidades para participar en la formación de la voluntad colectiva, y para ello deben ser dotados de derechos iguales ante la ley.

---

<sup>25</sup> Cfr. Dhal, Robert, La democracia. Una guía para los ciudadanos, 2002, Grupo Santillana, España.

Los derechos naturales, condición para la autonomía moral de los individuos, son anteriores a la comunidad política, y por lo tanto, el poder nace limitado por los mismos.

La esfera de las libertades individuales (la libertad de conciencia, religiosa, de pensamiento, opinión, prensa y asociación) se imponen como límite al poder del cuerpo colectivo.

La libertad que pretenden proteger los liberales es de tipo negativa, entendida como no impedimento al ejercicio de una voluntad individual libre.

El poder ejercido a través de la ley, es un mal necesario, una actividad basada en la coerción, y por lo tanto, opuesta a la libertad de los individuos. Es necesario porque a través de este cuerpo colectivo constituido por la voluntad de todos los individuos, se protegen los derechos individuales, pero este debe ser limitado con el fin de ampliar al máximo el ámbito de la libertad privada, donde los individuos pueden realizar sus planes de vida sin más limitación que la de respetar los derechos de libertad de los demás.

Los procedimientos que garantizan esta igualdad política en la democracia representativa consisten en:

- a) el reconocimiento del voto universal como derecho de todos los ciudadanos de una comunidad política;
- b) el valor igualitario del sufragio de cada uno de los ciudadanos;
- c) libertad de los ciudadanos de votar de acuerdo con su propia opinión formada libremente;
- d) competencia libre entre grupos políticos organizados que signifiquen verdaderas alternativas para los votantes;
- e) la regla de la mayoría numérica para la toma de decisiones colectivas como para las elecciones de representantes y, como “reglas preliminares” que permiten el desarrollo de dichos procedimientos,
- f) garantizar los derechos de libertad de opinión, de expresión, de reunión y de asociación como condiciones esenciales de los procedimientos democráticos”<sup>26</sup>

La ciudadanía inclusiva consiste en que todos los adultos de una comunidad política deben contar con derechos políticos como los requisitos indispensables para el funcionamiento de estos procedimientos democráticos. Esto es, los individuos deben tener derecho al voto, a competir por los cargos electos, a expresar libremente sus opiniones, a asociarse en organizaciones políticas independientes; a acceder a fuentes independientes de información.

---

<sup>26</sup> Cfr. Bobbio, Norberto, El Futuro de la Democracia, México, 2007, Fondo de Cultura Económica.

La participación política para el liberalismo tiene como principal objetivo que los ciudadanos se aseguren de que sus intereses más particulares son en efecto promovidos y protegidos. La participación política esencial para el liberalismo es la participación en las elecciones, ya que a través de ellas, no sólo se eligen a los representantes, sino también se ejerce un control sobre los mismos.<sup>27</sup>

La participación política en las elecciones busca distribuir el poder político entre sus ciudadanos, ya que a través del voto, pueden comunicar sus intereses y preferencias a los gobernantes. En la democracia liberal, al ser el voto el principal instrumento para incidir en la toma de decisiones colectivas, existe una separación entre representantes y representados, ya que estos últimos no deciden, sino que autorizan a los primeros a decidir en su representación.

Tomando en cuenta todo lo anterior, podemos afirmar que el objetivo de la democracia liberal es la de limitar al poder para asegurar a sus ciudadanos una esfera más amplia de libertad, a través de otorgarles los medios para proteger y avanzar sus intereses personales más importantes.

---

<sup>27</sup> *Cfr. Dhal, Robert, op. Cit.*

## **CAPÍTULO 2. MOVIMIENTO OBRERO MECANISMOS DE CONTROL CORPORATIVO Y PATRONAL.**

### **2.1. Globalización y libertad sindical.**

Una de las principales restricciones impuestas a los Estados nacionales ha sido la liberalización del mundo del trabajo. En el campo de la globalización social, el consenso neoliberal dice que “el crecimiento y la estabilidad económicos se fundan en la reducción de los costos salariales, para lo cual es necesario liberalizar el mercado de trabajo, reduciendo los derechos laborales, prohibiendo el ajuste de los salarios a los beneficios de productividad y los ajustes relativos al costo de vida, y finalmente, eliminando a plazo la legislación sobre el salario mínimo. El objetivo es impedir el impacto inflacionario de los aumentos salariales. La contracción del poder adquisitivo interno que resulta de esta política debe ser suplida por la búsqueda de mercados externos.”<sup>28</sup>

Los procesos de transnacionalización y privatización se fundamentan en el dogma neoliberal que reza: “Cuanto más libres sean las empresas privadas a la hora de invertir y emplear, tanto mayor será el crecimiento y el bienestar para todos”<sup>29</sup> Por lo tanto, las instituciones de protección a los derechos laborales constituyen elementos de “rigidez” que deben flexibilizarse para poder crear

---

<sup>28</sup> Cfr. Santos, Boaventura de Sousa La caída del Angelus Novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política, 2003, Colombia, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales alternativos y facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia

<sup>29</sup> Martin, Hans-Peter y Harald Schuman La trampa de la globalización: El ataque contra la democracia y el bienestar, 2008), México, Taurus., p. 138

empleo formal. De este modo, los mercados internacionales ejercen sobre los Estados una fuerte presión para la desregularización del mercado laboral.

Sin embargo, en México no ha existido la necesidad de llevar a cabo una reforma laboral para dar prioridad a los reclamos del capital destinados a trasladar a los trabajadores el costo del ajuste y la reestructuración económicos, vía la caída salarial y la reducción de los empleos. En este nuevo contexto los mecanismos institucionales originalmente concebidos para instaurar el equilibrio en la relación obrero patronal sirvieron para dar mayor fuerza al capital y contener la inconformidad de los trabajadores ante la caída drástica de los salarios y condiciones de vida “En las etapas más álgidas del ajuste estructural y de la reestructuración productiva, este esquema corporativo tripartito resultó un gran apoyo para la imposición de los cambios que se hicieron en la estructura productiva, mediante un sistema de pactos sociales. Hasta la fecha la falta de libertad sindical, el corporativismo y la subordinación de los liderazgos sindicales nacionales a las estrategias gubernamentales, constituyen instrumentos centrales para profundizar la transformación productiva del país y mantener los equilibrios macroeconómicos, controlando la fijación de los salarios y evitando la protesta social de los trabajadores afectados”

En 1987, y ante la necesidad de llevar a cabo las políticas antiinflacionarias necesarias, se llegó al llamado “Pacto de Solidaridad Económica” entre el gobierno federal y las organizaciones cupulares de trabajadores, campesinos y empresarios con el objeto de establecer un proceso permanente de concertación en materia de precios y salarios públicos y privados y un

mecanismo de seguimiento para vigilar el cumplimiento estricto de los compromisos y corregir oportunamente posibles desviaciones. En los últimos días de 1987 los sindicatos insurgentes construyeron un Frente contra el Pacto de Solidaridad que sólo actuó durante unas cuantas semanas. Sus principales promotores se incorporaron a las campañas electorales de la izquierda y se alejaron así, al menos temporalmente, de la lucha sindical. Igual que los partidos políticos empiezan a recuperar, o desempeñar, su papel como mediadores fundamentales entre los ciudadanos y las instituciones gobernantes en demérito del sindicalismo institucional, también en el plano de la izquierda y las fuerzas de afán democratizador la lucha electoral, explícitamente política, disminuyó los efectivos del sindicalismo insurgente.

Aún antes de estos cambios, se había constatado el surgimiento de la llamada “insurgencia sindical”, conformada por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN), la Confederación Obrero Revolucionaria (COR) y establecen relaciones con el frente Auténtico del Trabajo, el Frente Nacional de Abogados Democráticos, el Sindicato de Distribuidora CONASUPO, la Sección de Plásticos Automotrices del Sindicato de DINA, disidentes del Sindicato del IMSS, del Sindicato de la Coca Cola, de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STUNAM) el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUNTU).

Los gobiernos de corte “neoliberal”, específicamente el del Presidente Carlos Salinas de Gortari, tenían como propósito reestructurar al sindicalismo que respondiera a las necesidades del nuevo modelo económico y la transformación del Estado: la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo y de las normas laborales fueron los principales instrumentos.

La política de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo está plasmada tanto en el Plan Nacional de Desarrollo, como en los Acuerdos Nacionales para la Recuperación Económica con Estabilidad de Precios y para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida, se contempla: 1) la modernización de la empresa pública, para lo cual es necesario: la reducción de gasto público con el fin de fortalecer los sectores económicos prioritarios; privatizar aquéllas que no sean prioritarias y, llevar a cabo una administración en base a la productividad, eficiencia y competitividad; 2) Se establece que el empleo y el salario “habrán de sustentarse en una mayor productividad y eficiencia, en el sano crecimiento económico, en la renegociación de la deuda externa y en una mayor inversión privada tanto nacional como extranjera”<sup>30</sup>

Sin necesidad de modificar la norma laboral, los principios de flexibilidad fueron aplicados a las empresas estatales como Teléfonos de México, Petróleos Mexicanos, Ruta 100, Altos Hornos de México Plantas I y II, Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas, Siderúrgica Nacional y la Compañía Minera Cananea. Esta flexibilidad se expresa en cambios sustanciales a los Contratos Colectivos

---

<sup>30</sup> Esteve Díaz, Hugo (1990), Las Corrientes Sindicales en México, México, Instituto de Propositiones Estratégicas A.C. 1ª Edición, pp. 140-158 visible en: <http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/corrsind.htm>

de Trabajo, otorgando a la empresa una mayor capacidad de decisión y administración del personal de la empresa, como la libertad de contratar o no al personal sindicalizado.

A través de la disminución de las condiciones del Contrato Colectivo del trabajo, los sindicatos perdieron dos de sus principales poderes de negociación: el monopolio de representar a los trabajadores de las empresas estatales, así como cuantiosos recursos públicos que podía repartir para mantener la disciplina sindical de forma vertical.

A pesar de que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) puso resistencia a éstas políticas por el abandono que estaba haciendo de la función rectora del Estado y de los peligros que el modelo de desarrollo de la modernización representaba para la clase trabajadora, éstas no prosperaron debido al debilitamiento de dicha Confederación.

