

LA LIBERTAD SINDICAL

José Manuel LASTRA LASTRA*

RESUMEN: El autor aborda el tema de la libertad sindical en el contexto jurídico nacional, haciendo primero una revisión de la evolución histórica del concepto, así como un recuento doctrinal del mismo. Asimismo, se analizan algunos principios provenientes de la Organización Internacional del Trabajo que se refieren a la libertad sindical, y se hace una diferenciación entre las nociones de autonomía, unidad, pluralidad y la representatividad sindical. A continuación, se alude a algunas limitaciones a la libertad sindical que la legislación mexicana establece, tales como la sindicación obligatoria, las cláusulas sindicales y los derechos de preferencia. Finalmente, el autor señala que la libertad sindical no puede quedar sujeta a trámites administrativos ni a decisiones políticas, en países que aspiran a la democratización plena de sus instituciones.

ABSTRACT: *This essay analyses the topic of trade unions' autonomy in the national legal context, reviewing the historical evolution of the concept, as well as its doctrinal development. Likewise, some principles that come from the International Labor Organization are studied, concerning the autonomy of trade unions, and drawing the difference of concepts such as autonomy, unity, pluralism and representativity of trade unions. Next, a series of limitations to trade unions' autonomy are addressed, such as mandatory organization, special trade union organization clauses and preferential rights. Finally, the author states that the trade unions' autonomy cannot be subjected to administrative proceedings, nor to political decisions, in countries that seek the democratization of their institutions.*

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas; catedrático en las facultades de Contaduría y Administración y Derecho de la UNAM; investigador nacional.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Conceptos de libertad sindical*. III. *Principios de la libertad sindical en la Constitución de la OIT*. IV. *Autonomía sindical*. V. *Unidad sindical*. VI. *Pluralidad sindical*. VII. *La organización sindical más representativa*. VIII. *La sindicación obligatoria*. IX. *Cláusulas sindicales*. X. *Los derechos de preferencia*. XI. *Epílogo*.

I. INTRODUCCIÓN

La extinción de las corporaciones de oficios marcó el final de una forma de producción que imponía la nueva potencialidad adquirida en la fábrica, con los nuevos instrumentos para producir; sustituyendo así, con las máquinas, el ya para entonces inoperante sistema del taller gremial.

La Declaración francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación; lo cierto es que el pueblo francés aceptó, primero, por las presiones de la clase trabajadora, la *libertad sindical* y no fue sino años más tarde cuando reconoció la libertad general de asociación, por lo que puede decirse que la *libertad sindical* pudo vivir sin la libertad general.

Con las nuevas formas de producción impuestas por el desarrollo industrial, habrían de surgir nuevas maneras de organización proletaria. Así, a las formas de producción medieval correspondieron las corporaciones de oficios; a la producción capitalista de la gran industria, el sindicato.

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 *libertad sindical* es así una manifestación de la libertad individual, "es un complemento de la libertad individual de

los trabajadores".¹ En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las 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".² ¿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.

El primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña, al abrogar en 1824 la *Combination Acts*, de 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales, en 1871 (*Trade Unions*).

En Francia, el delito de coalición y de huelga fue suprimido por obra de la Ley del 25 de mayo de 1864. Los antiguos artículos 414 y 415 del Código Penal fueron abrogados y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo, y el artículo 416 del Código Penal continuó vigente para reprimir el delito de poner en el índice a los trabajadores.

Los ejemplos de Gran Bretaña y Francia fueron observados por "Bélgica en 1866 y Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872 e Italia en 1890".³

A principios del siglo XX, los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desterrados de la legislación penal en la mayoría de los países. En el caso de México, correspondió al famoso Código Penal de Martínez de Castro la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así, el

1 Pergolesi, Ferruccio, *Diritto sindacale*, Padova, Cedam, 1961, p. 49.

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

3 Spyropoulos, Georges, *La liberté syndicale*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1956, p. 13.

artículo 922, del capítulo XI, referido a la *Asonada o motín-tumulto*, y el 925, que tipificaba delitos *contra la industria y comercio*, señalaban respectivamente:

Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aun cuando se forme con un fin lícito, degenerare en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con gritos, riñas y otros desórdenes, serán castigados los delincuentes... y a los que formen un tumulto o motín o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.⁴

Tiempo después, quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la Constitución de 1917.

II. CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL

La *libertad* significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

La *libertad* en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, 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 conocido autor francés, Paul Pic, en cuanto a la *libertad sindical*, apunta: "Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo".⁵

⁴ Valles, Adolfo, *Código penal*, México, Librería de la Viuda de Ch. Bouret, 1907, pp. 315 y 316.

⁵ Pic, Paul, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6a. ed., París, Arthur Rousseau Editeur, 1930, p. 230.

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, profesores de la Universidad de París, expresan que evidentemente “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”.⁶ La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de “escoger la agrupación sindical a la cual adherirse”.⁷

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”.⁸

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”.⁹

Gino Giugni, al referirse al punto que se comenta, señala que:

La Constitución Italiana en su artículo 39, habla de organización y no de asociación sindical, en coherencia con la afirmación del principio de libertad, no ha determinado *a priori* los modos en los cuales el grupo debe organizarse para la tutela de los intereses comunes de sus componentes.¹⁰

Para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la *libertad sindical* es una figura triangular, si ésta se pudiera representar geométricamente: “sindicación libre, autonomía

6 Camerlynck, G. H. y Lyon-Caén, G., *Derecho del trabajo*, trad. Juan M. Ramírez, Madrid, Aguilar, 1974, p. 370.

7 Persianni, Mattia, *Diritto sindacale*, 5a. ed., Padova Cedam, 1997, p. 18.

8 Mazzoni, Giuliano, *La conquista della libertà sindacale*, Roma Edizioni Leonardo, 1947, p. 170.

9 *Idem*.

10 Giugni, Gino, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci Editore, 1975, p. 46.

sindical y pluralidad sindical".¹¹ Lo anterior presupone "la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria; la autonomía sindical, contra el dirigismo sindical; la pluralidad sindical, contra la unidad sindical".¹²

Para García Oviedo la asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y una vez constituida y nadie está obligado a incorporarse a ella, "se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca, de la asociación".¹³

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.¹⁴

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".¹⁵

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 sin-*

11 Russomano, Mozart V., *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 77.

12 *Idem.*

13 García Oviedo, Carlos, *Tratado de derecho social*, Sevilla, 1952, p. 576.

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

15 Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, Madrid, Tecnos, 1984, p. 115.

dical 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”.¹⁶

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”.¹⁷

La *dimensión colectiva* hace referencia con los derechos de “autoorganización, autonomía normativa y autonomía conflictual”.¹⁸ La entidad sindical actúa en la *libertad sindical* cuando está en vigor “un régimen de pluralismo sindical”.¹⁹ La libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que “existan varios sindicatos en una misma categoría profesional”.²⁰ 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.

16 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.

17 Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho del trabajo*, 9a. ed., Madrid, Tecnos, 1996, p. 171.

18 *Idem.*

19 García Abellán, Juan, *Introducción al derecho sindical*, Madrid, Aguilar, 1961, p. 86.

20 Gallart y Folch, Alejandro, “Caracteres diferenciales de la libertad sindical”, *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial La Ley, 1955, t. XV, p. 582.

Los derechos sindicales básicos son el conjunto de normas jurídicas que permiten a las organizaciones profesionales, “formas normales de convivencia humana y defensa de legítimos intereses”.²¹

Para Gallart Folch²² 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 autarquía jurídica de las asociaciones profesionales para actuar con los medios que le son propios en defensa de los intereses del sector social que personifican. En cuanto a la faceta de la libertad sindical denominada: *autarquía jurídica sindical*, esta comprende las siguientes facultades atribuidas a las organizaciones profesionales básicas: *La constituyente*, o sea la de elaborar sus propios estatutos; *la de autonomía interna*, consistente en designar a sus dirigentes, deliberar libremente, proveer a su administración y establecer los servicios que se juzguen útiles para los asociados; *la de acción sindical*, la cual impulsará los medios característicos que cada sindicato le imprima para obtener sus propios fines en relación al trabajo, y, finalmente, *la federativa*, que otorga la posibilidad de enlazarse orgánicamente entre sí, en uniones, federaciones y confederaciones.