Por otro lado, los sindicatos insurgentes, y los que más tarde se incorporaron al sindicalismo independiente, también se oponen a las políticas neoliberales y a la flexibilidad laboral, la diferencia con los sindicatos corporativos estriba que éstos no buscan la restitución del equilibrio corporativo del pasado, al contrario, luchan por eliminar los controles corporativos de la legislación laboral que impiden una auténtica representación de los trabajadores: derogación del Apartado B del Artículo 123 Constitucional o igualación con el Apartado "A"; derogación de los requisitos para el registro sindical y que éste solo se otorgue con la presentación del Acta Constitutiva, como un medio para garantizar la

libertad de asociación; restitución del derecho de coalición, prohibición de la afiliación forzosa de los sindicatos a los partidos políticos; derogación de la requisita y respeto irrestricto al derecho de huelga; escala móvil de salarios tanto en la contratación individual como en la colectiva; extensión de los aumentos salariales de emergencia a los salarios contractuales; irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución; sanciones a las autoridades que permitan o toleren cualquier renuncia de esos derechos; terminar con la reglamentación excesiva que permite a las autoridades una intervención indiscriminada en la vida de los sindicatos .

Ante estos reclamos y la incapacidad para poder llegar a acuerdos que posibilitaran la reforma a la Ley Federal del Trabajo la CTM, buscando antes que nada seguir siendo el interlocutor privilegiado del gobierno ante la amenaza que implicaba la preferencia estatal por la nueva Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), dirigida por el sindicato de telefonistas y la cual representaba una nueva cultura sindical dispuesta a negociar en aras de la modernización de las empresas, cedió ante los reclamos gubernamentales, al firmar en 1992 el Acuerdo Nacional para la Elevación de la productividad y la Calidad, y posteriormente, los empresariales.

“Por más de una década, desde que dos figuras políticas prominentes proveniente una del mundo sindical (el legendario dirigente de la CTM, Fidel Velásquez) y otra del mundo empresarial (el entonces presidente de la Coparmex, posteriormente Secretario del Trabajo y más tarde Secretario de Gobernación en la administración del Presidente Fox y destacado dirigente del

PAN en la actualidad, Carlos María Abascal)- acordaron evitar cualquier cambio legal que pudiera afectar la “paz corporativa”, la nueva cultura laboral cumplió su propósito”<sup>31</sup>

Por otro lado, utilizando los controles corporativos de la legislación laboral vigente, los contratos de protección al empleador se convirtieron en “el instrumento ideal para imponer unilateralmente la flexibilización laboral a los trabajadores y para reducir cada vez más los costos del trabajo al capital, a través de la pauperización salarial, de la degradación de los empleos y de la precarización de las condiciones laborales. Con este fin, el gobierno no se detuvo en promover y literalmente crear nuevas organizaciones “sindicales”, imponer dirigentes y dificultar el fortalecimiento del sindicalismo autónomo” <sup>32</sup>

Entendemos por “contratos de protección al empleador” a la simulación de contratos colectivos que son suscritos por una empresa con un sindicato fantasma (esto es, que existe legalmente pero es desconocido por los trabajadores a los que representa), negociados a espaldas de los trabajadores y depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federal o locales). En

---

<sup>31</sup> Bensusán, Graciela, Los determinantes institucionales de los contratos de protección” en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), Contratación colectiva de protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad nacional Autónoma de México, México, visible en <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Informe%20ORIT%20sobre%20Contratos%20Protec%20en%20Mexico.pdf>.

<sup>32</sup> López, María Xelhuanzi (2007), “Análisis político-conceptual”, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), Contratación colectiva de protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad nacional Autónoma de México, visible en: <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Informe%20ORIT%20sobre%20Contratos%20Protec%20en%20Mexico.pdf>. (28/10/2010).

realidad, son contratos que protegen a las empresas contra la participación de los sindicatos auténticos.

Para Bensusán, esta práctica es un “fraude a la ley” debido a que desvirtúa el sentido de la contratación colectiva al convertirla en “un instrumento de protección del empleador contra una auténtica sindicalización y facilitar una flexibilidad laboral sin cortapisas, condiciones éstas del “modelo de negocios” resultante de las reformas económicas orientadas al mercado inspiradas en el Consenso de Washington”<sup>33</sup>

Por lo tanto, podemos afirmar que el modelo neoliberal generó un contexto generalizado de violación a la libertad sindical y, por ende, de la constitución de organizaciones con auténtica representación de los trabajadores que puedan hacer frente a los intereses de los mercados. “... se fue generando una modificación fundamental en la conducta de las autoridades laborales; de tutelar los intereses de los trabajadores en relaciones asimétricas, pasaron a jugar un papel de contención de las demandas y toleraron las violaciones de los derechos humanos laborales. Contuvieron de manera autoritaria el aumento de los salarios directos, limitaron el derecho de huelga y protegieron y alentaron el control sindical ejercido por las viejas centrales y confederaciones obreras. Estas políticas impactaron negativamente los niveles de remuneración de los trabajadores y con ello sus niveles de vida...; abatieron el mercado interno y afectaron las aportaciones a la seguridad social y la recaudación fiscal... la transformación de la estructura productiva nacional hacia una economía abierta

---

<sup>33</sup> Bensusán, Graciela. Op cit.

se realizó mediante una violación sistemática de los derechos laborales de gran número de trabajadores, con la tolerancia de los liderazgos sindicales y empresariales, causando y provocando el empobrecimiento de las familias de trabajadores asalariados y de pequeños empresarios y productores que dependían de la demanda de esas familias.<sup>34</sup>

Ante tal situación es importante aclarar en este momento eué entendemos por globalización, la globalización, no es un proceso “natural” y tampoco consensuado, más bien es el resultado de los conflictos entre grupos sociales, Estados e intereses hegemónicos, y grupos sociales, Estados e intereses subalternos por el control del poder. Así, el colapso del bloque socialista, el retroceso de la socialdemocracia, la disolución del Movimiento de los No Alineados y la derrota de movimientos políticos populares en muchas regiones del Sur, significó una victoria para que el consenso en el “campo hegemónico” como lo llama Santos, se impusiera como el único posible y por ende como características dominantes de la globalización, o de la globalización hegemónica.<sup>35</sup>

El asenso de los gobiernos en Gran Bretaña y en Estados Unidos implicó un cambio de paradigma en la política económica global.

---

<sup>34</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México (OACNUDHM) (2003), El Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México, México, Mundi-Prensa México, visible en: <http://sre.gob.mx/derechoshumanos/images/docs/Diagnostico.pdf>

<sup>35</sup> Cfr. Santos, Boaventura, op, cit.

“Cuanto más libres sean las empresas privadas a la hora de invertir y emplear, tanto mayor será el crecimiento y el bienestar para todos prometían. A partir de esta idea, los Gobiernos mayoritariamente liberales de Occidente desarrollaron en los años ochenta una especie de lucha por la libertad de capital. En un amplio frente, eliminaron controles y posibilidades de intervención del Estado y forzaron a sus países asociados no dispuestos a ello, mediante sanciones comerciales u otros medios de presión, a seguir este rumbo”<sup>36</sup>

Desde entonces, los mercados financieros han logrado dominar la economía mundial imponiendo diversas exigencias a las economías nacionales: “...las economías nacionales deben abrirse al mercado mundial y los precios domésticos deben adecuarse forzosamente a los precios internacionales; se debe dar prioridad a la economía de exportación; las políticas monetarias y fiscales deben ser orientadas hacia la reducción de la inflación y de la deuda pública, así como hacia la vigilancia de la balanza de pagos; los derechos de propiedad privada tienen que ser claros e inviolables; es necesario que el sector empresarial del Estado sea privatizado; la toma de decisiones privada, apoyada por precios estables, deberá dictar los modelos nacionales de especialización, la movilidad de los recursos, de las inversiones y de las ganancias; la regulación estatal de la economía debe ser mínima; la importancia de las políticas sociales en el gasto público debe ser reducida, disminuyendo el monto de las transferencias sociales, eliminando su universalidad y transformándolas

---

<sup>36</sup> Martin, Hans-Peter y Harald Schuman, op. cit.

en simples medidas compensatorias en relación con los estratos sociales inequívocamente vulnerados por la acción del mercado.<sup>37</sup>

La globalización de la economía erosiona así, uno de los elementos fundamentales del Estado: “su capacidad para generar y controlar las variables ligadas al crecimiento económico. La política económica de cada país está sujeta al control y escrutinio externo del que dependen muchas de las decisiones económicas fundamentales”<sup>38</sup>

Es necesario hacer notar que, si bien es cierto que el proceso de globalización económica ha sido guiado por la gran influencia que ejercen los países y empresas más poderosos, también es cierto que dicho proceso demuestra las deficiencias estructurales de las economías de los países en desarrollo<sup>16</sup> y su necesidad de acceder a las inversiones internacionales.

Existen múltiples imposiciones que impiden que los Estados puedan consolidarse como Estados sociales de derecho: 1) la exigencia de la reducción del déficit fiscal, implica la implementación de políticas que se reduzca el gasto del gobierno, imposibilitándole garantizar los derechos sociales fundamentales a su población; 2) la política de impulsar una reactivación de la economía a

---

<sup>37</sup> Cfr. Santos, Boaventura, op. Cti.

<sup>38</sup> López Ayllón, Globalización, Estado nacional y derecho: Los problemas normativos de los espacios deslocalizados, 3ª. Ed. 2006, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

partir de la producción del sector privado para el mercado mundial a través de las privatizaciones, los recortes a los empleos , los salarios y los servicios públicos, impiden que el Estado pueda garantizar un mínimo de bienestar a la población a través de pensiones justas y servicios sociales de calidad y universales para todos, y 3) la exigencia de otorgar incentivos a la inversión extranjera, como la liberalización del trabajo, ha significado la disminución de los derechos laborales, constitutivos éstos del Estado social de derecho. La liberalización del mundo del trabajo se ha exigido como incentivo para que las compañías extranjeras inviertan en los distintos países que compiten entre sí para atraer el mayor número de inversiones. Para los objetivos de este trabajo, esta última cobra especial relevancia.

El Estado mexicano, al alinearse a las exigencias de la nueva economía global pierde capacidad para hacerse de los medios necesarios para contrarrestar estas desigualdades y garantizar los derechos sociales y económicos de manera universal. Su margen de acción se ha reducido a implementar políticas focalizadas de combate a la extrema pobreza. Un ejemplo claro de ello es la situación en la que se encuentran los derechos laborales, reducidos a su máximo en aras de una mayor competitividad.

## **2.2. El estado mexicano y la libertad sindical**

El corporativismo obrero implica la subordinación de las organizaciones sindicales a un férreo control gubernamental a cambio de obtener recursos políticos, materiales y un amplio control sobre su agremiación

Giménez Cacho lo resume de la siguiente manera:

“En la esfera de las relaciones laborales, el régimen autoritario significó someter la justicia laboral y la función tutelar y equilibradora del derecho del trabajo al manejo autoritario de las autoridades laborales. También implicó la pérdida de la autonomía de los sindicatos y la imposición de límites a la capacidad de los trabajadores para decidir libremente sobre el curso de acción de sus agrupaciones. Las facultades de las organizaciones sindicales para modificar los términos de la relación obrero-patronal quedaron severamente restringidas y sujetas a un régimen en el que las concesiones económicas, la vigencia efectiva de los derechos y la justicia laboral son intercambiadas por la sumisión política de los representantes de los trabajadores”<sup>39</sup>

Este corporativismo es posible gracias a la existencia de diversos mecanismos institucionales que limitan el derecho a la libertad sindical de los trabajadores:

1) la exigencia de un registro sindical de las organizaciones y las dirigencias ante los poderes ejecutivos, federales o locales, que les permite otorgarlo a aquellos sindicatos que beneficien sus intereses;

---

<sup>39</sup> Giménez Cacho, Luis Emilio, Transparencia y derechos laborales, Cuaderno de Transparencia Núm. 12, 2007México, Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.

2) el otorgamiento de amplios poderes coactivos a los sindicatos sobre su agremiación como la cláusula de exclusión que implica que el patrón sólo contratará a aquellos trabajadores que sean miembros del sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo, además de que no se exige que los líderes sindicales acrediten, previo a la negociación del contrato colectivo, el respaldo real de sus bases, y el derecho a la huelga sólo será reconocida si es declarada por este sindicato

3) el sistema de justicia laboral, bajo el control del Poder Ejecutivo, le ha otorgado un amplio margen de discrecionalidad para decidir el alcance de las normas laborales y flexibilizarlas.<sup>40</sup>

Debemos aclarar que el movimiento sindical en México no es homogéneo, las distintas formas de representación de los intereses de los trabajadores, de manera que se puede clasificar de la siguiente manera:

- los sindicatos estatal-corporativos, los cuales garantizan el control obrero a cambio de interlocución y ciertas prerrogativas y protecciones por parte de las instituciones laborales;
- los sindicatos independientes pertenecientes a la Unión Nacional de Trabajadores, entre otros, que tienen una vida interna más democrática y han insistido en una reforma laboral que garantice la libertad y

---

<sup>40</sup> Carrillo Alejandro, Patricia (2001) "La Libertad Sindical en la Agenda de los 20 compromisos", en BOUZAS, J. Alfonso (Coord), Democracia Sindical, México, D.F., AFL-CIO, Frente Auténtico del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 19-47.

democracia sindical y los sindicatos de protección a las empresas contra la participación de los sindicatos auténticos.

Cabe destacar que, si bien la democracia sindical en los sindicatos estatal corporativos es nula, existen diversas experiencias (Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas y en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) que dan muestra de movimientos de trabajadores disidentes que, a pesar de las represiones de las que han sido objeto, han emprendido una lucha constante por el respeto a la libertad sindical presentando planillas de oposición y denunciando la falta de democracia interna y la ilegalidad de la actuación de las autoridades laborales. Es muy diferente la situación de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos de protección, los cuales carecen de mecanismos para organizarse.

El proceso de transición a la democracia en México trastocó de manera radical el régimen político pero poco se preocupó por consolidar un Estado social de derecho capaz de garantizar de manera efectiva los derechos sociales fundamentales, en este caso, el derecho a la libertad sindical.

En el tema que nos interesa, el derecho a la libertad sindical, se podría suponer que al terminar con el régimen de partido hegemónico y comenzar una presidencia acotada, se abrirían oportunidades para eliminar los controles corporativos que impedían la legítima representación de los trabajadores: un solo partido ya no podría garantizar a los líderes sindicales los privilegios de que gozaron para mantener subordinadas a sus bases, así los trabajadores podrían constituir organizaciones auténticas y representativas para ejercer en los hechos la amplia protección a los derechos laborales previstas en la Constitución, sin embargo, esto no sucedió.

Ello puede explicarse debido a que el proceso de transición democrática coincidió en el tiempo con la transición del modelo económico de desarrollo estabilizador a un modelo de economía abierta de corte liberal. El modelo económico vigente ha provocado el deterioro del empleo formal y los salarios, lo que hace evidente una distribución inequitativa del ingreso y el aumento de la pobreza.

El desempleo y la informalidad aumentaron significativamente: Al inicio de la Década el grueso de la población ocupada era formal, pero esa situación se invirtió y la informalidad es casi el doble en nuestros días. Además, el desempleo se ha triplicado en términos absolutos, al pasar de 0.7 millones en

1991 a 2.3 en 2009. México muestra así, como pocos países, un desequilibrio estructural del mercado de trabajo.

El aumento de la informalidad implica que cada vez más mexicanos trabajan en condiciones precarias al no contar con seguridad social, prestaciones ni derechos laborales. Por otro lado, la flexibilización de las normas laborales no ha resuelto los problemas de empleo: “La pérdida de más de 600 mil empleos formales en lo que va de 2009 evidencia que en México hay un alto grado de flexibilidad laboral en términos de despido o conclusión de las relaciones de trabajo; pero se trata de una flexibilidad asimétrica, en tanto no se observan altas tasas de creación de puestos de trabajo formal en las fases expansivas del ciclo económico”

También la flexibilidad ha reproducido el fenómeno de la precarización del trabajo: Sólo alrededor de 9% de los trabajadores ocupados y 17% del total de asalariados tienen una relación apegada a la ley, eso quiere decir que en México la mayoría de los asalariados, estamos hablando de 20 millones están desprotegidos.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Escobar Toledo, Saúl (2003), El debate sobre las reformas a la LFT: un trabajo digno o sindicalismo indigno, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.) (2003), Reforma Laboral, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, pp. 166.

Prácticamente el noventa por ciento de la contratación colectiva, sobre todo la de la pequeña y mediana empresas, principalmente en el sector servicios, es de protección.<sup>42</sup>

El aumento generalizado del empleo informal, ha disminuido la fuerza negociadora de los sindicatos: “El proceso de precarización de la fuerza de trabajo en México también se ha acompañado por una disminución de las tasas de sindicalización. Si a fines de los años 70 este indicador llegó a abarcar 36% (López, 1999), había caído a 13.9% en 1992 y a 9.8 al inicio de la década en curso (López, et al, 2008). Además, la tasa de sindicalización en las empresas que cuentan formalmente con sindicatos disminuyó de 22 a 15% en la década de los noventa”

De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en afiliación sindical, de los 29.23 millones de trabajadores subordinados con remuneración en el país -es decir, los que potencialmente podrían pertenecer a una organización sindical-, sólo 4.19 millones en efecto están afiliados a un sindicato. Esto es, el 14% del total. Siguiendo datos de la misma fuente, en 2005 -cuando se empezó a aplicar el mismo cuestionario de la encuesta-, había 4.36 millones de trabajadores sindicalizados en México, sobre un total de 26.16 millones de ocupados subordinados.

---

<sup>42</sup> Bouzas Ortiz, Alfonso, Contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reformas laborales, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.) (2003), Reforma Laboral, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, pp. 97-115.

En el último quinquenio, el número de trabajadores subordinados creció en 11% y el de trabajadores sindicalizados disminuyó en 4%. De lo anterior es evidente que no sólo se trata de una caída relativa de la sindicalización sino también absoluta. Cabe anotar que en este rubro no es posible conocer con exactitud la afiliación sindical debido a que su medición se enfrenta, entre otros, a los siguientes problemas; 1) no existe un ente que centralice la información nacional sobre afiliación sindical y la organización de dicha información en cada estado es diferente; 2) las distintas instituciones encargadas del registro sindical no verifican la autenticidad de los padrones entregados por los sindicatos y, dichos padrones pueden estar desactualizados; 3) la existencia de los sindicatos de protección.

La incapacidad de los trabajadores de hacer valer su libertad sindical queda reflejada en la caída salarial de la población trabajadora menos calificada: “en los últimos 40 años, desde 1970, el salario medio creció 4 mil 619 veces, mientras que los precios al consumidor lo hicieron en 5 mil 746 veces, lo que arroja un deterioro general del 19.6% en el salario real”<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Instituto de Estudios para la Transición Democrática (IETD) 2010, Equidad social y Parlamentarismo. Argumentos para el debate de una época, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática.

El poder adquisitivo real del salario mínimo ha caído 75% desde 1977 a la fecha. La difícil situación que enfrentan los trabajadores nos lleva a afirmar que, en nuestro país, el ámbito laboral es una de esas zonas marrones en donde el Estado ha renunciado a imponer la legalidad por encima de los poderosos intereses tanto del poder económico como de los líderes sindicales, y esto tiene repercusiones no sólo para la justicia social, también para la legitimidad de la democracia, la construcción de ciudadanía y el fortalecimiento del Estado de Derecho.<sup>44</sup>

Grandes logros como la conquista de mayores libertades, la conformación de un sistema de partidos plural y competitivo, el funcionamiento de un real equilibrio de poderes y la existencia de una prensa libre, entre otros, se desdibujan frente a la insatisfacción ciudadana provocada por la ineficacia estatal para hacer frente a los problemas de desempleo, extrema desigualdad, pobreza generalizada, inseguridad pública y los privilegios de los poderes fácticos.

El retraimiento del Estado mexicano de su fundamental tarea para crear las condiciones institucionales, materiales y sociales que procuren un bienestar social y la protección social de la población trabajadora los ha dejado en una situación de indefensión frente al propio Estado, al mercado y a los líderes

---

<sup>44</sup> O'Donnell, Guillermo, "Democracia y Estado de Derecho" en Revista Nexos, núm. 325, enero de 2005, México, pp. 19-27.

sindicales corruptos, y por lo mismo, les ha impedido ejercer el derecho a la libertad sindical como un mecanismo para mejorar progresivamente sus condiciones de vida y con ello, lograr una mejor distribución del ingreso.

El primer dilema de nuestra democracia consiste en que mientras se han hecho efectivos los derechos políticos, los derechos civiles y sociales para la gran mayoría de los mexicanos son todavía una mera aspiración. A pesar que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en nuestra Constitución no se ha impuesto como límite efectivo al Estado, al mercado y a los líderes sindicales para que, a través de su ejercicio, se propicie una sociedad en la que todos sus miembros puedan desarrollar capacidades básicas para influir de manera real en las decisiones colectivas.<sup>45</sup>

La violación a la libertad sindical y la consecuente precarización de las condiciones de trabajo son una violación a su dignidad y los incapacita a constituirse en sujetos portadores de derechos exigibles, no sólo en el ámbito laboral, también en el ámbito social, civil y político para poder realizar su autonomía personal. La violación a la libertad sindical también se traduce en la anulación de influencia política de los trabajadores.

---

<sup>45</sup> Cfr. O'Donnell, Guillermo, , "Notas sobre la democracia en América Latina", en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), La Democracia en América latina: Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos, 2004)Buenos Aires, Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, pp. 11-73.