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”.²³

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 tra-

21 Viataic Jakasa, Antonio, “Principios y prácticas de la libertad sindical en el mundo”, *Estudios sindicales y cooperativos*, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, octubre-diciembre de 1972, p. 212.

22 Cfr. Gallart y Folch, Alejandro, *op. cit.*, nota 20, p. 577.

23 Levi Sandri, Lionello R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milán, Giuffrè Editore, 1962, p. 157.

bajo; sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, “un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas”.²⁴

Cueva expresa que “la conquista de la *libertad sindical* fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado”.²⁵ 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; y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato”.²⁶

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.

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”.²⁷

²⁴ *Ibidem*, p. 243.

²⁵ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1992, t. II, p. 257.

²⁶ *Idem*.

²⁷ Lombardo Toledano, Vicente, *La libertad sindical en México*, Universidad Obrera, 1926, p. 25.

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

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.²⁸

Néstor de Buen opina que es “un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social”.²⁹

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”.³⁰

Santos Azuela la considera como “el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido”.³¹

Para Charis Gómez, la idea de *libertad sindical* permanece como la “aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales”.³²

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.

28 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 25, pp. 241 y 242.

29 Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 614.

30 Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 1998, p. 282.

31 Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 97.

32 Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 135.

Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de “la efectiva y perdurable *libertad sindical* interna y externa”.³³

III. PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración y reflexión. En el preámbulo de la Constitución se encuentra la frase *libertad sindical*, y en el apartado B) del numeral 1 de la *Declaración de Filadelfia* queda manifestado que “la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante”. Es evidente que no existe una definición expresa de los términos *libertad de asociación* o *libertad sindical* en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios, la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así encontramos los convenios vigentes sobre *libertad sindical* a partir de 1921. 1. El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación. 2. El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947). 3. El Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). 4. El Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

La *libertad sindical* está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de *principio*. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica *libertad sindical* no es posible “concebir la consagración de los derechos económicos y sociales”.³⁴ Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. La no observancia de ellos —declara la Constitu-

³³ Santos Azuela, Héctor, *op cit.*, nota 31, p. 102.

³⁴ Gros Espiell, Héctor, “El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT”, *Estudios sindicales y cooperativos*, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972, p. 23.

ción— constituye “una amenaza para la paz y armonías universales”. Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles, titulado *Principios generales*, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza “el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones”.

La referencia en el preámbulo al principio de la *libertad sindical* proviene de una propuesta de la Delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz, dirigida a cambiar la expresión *libertad de asociación* que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del Convenio número 11, en 1921, que se limitaba a reconocer la igualdad de tratamiento en materia de *libertad sindical* de los trabajadores de la agricultura, la OIT trató de llegar a una reglamentación convencional de la *libertad* en cuanto al fondo. Realizó una amplia encuesta sobre la situación de la *libertad sindical* en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un Convenio, pero la iniciativa fracasó.

El respeto del principio de la *libertad sindical*, tal como resulta del Preámbulo y de la Declaración de Filadelfia, ha sido considerado, con razón, como “una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros”,³⁵ y no como un principio meramente dirigido a orientar la acción de la OIT. Hay que considerar que la OIT es una “*organización permanente*”, por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en constante cambio, de forma tal que asegure la permanencia de la organización y que sus principios y nor-

³⁵ *Ibidem*, p. 25.

mas puedan aplicarse, sin violar su texto en una interpretación evolutiva y flexible.

En suma, agregaré los principios de *libertad sindical* que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya hemos enunciado:

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- b) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- c) Garantías al derecho de libertad sindical:
 - 1) La abstención de las autoridades públicas.
 - 2) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
 - 3) Elegir libremente a sus representantes.
 - 4) Organizar su gestión y actividad.
 - 5) Formular su programa de acción.
 - 6) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
 - 7) Constituir federaciones y confederaciones.
 - 8) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
 - 9) Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
 - 10) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,
 - 11) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

IV. AUTONOMÍA SINDICAL

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo *autonomía*. Hay quienes restringen el alcance

de la palabra o le atribuyen una significación que no le corresponde.

Desde el punto de vista etimológico, entre otras acepciones significa: “condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos”, según el *Diccionario de la Academia*.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término *autonomía* es “la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos...”.³⁶ En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse.