Desde el sindicalismo independiente se ha insistido en transformar la legislación actual y posibilitar la constitución de organizaciones sindicales auténticas, sin que estos reclamos hayan sido escuchados por el poder público. Los intentos para reformar la legislación autoritaria en una que permita el ejercicio de la libertad sindical han sido permanentemente vetados por líderes sindicales, empresarios o abogados patronales, beneficiarios de los contratos de protección. La incapacidad política para resolver los problemas que los ciudadanos reclaman nos enfrenta al segundo dilema de nuestra democracia: mientras los ciudadanos adquirimos derechos políticos para hacer valer nuestra soberanía en la construcción de la voluntad colectiva, se reducen los espacios de influencia de esa voluntad colectiva y por ende de la capacidad del Estado.<sup>46</sup>

La pérdida de la centralidad del Estado como unidad privilegiada para organizar la vida económica, social y política, ha generado una crisis de legitimidad de nuestra democracia: la democracia liberal que asegure la libertad política y la iniciativa individual como fundamento de la economía de mercado entra en contradicción con la disminución de la soberanía del Estado nacional en donde son pocas y poco relevantes las decisiones democráticas.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Bensusán, Graciela. Op cit

<sup>47</sup> Santos, Boaventura de Sousa (2003), La caída del Angelus Novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política, Colombia, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos y facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia.

Una de las consecuencias más graves para el Estado es que es percibido como un Estado ilegítimo. La ausencia de mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores han generado una gran desconfianza hacia las instituciones laborales: “En este sentido, dicha autoridad sigue deslegitimándose y dando pie... a que otros intereses, instituciones (algunas de ellas privadas), intervengan y vayan asumiendo prerrogativas propias del Estado, como es intervenir y dictaminar sobre los conflictos obrero patronales”.<sup>48</sup>

El conjunto de violaciones al derecho a la libertad sindical inhiben la participación sindical y ciudadana de los trabajadores, debilitando el proceso de democratización en nuestro país. El testimonio de una trabajadora de la industria eléctrica de “La verdad uno se detiene para hacer las cosas ya que ponerte con la empresa es ponerte con un monstruo” nos hace suponer que la inmovilidad de amplios sectores de trabajadores frente a la violación a sus derechos puede explicarse por la ausencia de oportunidades y medios a los que tienen acceso, el trabajador está dispuesto a soportar dichas violaciones ante la necesidad de obtener una fuente de subsistencia y poder sobrevivir. Estos trabajadores se ocupan en trabajos precarios, son los menos capacitados, los más jóvenes, sin apego al trabajo debido a la gran movilidad en el empleo y sin una tradición sindical, siendo éstos puestos precarios su única posibilidad de acceder al sistema de seguridad social, aunque de manera limitada. Esta

---

<sup>48</sup> Segunda experiencia de observación de 13 secciones año 2000: 1) Relevancia de las elecciones; 2) Síntesis del Informe de Observación. CEREAL. Comité de Observadores Independientes para las elecciones del STPRM, secciones 11, 14, 22, 24, 26, 34, 35, 38, 39, 44, 45, 48 y 52. Boletín de Prensa, 14 de noviembre de 2000.

situación puede contrastarse con la que se vive al interior de los sindicatos corporativos, en donde se pueden constatar luchas de trabajadores disidentes aún cuando existe represión.<sup>49</sup>

Ello se traduce en una crisis de legitimidad, tanto de los canales de participación institucional reconocidos constitucionalmente como de las instituciones encargadas de imponer la legalidad. La pobreza, la desigualdad y la exclusión social distorsionan todo proceso democrático ya que la mayoría de los trabajadores no cuentan con influencia política real para poder cambiar su situación, únicamente pueden participar como electores y no como sujetos poseedores de derechos reconocidos jurídicamente con real ejercicio de poder frente al Estado, sus patrones y líderes sindicales.

Cuando no existe la salvaguarda universalista de efectiva responsabilidad de todos ante la ley, hay siempre un poder (o poderes) potencialmente incontrolable, capaz de limitar o eliminar cualquier derecho. Así, con la violación al derecho a la libertad sindical, que coloca a los trabajadores como “ciudadanos de baja intensidad”

Los trabajadores que no ejercen efectivamente sus derechos humanos políticos, civiles y sociales para influir en la toma de decisiones colectivas a favor de sus derechos, cobra gran relevancia la influencia que los poderes fácticos ejercen en la vida política y social del país. Las empresas nacionales y multinacionales, así como los líderes sindicales han cooptado al Estado para la

---

<sup>49</sup> CEREAL. Comité de Observadores Independientes para las elecciones del STPRM, secciones 11, 14, 22, 24, 26, 34, 35, 38, 39, 44, 45, 48 y 52. Boletín de Prensa, 2005

satisfacción de sus intereses y se constituyen como la principal amenaza para los derechos laborales de los trabajadores.<sup>50</sup>

La debilidad del Estado y su vulnerabilidad ante la injerencia de los poderes fácticos (empresarios y líderes sindicales) genera una red de complicidades que impide, otra vez, que los intereses legítimos de la ciudadanía se impongan como el eje rector de la acción estatal.

Por otro lado, la violación de los derechos humanos laborales y la consecuente precarización del trabajo afecta a toda la sociedad en su conjunto. La precariedad del mercado de trabajo y las bajas retribuciones que en él se pagan, es causa eficiente del crecimiento de la economía ilegal y criminal. “Quienes desempeñan actividades informales y carecen de posibilidades alternativas de subsistencia y de opciones de desarrollo productivo, en un número creciente de casos desembocan en problemas sociales, como la drogadicción, el alcoholismo, o la criminalidad, que se han incrementado, particularmente entre la población joven. La ola reciente de criminalidad en el medio urbano y de intensificación del crimen organizado son fenómenos que no pueden estar disociados de la explosión en el crecimiento de la informalidad, la disolución de esquemas de organización y valores de la sociedad, así como de la carencia de opciones de empleo, participación social y desarrollo”<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> O'Donnell, Guillermo, “Notas sobre la democracia en América Latina”, en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), La Democracia en América latina: Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos, Buenos Aires, Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, pp. 11-73.

<sup>51</sup> Samaniego, Norma, Los Principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del Siglo XXI, 2000 Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de área para Cuba, Haití y México, México, visible en: <http://www.oit.org.mx/pdf/desafios/desafios.pdf>

La democracia mexicana no garantiza la participación de todos los miembros de la sociedad en la construcción de la voluntad colectiva para promover el desarrollo social y el empoderamiento de los trabajadores frente a los grandes intereses económicos y sindicales.

Ante esta insatisfacción, cada día va ganando terreno el discurso antipolítico, el desprecio por las instituciones de la democracia como el Congreso y los partidos políticos y el rechazo de la gente a participar en las decisiones que les afectan. Ello ha provocado, por un lado, el surgimiento de movimientos sociales que reaccionan ante políticas o decisiones del poder que afecta sus intereses y reclaman demandas muchas veces al margen de la institucionalidad democrática, por otro, la aparición de liderazgos populistas que reclutan a amplios sectores marginados de la sociedad alrededor de los “intereses genuinos de la patria” y en contra de los intereses extranjeros y privatizadores, un ejemplo puede ser el movimiento encabezado por López Obrador que ha logrado la simpatía de amplios sectores de la sociedad mexicana a partir de la marginación y polarización social existente en nuestra sociedad, y por último, las voces que claman por instaurar mecanismos autoritarios como la limitación de la pluralidad política en aras de facilitar los acuerdos que hagan posibles las reformas que requiere el país.<sup>52</sup>

Todos estos mecanismos, aunque con distintas estrategias, son una manera de hacer frente a la exclusión social y política de numerosos sectores sociales que

---

<sup>52</sup> Instituto de Estudios para la Transición Democrática (IETD) Equidad social y Parlamentarismo. Argumentos para el debate de una época, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática

no han encontrado en las instituciones democráticas un cauce efectivo a sus demandas. El problema es que estas estrategias merman cada vez más a las propias instituciones democráticas:

“Para ser estable, la democracia debe ser considerada legítima por el pueblo; la gente debe pensar que esa es la mejor y más apropiada forma de gobierno para su sociedad. En realidad, como se basa en el consentimiento de los gobernados, la democracia depende de la legitimidad popular mucho más que cualquier otra forma de gobierno. Esta legitimidad requiere un profundo compromiso moral y lealtad emocional, pero esto se logra sólo con el tiempo y en parte como resultado de un desempeño eficaz. La democracia no será valorada por la gente a menos que aborde efectivamente los problemas sociales y económicos y logre algo de orden y justicia”

En síntesis, las elecciones limpias y competitivas no han logrado traducir el funcionamiento de las instituciones en respuestas a los problemas reales de la gente ni en la agenda pendiente para la consolidación de nuestra democracia: qué problema más importante para la gran mayoría de mexicanos puede haber que encontrar un trabajo de calidad que le permita realizarse en los diferentes ámbitos de su vida: “No son sólo los gobiernos emergidos del pluralismo los que encarnan cotidianamente este reclamo a la democracia desde las bases de la sociedad; es la democracia misma la que se ve sometida a críticas de fondo y a conjeturas racionales en cuanto a su capacidad como sistema ordenador de la política para dar lugar al surgimiento de un orden estatal incluyente y comprometido con la cohesión social a través de intervenciones redistributivas

portadoras de nuevos esquemas y diseños institucionales creíbles y sustentables”

En otras palabras, si bien es cierto que se ha generado un contexto plural de la representación, ésta, más que activar el sistema de pesos y contrapesos en beneficio de la sociedad mexicana, ha aprendido a jugar a la mutua complicidad calculada para proteger los propios intereses, tanto con las otras fuerzas políticas como con los poderes fácticos cada vez más poderosos. El proceso de transición democrática no impactó a los derechos sindicales, dejándolos como parte de una estructura caciquil en un mundo globalizado tendiente a disminuir los derechos de los trabajadores como parte de las concesiones para la obtención de créditos e inversiones (poderes fácticos).

Para nutrir la requerida consolidación democrática es necesario generar un contexto de exigencia al desempeño de las instituciones de nuestra democracia, tanto a los poderes ejecutivo, legislativo y judicial como a los partidos políticos.

## **CAPÍTULO 3. LA LIBERTAD SINDICAL COMO GARANTÍA JURIDICA EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL**

### **3.1 Concepto de libertad sindical**

Es impórtate iniciar señalado que libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

Estos avances en la actualidad han permitido a los trabajadores que se organizan en torno a un sindicato auténtico y representativo de sus derechos laborales obtener el fundamento jurídico que les permite que la autoridad respete su derecho a libre sindicación; sin embargo, aún se siguen cometiendo los mismos atropellos y arbitrariedades por las autoridades laborales, pues para que las jurisprudencias sean aplicables al caso concreto la organización interesada debe pedir a la autoridad que se sujete a ellas.

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

El doctor Néstor de Buen opina al respecto que es "un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".<sup>53</sup>

G. H. Camerlynck de la Universidad de París nos dice al respecto "la libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato".<sup>54</sup>

En ese orden de ideas el derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan, según Giuliano Mazzoni: "a) El derecho individual de asociarse profesionalmente, b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido, c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio".<sup>55</sup>

En la época actual las constituciones modernas, en su gran mayoría, aceptan el derecho de asociarse "sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses económicos colectivos".<sup>9</sup>

Para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la libertad sindicales una figura triangular, si ésta se pudiera representar geoméricamente: "sindicación libre, autonomía sindical y pluralidad sindical".<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 614.

<sup>54</sup> Camerlynck, G. H. y Lyon-Caén, G., *Derecho del trabajo*, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 370.

<sup>55</sup> Mazzoni, Giuliano, *La conquista de la libertad sindical*, Roma Edizioni Leonardo, 1974, p. 170.

<sup>56</sup> Russomano, Mozart V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 77.

Por su parte, los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija señalan que:

*La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato... por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, es una abstención o en un acto de retirada o baja.*<sup>57</sup>

Acerca de este concepto, Barrionuevo Peña, profesor de la Universidad de Madrid, en su artículo "Los sindicatos y las asociaciones de empresarios", expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, "una de carácter colectivo: el derecho a fundar u organizar sindicatos, y otra de carácter individual: el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno".<sup>58</sup>

La dimensión individual se concreta en los derechos del individuo "frente al Estado y demás poderes públicos; frente a la empresa y frente al propio sindicato".<sup>59</sup>

La dimensión colectiva hace referencia con los derechos de "auto organización, autonomía normativa y autonomía conflictual". La entidad sindical actúa en la *libertad sindical* cuando está en vigor "un régimen de pluralismo sindical".<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., *Manual de derecho del trabajo*, 10a. ed., Madrid, 1977, vol. II, p. 838.

<sup>58</sup> Barrionuevo Peña, José, *Los sindicatos y las asociaciones de empresarios*, Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución, Madrid, Taravilla, 1981, p. 119.

<sup>59</sup> Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo*, 9a. ed., Madrid, Tecnos, 1996, p. 171.

Esta pluralidad sindical, que no se da siempre, pero que cuando aparece es ineludible reconocerla jurídicamente, acarrea sin duda desventajas a la inmediata eficacia de los movimientos sindicales y dificultades técnicas a su coordinación, pero por lamentables que parezcan aquellas desventajas y por difícil que sea el salvar estas dificultades, es inaceptable imponer artificialmente una forzada unicidad, la cual privaría al sindicalismo de su espontaneidad característica que constituye, indudablemente, su aporte más positivo a la vida pública contemporánea. La diversidad sindical sólo puede superarse sin apartarse de los principios de la *libertad sindical*, o por la natural extinción de una o varias organizaciones concurrentes o por el entendimiento directo y consiguiente fusión de las organizaciones en competencia.

El concepto de libertad sindical tiene dos facetas, que es preciso distinguir cuidadosamente, el derecho del trabajador o del empresario para asociarse en organizaciones profesionales de su libre elección y la libertad individual de sindicación se manifiesta en dos sentidos: "uno positivo y otro negativo, el primero consiste en promover y constituir asociaciones sindicales y el segundo en la libertad de no adherirse a una determinada asociación".

La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el propósito de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al Estado.

---

<sup>60</sup> García Abellán, Juan, *Introducción al derecho sindical*, Madrid, Aguilar, 1961, p. 86.

A continuación analizaremos algunas opiniones de los laboristas mexicanos. El extinto líder, Vicente Lombardo Toledano, opinaba que la libertad sindical era un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado "y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo".<sup>61</sup>

De la Cueva señala que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etcétera.

La libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.<sup>62</sup>

Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: "dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga".<sup>63</sup>

La Organización Internacional del Trabajo aporta también un dato edificante para el trabajo que se presenta y nos dice que libertad sindical está contemplada dentro de los derechos fundamentales, laborales en este caso, mismos que están orientados a satisfacer las condiciones elementales de vida así como garantizar el respeto a la organización de los trabajadores para su

---

<sup>61</sup> Lombardo Toledano, Vicente, *La libertad sindical en México*, Universidad Obrera, 1926, p. 25.

<sup>62</sup> Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 614.

<sup>63</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 282.

defensa y participación política. En efecto, la doctrina y la jurisprudencia europeas han señalado que el trabajador no sólo es titular de los derechos específicos que se le reconocen en tanto trabajador, sino que además, sigue siendo titular de aquellos derechos, que le corresponde en tanto persona.

Esos derechos individuales, civiles y políticos, tales como los derechos a la dignidad, al honor, a la intimidad, a la libertad de pensamiento y de su expresión, a la libertad de cultos, de reunión, etc., no caducan por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva denominada empresa. El reconocimiento y ejercicio de estos derechos por “el ciudadano-trabajador”.

Otra perspectiva es la que considera a la libertad sindical como una forma particular de aplicación de los derechos humanos, y entiende que la libertad sindical es imposible de aplicarse si no se cumplen y respetan los propios derechos humanos: “En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Sánchez, José Marcos. *Manual para la defensa de la libertad sindical*. OIT, ACTRAV. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. diciembre 1999, Lima, Perú .p. 10.

### **3.2. La libertad sindical en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La libertad de asociación está señalada en nuestra ley fundamental y es la facultad que se reconoce a los ciudadanos para que puedan establecer asociaciones de cualquier tipo, siempre que no contravengan las disposiciones legales. El liberalismo la considera necesaria para que los particulares puedan defender mejor sus intereses frente al poder del Estado.

También la libertad de asociación es el derecho a organizarse con propósitos políticos, religiosos laborales o sociales de cualquier naturaleza. Se deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua.

El derecho de asociación es reconocido como una condición esencial de la libertad política en una sociedad democrática; sin este derecho no existirían partidos y el sufragio carecería de eficacia; además, un individuo puede lograr más como parte de un grupo que lo que podría conseguir de manera individual.

En México, el derecho de asociación está garantizado en los artículos 9 y 35<sup>65</sup> de la Constitución, siempre y cuando el objeto de la asociación sea lícito, no participen extranjeros si se trata de tomar parte en los asuntos políticos nacionales y no sea una reunión deliberativa armada, es decir se excluye a los soldados y policías. Asimismo, se excluye a los ministros de los cultos.

---

<sup>65</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

El derecho de asociación está sujeto a otras limitaciones, como la protección de la seguridad nacional, el orden público, la moral, la salud, la seguridad pública y los derechos y libertades de los demás.

Recordemos que la Constitución de 1917 instituye, en definitiva, la libertad de asociación, al quedar establecido en su artículo 123<sup>66</sup>, apartado A, fracción XVI; y apartado B, fracción X, el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses a través de sindicatos o asociaciones.

Es necesario señalar que el nacimiento del artículo constitucional fue consecuencia de las luchas de los trabajadores y de la naciente conciencia revolucionaria.

Sin embargo, no debemos dejar de mencionar que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, leyes reglamentarias de los apartados A y B respectivamente del artículo constitucional mencionado, han permitido durante décadas y hasta la actualidad que las autoridades laborales competentes restrinjan la Libertad Sindical, ya que es en éstas donde se especifican los requisitos para la creación de los sindicatos y la contratación colectiva, figuras que son indispensables en la existencia de la libertad sindical.

---

<sup>66</sup> Idem.

Los trabajadores, desde hace décadas y hasta la actualidad, en el momento en que pretenden organizarse para tener acceso a una auténtica defensa de sus derechos laborales a través de una asociación sindical, encuentran restricciones al ejercer este derecho. Es el caso de los trabajadores que son regidos por la Ley federal del Trabajo.

Esto permite que los patrones, mediante diversas maniobras empresariales, controlan y disminuyen los esfuerzos de la clase trabajadora por querer organizarse en torno a un sindicato en defensa de sus derechos. México es uno de los pocos países donde se debe llevar a cabo un trámite administrativo para que un sindicato sea reconocido por el Estado; así se otorga una apariencia legal a lo que es profundamente ilegal, toda vez que se viola la voluntad autónoma de los trabajadores para organizarse a través de una organización sindical.

Debemos considerar como ejemplo la situación de los trabajadores al servicio Estado es todavía peor ya que aunado a las restricciones que tienen como consecuencia de los mecanismos que establece la ley que los rige y enfrentando obstáculos que son iguales a los que enfrentan los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo- la misma ley burocrática, de manera inconstitucional, les impide organizarse en más de un sindicato por

dependencia y sólo permite que una sola federación sea reconocida por el gobierno.

### **3.3. La libertad sindical en los Tratados y Convenios internacionales firmados por México.**

La libertad sindical, condición esencial para la defensa de los trabajadores que forma parte de los derechos humanos fundamentales, en este momento el punto de referencia es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a causa de su peculiar estructura tripartita.

Puesto que en gran medida la existencia de la OIT se debió a la voluntad y a los esfuerzos de las organizaciones sindicales a nivel internacional, no podía dejar de reconocer en su Constitución de 1919 el principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de su programa de acción. En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles contiene "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical" entre los objetivos de la Organización, y el artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, proclama "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos".

Al término de la Segunda Guerra Mundial se completó la Constitución de la OIT mediante la incorporación en la misma de la Declaración de Filadelfia, la cual reafirma el carácter fundamental de ese principio al señalar que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante". Asimismo, entre los programas cuya ejecución incumbe a la OIT fomentar, la Declaración cita aquellos que permitan "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas". Estos principios proclamados por la Constitución obligan a todos los Estados miembros de la Organización.

Los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

- 1) *El derecho de constituir organizaciones sindicales.* Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores

podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

2) *Derechos de las organizaciones sindicales.* Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

3) *El derecho de huelga.* Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio 87, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.<sup>67</sup>

El Convenio 98 reafirma la protección de la libertad sindical y concede a las organizaciones sindicales las siguientes prerrogativas:

A) Protección contra todo acto que menoscabe la libertad sindical;

especialmente se pretende evitar que se condicione el empleo a la

---

<sup>67</sup> Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, 15ª ed. Madrid, Tecnos, 2007, p. 249.

afiliación a un sindicato o dejar de pertenecer a él, y que se despida o perjudique a un trabajador por su afiliación o actividades sindicales.

B) Protección contra todo acto de injerencia en las organizaciones sindicales, entendiendo por injerencia las acciones que tiendan a lograr el dominio o control por parte de los empleadores.

C) Debe fomentarse el uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Los términos de este Convenio únicamente son aplicables por lo que hace a la policía y fuerzas armadas, con los alcances que determine la legislación de cada país, sin menoscabar los derechos que en esta materia hayan venido gozando estos grupos.