La Ley Laboral Mexicana, en su artículo 359, expresa que “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción”. Sin embargo, estos derechos están limitados por la propia legislación, como lo veremos más adelante.

Es clara la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil “aceptar una supuesta autonomía que esté subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales”.³⁷

En cuanto a la autonomía jurídica, podemos decir que el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución, en su fracción XVI, expresa la posibilidad y la libertad de que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”. Como puede verse, esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la ley reglamentaria que es limitativa. Veamos algunos ejemplos:

- a) El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los re-

³⁶ García Máynez, Eduardo, “Autonomía, investigación y docencia”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, UNAM, núm. 114, 1979, p. 798.

³⁷ Buen, Néstor de, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, Porrúa, 1983, p. 20.

presentantes sindicales no pueden actuar. (artículo 692, fracción IV: “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato”).

- b) En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, también está restringida por la Ley, pues el artículo 371 establece qué es lo que deben contener los estatutos, al señalar: “Los estatutos de los sindicatos contendrán...”, y enseguida enuncia quince fracciones dicho contenido. Por lo que algunas veces hay quienes se sorprenden al no encontrar diferencias en el contenido y forma entre las disposiciones estatutarias de un sindicato y otro, pues resultan análogas.
- c) La obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio sindical (artículo 373).
- d) Los sindicatos deben informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos. Por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados (artículo 377).
- e) Por último, en el artículo 378 se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas disposiciones son letra muerta, pues en la práctica no se respetan.

Es necesario hacer notar que existe una evidente desvinculación en este sentido, entre el mandamiento constitucional y la ley reglamentaria. Baste ver el artículo 123, después del preámbulo, en el segundo párrafo, que ordena al Congreso de la Unión expedir leyes sobre el trabajo “sin

contravenir a las bases siguientes". Es claro que el legislador ha hecho caso omiso de nuestra ley fundamental.

Por ello, el doctor Cueva ha dicho, con justa razón, que en algunas ocasiones las disposiciones legales "enclaustran la libertad", cuando más se reglamenten los derechos, más se restringen o limitan.

La autonomía, referida a los sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social.

La actividad jurídica sindical se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad. El alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y sus miembros; es lo que algunos autores llaman "acción democrática interna y externa". Constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato. También debiera serlo elegir libremente a sus representantes. En cuanto a la acción sindical externa, podemos mencionar la participación que éstos tienen en la vida pública de cada país. Los problemas nacionales no pueden ni deben ser ajenos a la clase trabajadora. En algunos casos la acción sindical externa influye en el ánimo de los gobiernos, sobre todo el Poder Legislativo, para que esas aspiraciones queden plasmadas en el derecho positivo.

Cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir "al mejoramiento de la política económica y social del Estado".³⁸

La organización de la profesión así como la ordenación de las relaciones entre sus miembros y aún la distribución a éstos de derechos y obligaciones de naturaleza sindical constituyen una consecuencia de la previa atribución de autonomía al sindicato. Por ello se ha dicho que la autonomía sindical es, en una primera aproximación, "el poder de autodeterminación de los sindicatos".³⁹

³⁸ Hori Robaina, Guillermo, "La libertad sindical y la acción democrática", *Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México*, núm. 3, 1986, p. 26.

³⁹ García Abellán, Juan, *op. cit.*, nota 19, p. 105.

Algunos autores, como Miguel Hernaiz Márquez, prefieren referirse a la *independencia sindical* y no a la *autonomía* o a la *autarquía*, hay quienes hablan de *soberanía*.

En el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad; entre ellos De Buen, quien, al referirse a este punto, indica que “la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad”,⁴⁰ pues en el artículo 359 se expresa esta idea.

En el caso de México, mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. El sometimiento y la postura claudicante, abyecta y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en “*comparsas* que legitiman a un sistema decadente, que ya no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano”.

V. UNIDAD SINDICAL

La unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias. La única forma de hacer marchar al proletariado por su propio camino, es la lucha común por “objetivos comunes, que lleva de un modo natural y lógico a la unidad orgánica”.⁴¹

Sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues al tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios no participarán del mismo interés y objetivo común. La justificación sociológica de esta tendencia unitaria está en que los problemas de los hombres que viven en el campo del trabajo se man-

⁴⁰ Buen, Néstor de, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, Porrúa, 1983, p. 16.