Asimismo, se excluye de su aplicación a los funcionarios públicos, sin que ello signifique menoscabo de sus derechos.

La diferencia entre los dos convenios mencionados radica en que mientras que el objeto del Convenio (número 87) de 1948 era el de garantizar la libertad sindical respecto a los poderes públicos, el Convenio sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (número 98), adoptado el año siguiente y ratificado actualmente por 103 Estados, respondía a la preocupación de salvaguardar los derechos sindicales en relación con los copartícipes sociales y, más precisamente, con relación a los empleadores y sus organizaciones.

Por lo que se refiere al Convenio 151, este instrumento representa un grave avance en beneficio de los empleados públicos, ya que debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan, y argumentando los altos intereses del Estado, frecuentemente se les restringe o nulifica su derecho de sindicación.

El Convenio 151 concede a los empleados públicos los siguientes derechos:

Protección contra todo acto de discriminación sindical en relación con su empleo; de esta forma se pretende evitar que el empleado quede sujeto a la condición de no afiliarse a un sindicato o a que deje de ser miembro de él, o que se despidan o perjudique al empleado público a causa de su afiliación o su participación en actividades sindicales;

Las organizaciones de empleados tendrán independencia y protección contra todo acto de injerencia de las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento o administración;

Se otorgarán a los representantes de las organizaciones las facilidades apropiadas, que no perjudiquen a la administración pública, para que realicen actividades sindicales durante las horas de trabajo o fuera de ellas;

Los representantes de los empleados públicos participarán en la negociación con las autoridades públicas, para establecer las condiciones de empleo;

La solución de conflictos que se susciten con motivo de la determinación de las condiciones de empleo será a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Los empleados públicos gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical.

Es importante señalar que el senado de la República ratificó el 4 de julio de 1950 el convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que fue emitido por la Organización Internacional del Trabajo el 17 de junio de 1948, y corroborado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de este mismo año.

Nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87 sobre la libertad sindical y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123.

Ahora para el trabajo que nos ocupa debemos especificar lo que señala el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 señala entre sus principios básicos en relación con el Estado<sup>68</sup>:

- **Reconocimiento del derecho de sindicación:** El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción." (Art. 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art.9).
- **Creación de organizaciones:** Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).

---

<sup>68</sup> <http://white.oit.org.pe/sindi/manual/cap3.html> Consultada el 13 de enero de 2012 a las 20:37 hrs.

- **Libre elección del tipo de organizaciones:** Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (Art.2).
- **Funcionamiento de las organizaciones:** Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción" (Art.3).
- **Disolución o suspensión:** "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa" (Art.4).
- **Creación de Federaciones y Confederaciones:** "Las organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (art.5); las garantías previstas en "los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (Art.6).
- **Afiliación internacional:** "Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Art.5).
- **Personalidad jurídica:** "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio". (Art.7).
- **Las organizaciones y la legalidad:** "Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Art.8).
- **Derecho de Huelga:** Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores

a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

- **Derecho a la Negociación Colectiva:** En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. (Art. 3).

### **3.4. La libertad Sindical en la Ley Federal del Trabajo.**

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

- 1.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 es decir constituirse para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

2.- Si no se constituyo con el número de trabajadores según el artículo 364, es decir con más de 20 trabajadores.

3.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 que son; Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, lista con nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones y copia autorizada de los estatutos.

Sin embargo en nuestro país es una verdadera encrucijada obtener un registro sindical, por la capacidad discrecional de las autoridades laborales haciendo casi imposible el conseguirlo por las exigencias que se hace a los solicitantes del registro sindical.

### **3.5. La libertad sindical como derecho fundamental.**

La Organización Internacional del Trabajo reconoce la Libertad sindical es como un derecho humano fundamental. El respeto y ejercicio del mismo contribuyen al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los pueblos; así mismo, es base para la democracia en las relaciones laborales y en sociedad.<sup>69</sup>

Este reconocimiento parte del supuesto de que sólo a través de una representación genuina de los intereses de los trabajadores es posible un diálogo social que permita generar las condiciones de una mejor distribución del poder y del ingreso entre los diversos grupos sociales, distribución necesaria para hablar de un Estado legítimo.

---

<sup>69</sup> Organización Internacional del Trabajo visible en : <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/libcind/index.html>

El derecho a la libertad sindical implica la posibilidad de asociarse o afiliarse libremente en un sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores (Art. 2 del Convenio 87 de la OIT), así como la facultad de regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos y elegir libremente a sus representantes sin ninguna intervención de autoridades ni patronos en la misma (Art. 3 del Convenio 87 de la OIT).

A juicio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT<sup>7</sup> (CEACR), el libre ejercicio de este derecho implica que se satisfagan tres condiciones: “1) no debe establecerse ninguna distinción en la legislación o en la práctica entre los titulares del derecho de asociación; 2) no debe precisarse de una autorización previa para la creación de organizaciones, y 3) ha de ser libre la elección de la organización de que se trate”

Las condiciones esenciales para el ejercicio pleno de la libertad sindical son:

- 1) elecciones democráticas de la dirigencia sindical;
- 2) participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato;
- 3) contrapesos del poder de las dirigencias a través de la protección de las minorías disidentes;
- 4) rendición de cuentas de la dirigencia hacia los agremiados sobre las decisiones, negociaciones, utilización de las cuotas sindicales y

5) protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo sindical<sup>70</sup>

En el año de 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles”, reconoció que el ejercicio normal de los derechos sindicales requiere necesariamente del ejercicio de las siguientes libertades civiles:

- a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
- c) el derecho de reunión;
- d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;
- e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales”<sup>71</sup>

El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establece, en su artículo 1, la protección de los trabajadores contra todo acto que pretenda: a) sujetar el

---

<sup>70</sup> Olvera Briceño, Rodrigo (2002), Capítulo I: Derechos Humanos Laborales en Centro de Reflexión y Acción Laboral, Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teóricopráctica para una estrategia integral de promoción y defensa, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral y Fundación Frederick Ebert, pp. 17-50.

<sup>71</sup> Organización Internacional del Trabajo visible en :  
<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/libcind/index.html>

empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En su artículo 2 establece la obligación de proteger a las organizaciones de los trabajadores contra todo acto de injerencia, entendida como “las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”, y por último, en el artículo 4 impone la obligación de tomar las medidas adecuadas para fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria “con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo”.

Con respecto al derecho a huelga, el Comité de Libertad Sindical ha afirmado que el principio del derecho de huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical. El Comité ha precisado posteriormente el contenido de ese derecho: Una prohibición general de la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros (artículo 10 del Convenio núm. 87) y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades .

Los antecedentes para reconocer a la libertad sindical como un derecho humano laboral fundamental (DHLF) se encuentran en la Constitución de la OIT y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de dicha Organización.

En 1919 fue aprobada la Constitución de la OIT, en cuyo preámbulo se establece como objetivo urgente el de mejorar las condiciones de trabajo en lo concerniente a, entre otras cuestiones, el reconocimiento del principio de libertad sindical.

En 1944 fue adoptada la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) con el objeto de reconocer que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” y por tanto constituyen un principio fundamental que debe guiar la política que, al respecto, implementen todos sus miembros.

Asimismo, estableció como propósito central de la política nacional e internacional el de lograr las condiciones para que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Por ello, impone la obligación, a todos los miembros de la Organización, de la aplicación de dichos principios.

En 1998, durante la 86° Conferencia Internacional de Trabajo, se aprueba la Declaración relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo,

entre los que se encuentran la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

La importancia de esta Declaración reside en que los Estados miembros de la OIT reafirman el compromiso de “respetar, promover y hacer realidad de buena fe los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia, que forman parte de la Constitución de la OIT y que han sido desarrollados como derechos en los Convenios...”

Ello implica que, todos los Estados miembros de la OIT están obligados a garantizarlos aún cuando no hayan ratificado algún Convenio Internacional.

Pese a la ratificación de los tratados internacionales en materia de derechos laborales, no existen mecanismos adecuados para imponerse como límites efectivos frente a los intereses del mercado y por ende, los trabajadores se encuentran en una situación de indefensión.

Por ello, es pertinente tratar de contestar la pregunta sobre qué Estado y qué régimen político hacen efectivo el derecho a la libertad sindical contenido en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

## **CAPITULO 4. RECUENTO SINDICAL Y LA ACCIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE MAYO 74/ 2008**

### **4.1 El recuento sindical conforme actual artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y su aplicación en la vida interna de las organizaciones sindicales.**

Se han logrado algunos avances en cuanto a la Libertad Sindical, como es el hecho de que el Poder Judicial (a través de criterios jurisprudenciales en 1999 y 2005) favoreció la Libertad Sindical al establecer que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho a formar más de un sindicato por dependencia y a la conformación de más de una federación de trabajadores reconocidas por el Estado; además, en octubre del 2008, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) mediante un criterio jurisprudencial orienta a la autoridad laboral en materia de Libertad Sindical al establecer mediante jurisprudencia que la prueba de recuento (prueba idónea) que se lleva a cabo en los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo debe llevarse a cabo mediante voto libre, secreto y en un lugar neutral.

### **4.2 El recuento sindical bajo la tesis jurisprudencial de mayo de 2008.**

La jurisprudencia emitida por el Máximo tribunal del país viene a resolver uno de los grandes problemas padecido por el sindicalismo tanto oficial como el independiente y es el voto libre y secreto para la toma de decisiones.

A continuación se hace mención del criterio señalado:

**RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, 148CONTRADICCIÓN DE TESIS 74/2008-SS. DIRECTO Y SECRETO.<sup>72</sup>**

*Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son*

*la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo.*

*De manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión.*

---

<sup>72</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Epocas/Segunda%20sala/NOVENA/362.pdf> Visitada el 12de enero de 2012 a las 12:34 hrs.

*Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto:*

- 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931;*
- 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica;*
- 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta;*
- 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento;*
- 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y,*
- 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.*

Como se puede observar esta posición del más alto órgano jurisdiccional del país se logra garantizar las garantías individuales y sociales, consagradas en la Constitución, para rescatar el espíritu del artículo 123 constitucional de 1917 y el convenio 87, relativo a la libertad sindical, los cuales establecen que los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, multigremiales, multisectoriales, a nivel zonal, estatal, regional, nacional o internacional, es decir, con libertad de radio de acción y sin importar si son

trabajadores privados o públicos, de la industria, agrícolas o de servicios, en activo o inactivos, lo cual puede lograrse profundizando en la lucha legal.

Éste criterio es de particular trascendencia Luego de varias débiles decisiones.

Sobre el tema de cómo desahogar una diligencia de recuento en el marco de un juicio por la titularidad del contrato colectivo. Y nuestro Máximo Tribunal con base en los convenios internacionales signados por México decidió avanzar hacia la democratización de la vida interna de los sindicatos.