⁴¹ Lombardo Toledano, Vicente, *Escritos sobre el movimiento obrero*, México, Universidad Obrera, 1975, p. 202.

tienen dentro de un nivel que, con poquísimas excepciones y escasas diferencias, coinciden con los de la mayoría de ellos. Esto hace que se identifiquen entre ellos por estar involucrados en la misma problemática y tengan tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

Mientras se mantenga la división en las filas de los sindicatos y entre éstos y las federaciones y confederaciones que los agrupan, la clase obrera seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas. “El problema fundamental de la clase trabajadora es el problema de la unidad”.⁴² La *unidad sindical* —según García Abellán— “pretende asegurar la eficacia total de un ente profesional”.⁴³

El sindicato único fue producto de los regímenes totalitarios como la Italia fascista, España durante el franquismo y otros países que imitaron estas formas corporativas de organización política y social. El Estado reconoció “un sólo sindicato que representaba la unidad de la profesión”.⁴⁴ En tales circunstancias, el movimiento sindical unitario es “en derecho o de hecho, obligatorio”.⁴⁵

Los partidarios de los sindicatos únicos argumentan que éstos “aseguran la fuerza e independencia del movimiento sindical”.⁴⁶ Otros piensan que, por lo contrario, engendran abusos y errores. El sindicato único no evita los riesgos de encontrar, en el seno de la organización los que serán designados representantes con diversas tendencias. Un sindicalismo único no estimula la emulación debido a la existencia de varias agrupaciones, puede dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de miembros conduce a la acción totalitaria. La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba manifiesta en estos casos.

42 Lombardo Toledano, Vicente, *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*, México, Universidad Obrera, 1974, pp. 90 y 91.

43 García Abellán, Juan, *op. cit.*, nota 19, p. 104.

44 Spyropoulos, Georges, *op. cit.*, nota 3, p. 286.

45 *Idem.*

46 *Ibidem.*, p. 289.

Los adversarios del sindicato único han realizado esfuerzos por demostrar el carácter peligroso y autoritario de este sistema que reduce a trabajadores y patronos, la acción “simple y cortante de ingresar o no a un sindicato único”.⁴⁷ Puede ocurrir, además, que el movimiento sindical “pierda su autonomía, el sentido de sus tradiciones, de su misión”.⁴⁸

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

VI. PLURALIDAD SINDICAL

El principio de la *pluralidad sindical* es el corolario de la libertad de constitución de los sindicatos, lo cual significa que los individuos son libres de constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Es el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones.

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

La *pluralidad sindical* debe partir de un hecho que es la igualdad absoluta entre los diversos sindicatos, sin esta igualdad, la facultad de crear “varios sindicatos no sería más que una libertad ilusoria”.⁴⁹

En México, la tendencia es en “favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical”.⁵⁰

Con el propósito de armonizar el principio de la *libertad sindical*, apareció en Francia la noción del *sindicato más representativo*, en 1936. La noción de *sindicato más repre-*

47 Russomano, Mozart V., *op. cit.*, nota 11, p. 88.

48 Brugarola, Martín, *op. cit.*, nota 2, p. 139.

49 Spyropoulos, Georges, *op. cit.*, nota 3, p. 278.

50 Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II, p. 658.

sentativo, constituye una cierta atenuación del principio de pluralidad sindical. Acordar un carácter representativo a ciertos sindicatos importantes para los efectos y su antigüedad, es conferir una especie de monopolio que es la contradicción misma de la “multiplicidad y de la igualdad de sindicatos”.⁵¹ Y el resultado será un doble atentado a la concepción tradicional de la *libertad sindical*.

En resumen, se puede concluir que existen argumentos a favor y en contra, tanto de la *unidad* como de la *pluralidad sindical*, en tal sentido Mozart V. Russomano⁵² agrega que la *unidad sindical* limita la libertad, el sindicato único y oficializado es producto artificial de la ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado, crea desconfianza en el espíritu del trabajador, y la *pluralidad* quiebra la unidad de la clase obrera, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización obrera. El régimen de *pluralidad sindical* presupone un sistema económico consolidado, y un nivel de desarrollo nacional importante.

VII. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS REPRESENTATIVA

Esta figura es mencionada en el artículo 3, numeral 5, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la cual expresa el concepto “organizaciones profesionales más representativas”.⁵³

Con posterioridad, el derecho positivo francés, en 1936, adoptó el vocablo de referencia en razón de que la existencia de varias organizaciones, es decir, la pluralidad sindical dentro de una misma profesión entran en disputa por la representación. ¿A cuál otorgar la representación sindical y con qué criterio? Es difícil fijar todos los elementos que de-

51 Spyropoulos, Georges, *op. cit.*, nota 3. p. 282.

52 Cfr. Russomano, Mozart V., *op. cit.*, nota 11, pp. 106, 107 y 108.

53 *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, diciembre de 1993, p. 7.

ben ser tomados en cuenta. No basta considerar sólo el número de afiliados como “el único criterio para juzgar el carácter representativo”;⁵⁴ “siempre queda algún factor librado a la apreciación discrecional de la autoridad y su aplicación”.⁵⁵ El problema surge cuando “uno de los sindicatos legalmente constituidos pretende representar los intereses de la profesión o industria”.⁵⁶

La *organización más representativa* se concibe “sólo junto a otras organizaciones menos representativas”.⁵⁷ Para que puedan definirse la o las *organizaciones más representativas* debe ser posible la concurrencia de varias con iguales derechos e iguales probabilidades de éxito, en cuanto a su calificación.

Ahora bien, existen dos posibles soluciones. La primera descansa en el sistema de elección, los interesados hacen en cada caso concreto “una declaración expresa de su voluntad mediante la emisión del voto... en la otra, el poder público hace la interpretación de la voluntad profesional concediendo la representación al sindicato más numeroso”.⁵⁸

En el caso de México, la legislación vigente establece en el artículo 388 que cuando concurren en la misma empresa varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga *mayor número* de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales con el conjunto de los *sindicatos mayoritarios* que representan a las profesiones; si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato para su profesión, siempre que el número de los afiliados sea *mayor* que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. Por su parte,

54 Plá Rodríguez, Américo, “Los sindicatos más representativos en el derecho laboral uruguayo”, *Derecho colectivo laboral*, Buenos Aires, Depalma, 1973, p. 587.

55 Deveali, Mario L., *Derecho sindical y de previsión social*, 3a. ed., Buenos Aires, Víctor P. de Zavalia, 1957, p. 62.

56 Alonso García, Manuel, *Curso del derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, p. 190.

57 Ferrari, Francisco de, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1974, vol. IV, p. 191.

58 *Ibidem*, p. 192.

el artículo 389 indica que la *pérdida de la mayoría* declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato. Como puede observarse, en nuestro ordenamiento laboral prevalece el criterio a favor del mayor número de trabajadores afiliados para obtener la *representatividad*.

El sindicato *más representativo* ejerce, finalmente, determinadas funciones exclusivas que fundamentalmente se refieren a las de *representación* de la profesión ante organismos públicos o personas privadas y de regulación de las condiciones colectivas del trabajo, para “la profesión que el sindicato en cuestión representa”.⁵⁹

VIII. LA SINDICACIÓN OBLIGATORIA

A pesar de que la *sindicación obligatoria* constituye “la negación de la libertad”.⁶⁰ Esta ha sido defendida con diversos argumentos, de ella se dice que libra de las violencias y coacciones que la multiplicidad de asociaciones obreras y patronales crea; que “el proletariado consigue mayor fortaleza y otorga mayor unidad a la clase trabajadora”.⁶¹

Los que así opinan utilizan los siguientes argumentos *a favor*: a) Existe una mayoría de obreros no agremiados que resta fuerza al conjunto; b) El haber obreros sindicalizados y otros que no lo son permite al patrono seleccionar a los trabajadores conforme a sus intereses y, c) La huelga, como expresión colectiva de mejoramiento, fracasa por falta de unanimidad entre los obreros cuando no dependen de un sindicato las decisiones predominantes. Quienes expresan argumentos *en contra* de la *sindicación obligatoria*, como es, el caso de Alejandro Gallart y Folch, a la luz de un criterio meramente nacionalista, prescindiendo en absoluto de las

⁵⁹ Alonso García, Manuel, *op. cit.*, nota 56, p. 191.