Es importante volver a señalar que uno de los medios legales por el cual se les reconoce a los trabajadores derechos superiores a los señalados en la Ley Federal de Trabajo es mediante la firma de una Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa o institución. Y es titular del contrato colectivo de trabajo , aquel sindicato que lo ha firmado en representación de los trabajadores y , que por lo tanto es quien lo administra , por lo tanto gestiona el cumplimiento de las prestaciones ahí pactadas, sino que puede emplazar a huelga en caso de incumplimiento. De igual manera el titular del contrato colectivo, puede, si es el caso, participar en las decisiones de quien puede y quienes nos pueden entrar a trabajar a la empresa o institución, entre otras prerrogativas.

Por lo tanto ser titular de un contrato colectivo es interesante y representa un bastión de poder y control político- económico. Sobre todo si la plantilla es de varios miles de trabajadores.

Debemos recordar que la Ley Federal del Trabajo también establece la posibilidad de que otro sindicato considere que otro sindicato considere tener un

mayor número de afiliados dentro de la empresa, y en consecuencia convertirse en el titular y administrador del contrato colectivo. Para lo cual debe iniciar un “Juicio por la titularidad del contrato colectivo” contra el sindicato que de manera inicial ostenta la titularidad del contrato en comento.

Una vez iniciado el juicio la Litis será el tratar de comprobar que el impetrante tiene la mayoría de trabajadores en la empresa o institución. En este caso la LFT establece que para hacer dicha comprobación el mecanismo será mediante el “RECUENTO”, esto quiere decir que los trabajadores deciden de manera individual cual de los sindicatos confrontantes es de su preferencia y por lo tanto sería el titular de representar a los trabajadores y administrar el contrato colectivo. Y es precisamente esto lo que genera graves conflictos internos en las organizaciones sindicales ya que el recuento según la LFT está orientado a hacerlo a “mano alzada” de manera pública y frente a la autoridad y los representantes patronales lo cual, sin lugar a dudas, inhibe a los trabajadores a mostrar verdaderamente la preferencia de los trabajadores. Y en muchos casos se motiva de represión y exclusión de la vida sindical y laboral.

Sobre este asunto los ministros de la Suprema Corte de Justicia señalan que el recuento es el momento en el que se pueden comprobar verdaderamente la voluntad irrestricta y absoluta del trabajador respecto del sindicato que debe ser el titular del contrato colectivo. Pero no debemos dejar de lado que se trata

de un criterio jurisprudencial que de momento solo aplica a las organizaciones sindicales que se encuentran en dicho conflicto y que solo puede ser invocado.

Esto representa un gran avance hacia la libertad y la democracia sindical, aunque aún queda en la agenda. Pero este avance democrático aun no se encuentra previsto en el marco legal federal en materia de trabajo. Y por supuesto aun quedan por hacer precisiones específicas en materia operativa y logística para realizar dicho recuento..

Como se ha visto esta decisión es de trascendental importancia que da un cambio cualitativo y cuantitativo dentro de la vida sindical y diversas voces especialistas en el tema señalan que:

*En el tema han sostenido que la decisión de la Corte de permitir el voto libre e independiente es un reclamo histórico de los sindicatos democráticos y de colectivos laborales, que han exigido a las autoridades federales y locales que garanticen el derecho constitucional de cambiar de gremio si así lo desea el trabajador.<sup>73</sup>*

---

<sup>73</sup> <http://www.jornada.unam.mx/2008/09/03/index.php?section=sociedad&article=047n1soc> .  
Consultada del 12 de enero de 2012, a las 20:34 hrs.

### **4.3 La democracia sindical como elemento en un nuevo modelo de política sindical.**

Queda claro que para la construcción de un régimen democrático el respeto a la libertad sindical es un derecho que debe garantizarse, puesto que las relaciones entre patrones y trabajadores son punto nodal en la constitución social de un país; un Estado que no garantiza la libre organización de los trabajadores no puede aspirar a construir una sociedad democrática, más si tomamos en consideración que muchas veces se confunde la democracia y la libertad con el mero ejercicio ciudadano del voto, sin entender que tanto la democracia como la libertad se erigen desde las células más pequeñas de la construcción social, en particular en el mundo del trabajo y de las relaciones laborales. “Dos de los grandes progresos del siglo pasado han sido la codificación y la promoción de los derechos humanos –civiles, políticos, económicos, sociales y culturales- y una mayor democracia en todas las regiones del mundo. La consolidación de la democracia corre pareja con una extensión de la libertad sindical y de asociación“. <sup>74</sup>

Ahora bien, "por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de

---

<sup>74</sup> OIT. Su voz en el trabajo. *Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración del a OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª Reunión, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo, 2000 p 27.

opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo".<sup>75</sup>

Como observamos, el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, de la cual se han ocupado varias recomendaciones y convenios de la OIT.

Si hablamos de democracia sindical formalmente, encontramos que son referencias respecto a las reglas de elección de dirigentes y al sometimiento de los resultados del proceso electoral a verificación, con lo que se tiene una determinada escala de democracia. Sin embargo, en el sentido práctico habría que preguntarnos qué entienden los trabajadores por estos conceptos y mas aun como entiende el Estado este derecho.

Desde 1994, los gobiernos mexicanos han apostado al libre comercio y han convertido al país en el aliado más importante de EEUU en el continente. El TLCAN sólo marcó el inicio. Desde entonces, México ha negociado 12 tratados de libre comercio con más de 40 países, entre ellos Japón, Israel y la mayoría de los países centroamericanos, y con la Unión Europea. Esta estrategia económica explica que México sea también el país latinoamericano que recibe más inversión externa y el que cuenta con la mayor cantidad de filiales de empresas extranjeras en su territorio

---

<sup>75</sup> Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", Enciclopedia Jurídica Omeba, cit., nota 2, p. 716.

Pero hasta ahora la política de apertura progresiva a través de tratados comerciales no ha generado los resultados esperados. El objetivo de los múltiples tratados de libre comercio era, entre otras cosas, reducir la dependencia de México respecto de la economía estadounidense.

Sin embargo, aproximadamente 85% de las exportaciones mexicanas se dirige a EEUU, no se crearon los puestos de trabajo deseados y se mantiene la tendencia a la precarización de las condiciones laborales.

Es que, a pesar de que la situación laboral es muy diferente en México, EEUU y Canadá, lo cierto es que existen cuatro puntos comunes a los tres países: la adaptación de las condiciones laborales al mayor estándar; el cumplimiento de los derechos laborales universales; la consolidación y la ampliación de organizaciones auténticas de los trabajadores y las estrategias para enfrentar a las empresas transnacionales

Actualmente encontramos que las relaciones corporativas sindicales se encuentran en crisis, crisis que se evidencia tanto en el auge de organizaciones alternativas, que no se diferencian del todo de sus antecesoras, como en la

permanente falta de funcionalidad de los marcos normativos regulares y de las propias tradiciones de relación que operaron durante décadas.<sup>76</sup>

En ese sentido, los sindicatos deberían exigir con más fuerza un marco normativo común para los derechos laborales, además de la firma y ratificación de las convenciones más importantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). México, por ejemplo, aún no suscribió la que establece el derecho a la organización sindical y a las negociaciones colectivas. La reforma del derecho laboral y la autonomía y la democracia sindical, temas ya mencionados en este trabajo, son una condición previa para que en México se puedan resolver estas cuestiones.

México, EEUU y Canadá comparten la mayor zona de libre comercio del mundo, pero una larga frontera separa a los dos primeros. Pese a la creciente cercanía, el espacio económico norteamericano presenta una distancia política irritante. América del Norte no dispone de instituciones comunes como la UE y carece de una política de integración. Aun así, la integración social ha progresado mucho, pues más de 20 millones de «mexicanos» viven hoy del otro lado de la frontera, como ciudadanos estadounidenses, como residentes legales o como inmigrantes indocumentados. Solo entre 2000 y 2004 emigraron a EEUU 1,6 millones de mexicanos.

---

<sup>76</sup> Cfr.: Enrique de la Garza: Cultura y crisis del corporativismo en México, s/f, mimeo, y Ascenso y crisis del Estado social autoritario, El Colegio de México, 1988.

La identidad latinoamericana de México tiene sus raíces en la historia, en el pasado colonial común, en la cultura y en el idioma. América Latina, sin embargo, representa un porcentaje mínimo (2,2%) del total de las exportaciones mexicanas, y los tratados de libre comercio con esta región tienen un carácter más bien simbólico. México no ha construido relaciones estratégicas políticamente sólidas con los países latinoamericanos, y los gobiernos del sur tampoco.

El desafío de México pareciera consistir en lograr una mayor integración con el Norte, que no se limite a los mecanismos del mercado, y, al mismo tiempo, generar una mayor articulación y una agenda común con el Sur. En tanto actores políticos, los sindicatos mexicanos tienen un papel central en el diseño de esta estrategia. Ellos deberían tratar de introducir las cuestiones sociales y del mercado de trabajo en el debate acerca de la política exterior mexicana frente al Norte y elaborar una agenda de trabajo concreta con sus colegas canadienses y estadounidenses. Al mismo tiempo, los trabajadores mexicanos comparten los problemas y los retos de la globalización con sus pares del Sur.

Al igual que otros latinoamericanos, han sufrido los programas de ajuste estructural y las políticas de flexibilización, y hoy enfrentan el crecimiento del sector informal, la feminización del trabajo y el impacto de la liberalización del comercio. Los trabajadores mexicanos saben que los problemas de desarrollo no se pueden resolver con tratados de libre comercio. Por eso, en la nueva

confederación regional que está intentando constituirse, la experiencia de México como país latinoamericano en América del Norte, como elemento de enlace, no debería estar ausente.

Las discusiones acerca de la intervención del Estado en asuntos sindicales internos y la reforma laboral, así como las demandas por mejores condiciones de vida y de trabajo, demuestran la profunda división del sindicalismo mexicano. Prácticamente no existen acciones comunes para fortalecer la posición de los trabajadores. A pesar de ello, algunos episodios recientes, como la campaña contra los contratos colectivos de protección y la defensa del derecho a la autonomía sindical en el caso Gómez Urrutia, constituyen señales positivas de nuevas orientaciones.

La construcción de la gobernabilidad democrática requiere de la reforma en el ámbito laboral y de un cambio en su cultura y sus prácticas. Si no hay apoyo para los procesos democráticos en las empresas y para la ampliación de la Autonomía sindical, el gobierno corre el riesgo de perder una oportunidad única para apuntalar la transparencia y las posibilidades de participación en los sindicatos, una forma de proteger a los más débiles sin afectar la productividad. Aunque algunos sindicatos vienen defendiendo estas banderas desde hace años, la mayoría deberá redefinir sus objetivos y sus costumbres, de manera de demostrar que no solo constituyen un actor social y político constructivo, que

puede recuperar la influencia perdida, sino que además son capaces de actuar con mayor legitimidad y fuerza en los ámbitos regional e internacional.