⁶⁰ Spyropoulos, Georges, *op. cit.*, nota 3, p. 259.

⁶¹ Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, 3a. ed., Buenos Aires, Helias, t. III, vol. I, 1989, p. 63.

consideraciones de vitalismo social, piensa que “el *sindicalismo oficial obligatorio* presenta una enorme superioridad sobre el sindicato espontáneo... éste dejaría de ser una manifestación viva para convertirse en un frío organismo oficialista”.⁶²

La *sindicación obligatoria* anula la libertad, los fines de los sindicatos estarán predeterminados, “sus autoridades vigiladas, su reglamentación impuesta y lo que era un derecho se convierte así en un deber”.⁶³ Es como señala Mozart V. Russomano “la antípoda de la libre sindicación”.⁶⁴

La *sindicación obligatoria* implica el retorno al régimen de las antiguas corporaciones de oficios. Un sindicato obligatorio tiene el riesgo de ser un cuerpo sin voluntad y sin alma.

IX. CLÁUSULAS SINDICALES

Las *cláusulas de admisión* y de *exclusión* tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las “bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal”.⁶⁵ Quienes más atentan contra la libertad sindical son “las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo”.⁶⁶

Estas cláusulas pueden ser: *exclusión de ingreso* o *taller cerrado* (*closed shop*), en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio; y *cláusulas de taller sindical* (*union shop*) o *de mantenimiento de miembros sindicales* (*maintenance of membership*), mediante las cuales se

62 Gallart y Folch, Alejandro, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Barcelona, Librería Bosch, 1932, p. 129.

63 Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, nota 61, p. 64.

64 Russomano, Mozart V., *op. cit.*, nota 11, p. 80.

65 Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, t. II, p. 308.

66 Deveali, Mario L., *op. cit.*, nota 55, p. 67.

otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo.

Mediante estas cláusulas se retorna a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la *Ley le Chapelier* se propuso eliminar. El trabajador, para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina. Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho al trabajo, puesto que supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato.

En el derecho norteamericano del trabajo, “no existe el derecho a ser admitido en un sindicato”.⁶⁷ La *cláusula de exclusión de ingreso*, es decir, el *taller cerrado* (*closed shop*) fue también prohibida por la *Ley Taft Hartley*.⁶⁸

En 1985, un tribunal norteamericano determinó por cinco votos frente a cuatro que era correcta la conclusión de que un sindicato “no podía prohibir a un miembro suyo que lo abandone”.⁶⁹

En México, se tienen antecedentes —según de la Cueva— de la *cláusula de ingreso* a partir de 1916, cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A.

La *cláusula de exclusión de ingreso* fue definida por la Ley de 1931, en su artículo 49, como “una normación del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados”.⁷⁰

La antigua Ley de 1931 también estableció en el artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para “pedir

67 Gould IV, William B., *Nociones de derecho norteamericano del trabajo*, trad. De Eduardo González Biedma, Madrid, Tecnos, 1991, p. 144.

68 Devali, Mario L., *op. cit.*, nota 55, p. 68.

69 Gould IV, William B., *op. cit.*, nota 67, p. 143.

70 Castorena, J. Jesús, *Ley del trabajo de la república mexicana*, México, s. e., 1941, p. 85.

y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la *cláusula de exclusión*".⁷¹

La Ley de 1970 modificó el párrafo final de la Ley anterior, para establecer en el artículo 395 que "el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".⁷² En opinión de Mario de la Cueva, esta fórmula debe considerarse equivalente "a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo".⁷³

En opinión de Euquerio Guerrero, estas cláusulas —tanto la de *admisión* como la de *exclusión*— han sido un arma "de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales".⁷⁴

Néstor de Buen, después de analizar las opiniones de nuestros tratadistas, en pro y en contra de las *cláusulas de admisión y de exclusión*, así como de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de ambas, concluye afirmando que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que —según él— es innegable la constitucionalidad de la *cláusula de exclusión* por separación, ésta "debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley".⁷⁵

Diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencia, tanto de tribunales colegiados como de nuestra Suprema Corte, que se han emitido al respecto. Apuntaremos algunos de

71 *Ibidem*, p. 189.

72 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley federal del Trabajo*, 76a. ed., México, Porrúa, 1996, p. 187.