El reconocimiento del derecho de coalición fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años.

La libertad sindical, entendida como plenitud del derecho de asociación de los trabajadores, es tema prioritario en la agenda laboral, es la puerta de entrada para una reforma laboral viable, la reforma laboral transita por el terreno de los hechos y que, lo que en buena parte de los contratos colectivos se establece, atenta en contra de la estabilidad en el trabajo y de las garantías salariales, y dista mucho de ajustarse a lo que la ley dispone. Todo ello respondiendo a razones estructurales como el alto índice de desempleo y otros fenómenos que como este, imponen la flexibilidad en el trabajo.

Sin embargo, el tema de la libertad sindical pareciera ser una cuestión que asusta revisarla.

Como se menciona anteriormente los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

## **5. Conclusiones.**

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

La falta de movilidad de la organización obrera actual se resolvería, sin lugar a dudas, con la inyección de vitalidad que le imprimirían los jóvenes, sumada a la invaluable experiencia de los dirigentes sociales maduros.

La democracia sindical fundada en la libertad de la misma son derechos que deben constituirse como fundamentales para el correcto funcionamiento de un Estado de derecho y una democracia desde una perspectiva sustantiva son todos aquellos que aseguran el igual valor de la dignidad individual y las condiciones que hagan posible que dicha dignidad sea tratada con la misma consideración y respeto por todos los demás miembros de la comunidad. En este sentido, todos los derechos que capacitan a las personas a participar en condiciones de equidad en las decisiones colectivas y en llevar libremente el modo de vida que elijan son los derechos que constituyen un Estado social de derecho.

Así, un proceso de libertad sindical daría sustancia a la democracia mexicana, modelan un tipo de mas equitativa en la que todos los individuos son libres y capaces de llevar el modo de vida que elijan con dignidad.

Las acciones jurisprudenciales en materia del recuento que es el momento en el que se pueden comprobar verdaderamente la voluntad irrestricta y absoluta del trabajador respecto del sindicato que debe ser el titular del contrato colectivo, permite el voto libre e independiente logrando con ello el cumplimiento a un reclamo histórico de los sindicatos democráticos y de colectivos laborales.

Aportando con ello a la libertad sindical como condición fundamental para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos y plantear y conquistar nuevas demandas legítimas para satisfacer sus necesidades. Y sólo a través de la posibilidad de ejercer efectivamente los derechos y de conquistar nuevos derechos es que se asegura a los trabajadores un igual valor y una igual dignidad que los capacita a participar en igualdad de condiciones en las decisiones colectivas más fundamentales y a acceder a las instituciones públicas para la satisfacción de sus demandas.

Si el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical, está generando las condiciones para que los trabajadores puedan ejercer otros derechos fundamentales, como el derecho a la huelga, a la negociación colectiva, a mejores prestaciones sociales, al acceso a bienes sociales, etc... y con ello, el Estado provee de un piso común para todos los integrantes de la comunidad, piso común que capacita a cada uno a participar e influir en las decisiones colectivas más fundamentales de manera equitativa.

Los principios democráticos se fortalecerán en la medida en que los ciudadanos se adhieran a los mismos, así el Estado será más legítimo. La legitimidad ciudadana fortalece al Estado para que garantice con firmeza los derechos fundamentales de las personas aún cuando estas acciones impliquen la afectación de los poderosos intereses de los poderes fácticos.

Así, la democracia requiere de un Estado social de derecho que garantice los derechos fundamentales a todos los miembros de la sociedad. Sin estos derechos fundamentales los ciudadanos carecen de capacidad tanto de participar en los procedimientos democráticos como de acceder a las distintas instituciones para la satisfacción de sus necesidades y elegir el plan de vida que elijan.

La transición política en México no se acompañó de la constitución de un Estado social de derecho con capacidad de proteger, entre muchos otros, el derecho a la libertad sindical. Al contrario, la conversión a un Estado neoliberal ha implicado el debilitamiento y disminución, no sólo de las organizaciones sindicales, sino también de la mayoría de los derechos de los trabajadores.

Un movimiento sindical verdaderamente democrático requiere de la participación de todos los trabajadores sin importar jerarquías en el empleo, grado de preparación, sexo, edad, etcétera. Y menos aun la presión de los líderes sindicales.

## 6. Bibliografía.

1. Barrionuevo Peña, José, "Los sindicatos y las asociaciones de empresarios" Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución, Madrid, Taravilla, 2001.
2. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E., Manual de derecho del trabajo, 10a. ed., Madrid, 1997, vol. II.
3. Bensusán, Graciela, Los determinantes institucionales de los contratos de protección” en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), Contratación colectiva de protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad nacional Autónoma de México, México
4. Bobbio, Norberto, El Futuro de la Democracia, México, 2007, Fondo de Cultura Económica.
5. Bobbio, Norberto, Teoría general de la política, 2003. Madrid, Trotta
6. Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo*, 9a. ed., Madrid, Tecnos, 1996,
7. Bouzas Ortiz, Alfonso, Contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reformas laborales, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.) (2003), Reforma Laboral, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM
8. Brugarola, Martín, La libertad sindical en el mundo, Madrid, Editorial Razón y Fe, 1959.
9. Buen, Néstor de, "La huelga en México", La huelga en Iberoamérica, 8ª Ed. México, Porrúa, 2006.
10. Buen, Néstor de, Derecho del trabajo, 150a. ed., México, Porrúa, 2008, t. II.

11. Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 12a. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, t. VI.
12. Camerlinck, G. H. y Lyon-Caén, G., *Derecho del trabajo*, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974
13. Carrillo Alejandro, Patricia (2001) “La Libertad Sindical en la Agenda de los 20 compromisos”, en BOUZAS, J. Alfonso (Coord), *Democracia Sindical*, México, D.F., AFL-CIO, Frente Auténtico del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma Metropolitana
14. CEREAL. Comité de Observadores Independientes para las elecciones del STPRM, secciones 11, 14, 22, 24, 26, 34, 35, 38, 39, 44, 45, 48 y 52. Boletín de Prensa, 2005
15. Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1994
16. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 16a. ed., México, Porrúa, 2002, t. II.
17. Dhal, Robert, *La democracia. Una guía para los ciudadanos*, 2002, Grupo Santillana, España.
18. Enrique de la Garza: *Cultura y crisis del corporativismo en México*, s/f, mimeo, y *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, 1988.
19. Escobar Toledo, Saúl *El debate sobre las reformas a la LFT: un trabajo digno o sindicalismo indigno*, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.) (2003), *Reforma Laboral*, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM
20. Esteve Díaz, Hugo (1990), *Las Corrientes Sindicales en México*, México, Instituto de Propositiones Estratégicas A.C. 1ª Edición, pp. 140-158
21. García Abellán, Juan, *Introducción al derecho sindical*, Madrid, Aguilar, 1961

22. Giménez Cacho, Luis Emilio, *Transparencia y derechos laborales*, Cuaderno de Transparencia Núm. 12, 2007 México, Instituto Federal de Acceso a la Información Pública
23. Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 30a. ed., México, Porrúa, 2009.
24. Instituto de Estudios para la Transición Democrática (IETD) 2010, *Equidad social y Parlamentarismo. Argumentos para el debate de una época*, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática.
25. Lombardo Toledano, Vicente, *La libertad sindical en México*, Universidad Obrera, 1926
26. López Ayllón, *Globalización, Estado nacional y derecho: Los problemas normativos de los espacios deslocalizados*, 3ª. Ed. 2006, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
27. López, María Xelhuantzi (2007), "Análisis político-conceptual", en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), *Contratación colectiva de protección en México: Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad nacional Autónoma de México
28. Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 2004 t. II,
29. Martin, Hans-Peter y Harald Schuman *La trampa de la globalización: El ataque contra la democracia y el bienestar*, 2008), México, Taurus.
30. Mazzoni, Giuliano, *La conquista de la libertad sindical*, Roma Edizioni Leonardo, 1974
31. Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", *Enciclopedia Jurídica Omeba*, cit., nota 2
32. O'Donnell, Guillermo, , "Notas sobre la democracia en América Latina", en Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *La Democracia en América latina: Hacia*

una democracia de ciudadanas y ciudadanos, 2004) Buenos Aires, Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara

33. O'Donnell, Guillermo, "Democracia y Estado de Derecho" en Revista Nexos, núm. 325, enero de 2005, México
34. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México (OACNUDHM) (2003), El Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México, México, Mundi-Prensa México,
35. OIT. Su voz en el trabajo. *Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª Reunión, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo, 2000
36. Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, 12ª. Ed. Madrid, Tecnos, 2004
37. Olvera Briceño, Rodrigo Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teóricopráctica para una estrategia integral de promoción y defensa, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral y Fundación Frederich Ebert
38. Pina, Rafael, Curso de derecho procesal del trabajo, México, Botas, 1952
39. Puig Hernández, Carlos Alberto, Temas sobre el procedimiento de huelga, México, Porrúa, 2007
40. Russomano, Mozart V., Principios generales de derecho sindical, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1997.
41. Russomano, Mozart V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977
42. Salazar Carrión, Luis *Política y democracia en México*, en Revista *Configuraciones* Núm. 12-13, abril-septiembre de 2003, México, Instituto de Estudios para la Transición Democrática

43. Samaniego, Norma, Los Principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del Siglo XXI, 2000 Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de área para Cuba, Haití y México,
44. Sánchez, José Marcos. *Manual para la defensa de la libertad sindical*. OIT ACTRAV. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. diciembre 1999, Lima, Perú .
45. Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2a. ed., México, Porrúa, 1997.
46. Santos, Boaventura de Sousa (2003), La caída del Angelus Novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política, Colombia, Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos y facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia.
47. Segunda experiencia de observación de 13 secciones año 2000: 1) Relevancia de las elecciones; 2) Síntesis del Informe de Observación. CEREAL. Comité de Observadores Independientes para las elecciones del STPRM, secciones 11, 14, 22, 24, 26, 34, 35, 38, 39, 44, 45, 48 y 52. Boletín de Prensa, 14 de noviembre de 2000.
48. Trueba Urbina, Alberto, Evolución de la huelga, México, Botas
49. Valticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, 15ª ed. Madrid, Tecnos, 2007.

### **Documentos Jurídicos**

50. Carta Democrática Americana.
51. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
52. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
53. Convención Americana de los Derechos Humanos.

54. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, 1969.
55. Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.
56. Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
57. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998.
58. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
59. Ley Federal del Trabajo.
60. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
61. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
62. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de
63. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
64. Resolución de la OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.