73 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 65, t. II, p. 308.

74 *Cfr.* Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, nota 30, p. 286.

75 Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 29, p. 546.

ellos, por considerar que estas opiniones enriquecen e ilustran el contenido de este trabajo.

A continuación veamos algunos precedentes del tema que nos ocupa:

Cláusula de exclusión, Aplicación de la. Al patrono sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a) de la autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula y, una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula ya que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Amparo directo 1535/940. Sec. 1a. Cía de Servicios Públicos de Nogales, S. A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de votos. Relatos: O. M. Trigo.

5a. época, t. LXV, p. 3257.

Cláusula de exclusión. El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

5a. época, t. LXI, García, Antonio G., p. 1187; t. LXIV; Olguín, Eduardo, p. 1593; t. LXV, Colgate Palmolive Pett, p. 2575; t. LXXV, Aguirre Luis, p. 6545; t. LXXVI, Cordejería de San Juan, p. 99.

Cláusula de exclusión, Requisitos para la aplicación de las facultades de las juntas. Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida,

sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

Amparo directo 1258/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 20 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

7a. época, vols. 127-132, 5a., p. 15.

X. LOS DERECHOS DE PREFERENCIA

La palabra *preferencia* deriva del latín *praeferens-entis*, participio activo de *praeferre*, preferir. En algunas de sus acepciones, según el Diccionario de la Academia, significa primacía, ventaja que se otorga a una persona o cosa sobre otra, elección, inclinación favorable o predilección.

El *derecho de preferencia*, en este caso, se otorga a una persona por disposición de la Ley para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre el mismo.

Los *derechos de preferencia* —declarados en el artículo 111, fracción I, de la Ley de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956 y en los artículos 154 a 158 de la nueva Ley— constituyen, según Cueva, limitaciones a la “libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos”.⁷⁶

En la exposición de motivos de la Ley vigente, se lee que:

El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión en virtud de la cual se obliga al patrono a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o del contrato-ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes le ha-

⁷⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 65, t. I, pp. 417 y 418.

yan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.⁷⁷

Para Néstor de Buen, los *derechos de preferencia y de antigüedad* son “los instrumentos jurídicos de la desigualdad”.⁷⁸

XI. EPÍLOGO

Las innovaciones tecnológicas impuestas por la revolución industrial inglesa (1760-1848) modificaron las formas de producción y organización del trabajo, con ello se extinguirían las corporaciones de oficios y su rígida estructura gremial, surgiría así otra forma de organizar el trabajo a través de la figura del sindicato.

La libertad de asociación profesional es un complemento de la libertad individual de los trabajadores, a través de la cual pueden formar diversas agrupaciones para defender sus intereses.

Gran Bretaña fue el primer país en abrogar el delito de coalición (1824), posteriormente, Francia la suprimiría con la Ley del 25 de mayo de 1864: después otros países imitarían el buen ejemplo: Bélgica en 1886, Alemania en 1869, Austria en 1870, los Países Bajos en 1872 e Italia en 1890.

En el caso de México, el Código Penal, de Martínez de Castro, tipificó como delito el derecho de coalición y la huelga en su artículo 922, capítulo XIV, y en el 925.

La libertad sindical es un derecho fundamental en la mayoría de los textos constitucionales a nivel internacional.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha expedido diversos convenios sobre libertad sindical a partir de 1921: 1. El convenio número 11 sobre el derecho de asociación. 2. El convenio número 84 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947). 3. El

⁷⁷ Cavazos Flores, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, 24a. ed., México, Editorial Trillas, 1989, p. 37.

⁷⁸ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 29, p. 344.

convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). 4. El convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

La Constitución mexicana garantizó la libertad de asociación profesional en el artículo 123, apartado A, fracción XVI. A pesar de ello, las leyes reglamentarias han establecido restricciones tales como: el obstáculo del registro sindical; la inclusión de derecho preferencial (artículo 153, LFT) para quienes estén sindicalizados; las cláusulas de admisión y exclusión (artículo 395, LFT); la toma de nota y otros controles que hacen nugatorio este derecho.

La libertad sindical, en un sentido amplio, no puede quedar sujeta a trámites administrativos ni a decisiones políticas, en países que aspiren a la democratización plena de las instituciones.