

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SINALOA**  
**FACULTAD DE DERECHO CULIACÁN**  
**UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DEL DERECHO**



**ANÁLISIS INTEGRAL DE LA TOMA DE NOTA Y SU  
CONSTITUCIONALIDAD EN MÉXICO.**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN CIENCIAS DEL DERECHO**

**PRESENTA**

**LIC. DENISE AZUCENA DÍAZ QUIÑÓNEZ**

**DRA. SOFÍA BARRAZA VALENZUELA**

**DIRECTORA**

**CULIACAN, SINALOA; ABRIL DEL 2015.**

## AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración de la presente tesis conté con el apoyo incondicional de muchas personas importantes, a las cuales deseó darles mi más sincero agradecimiento, primeramente a Dios por permitirme vivir a plenitud todo el proceso de mi tesis y darme la fortaleza para iniciar con mis estudios de maestría en medio de un proceso de adversidad, de igual manera a mi madre la Dra. María del Rosario Quiñonez Payan, a quien le debo no solo mi ser si no también su valioso ejemplo de tenacidad y rectitud, sin duda el pilar de mi familia, gracias mami siempre estaré orgullosa de ser su hija, a mi padre Profesor. Rodolfo Díaz Portillo, (Dep), mi ángel en el cielo a quien me es muy difícil dedicarle unas palabras pues el dolor de su ausencia sigue muy presente, gracias papi, antes de morir me dijo que yo podría conseguir cualquier cosa en la vida solo bastaba que me lo propusiera y así lo hice, siempre pensando en usted, a mis amados hermanos, Francisco, Aurora, Carina, Janeth y Roy, por su amor incondicional y su buen ejemplo, por cuidarme, protegerme y guiarme desde niña los amo, a mis sobrinos, Denisse, Lenin, Irving, Jesús, Bryan, Brianda, Christopher, André, Alexia, Rosita y Mario, mis tesoros que me motivan a ser un buen ejemplo cada día, a mi compañero de vida Alfonso Castro Beltrán por su paciencia y comprensión, mi luz en medio de la obscuridad, me inspiraste a ser mejor y puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado, sin duda soy lo que soy por la hermosa familia a la que pertenezco.

Del mismo modo agradezco a mi tutora la Dra. Sofía Barraza Valenzuela, a mis lectoras Dra. María Delgadina Valenzuela Reyes, Dra. Guadalupe Davizón Corral, por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, por sus atentas lecturas y, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración de la Tesis así como sus atinadas correcciones, fueron piezas claves para que su servidora pudiera concluir con éxito, del mismo modo agradezco al Dr. Percy Alarcón, catedrático de la Universidad de Salamanca, por su apoyo brindado en la elaboración del capítulo relativo al derecho comparado.

A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis, sus enseñanzas en el aula lograron formarme no solo como investigadora sino también como una persona de mayor conciencia crítica.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante el transcurrir del estudio de Maestría, a todos mis amigos quienes creyeron en mi incluso más de lo que yo misma creía, a los trabajadores del Suntuas sección Administrativos que ha cuatro años de lucha y con 6 amparos ganados siguen en la espera de que justicia se haga valer y recobrar la dignidad de su sindicato, al Ing. Marco Antonio Medrano Palazuelos quien ha sido como un segundo padre y su ejemplo de liderazgo me hace sentir orgullosa de pertenecer a las filas del sindicato, gracias a todos los trabajadores de nuestro país que siguen en pie de lucha a pesar de negarles su toma de nota, gracias por poner en alto la dignidad del sector obrero.

Por último pero no menos importante a mi alma mater la Universidad Autónoma de Sinaloa, cuna de grandes pensadores y semillero de gente de bien, por abrirme las puertas de sus aulas así como ser parte de su plantilla de trabajadores. Concluyo con una frase del siempre celebre Ernesto Che Guevara, misma que fue parte de los motivos para realizar la presente tesis, “No creo que seamos parientes muy cercanos, pero si usted es capaz de temblar de indignación cada vez que se comete una injusticia en el mundo, somos compañeros, que es más importante.”

MUCHAS GRACIAS...

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo hacer un análisis integral de la toma de nota y su constitucionalidad, desarrollando cuatro capítulos para saber si la toma de nota sindical violenta o no la constitucionalidad, las garantías y los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en México. El motivo que impulsó la presente tesis es aprender no solo las cuestiones jurídicas de la toma de nota y todo lo que con ella arrastra, sino también el sentimiento obrero, como bien dicen muchos autores, existe una necesidad de proveer de garantía y seguridad la explotación de la fuerza de trabajo al hacer de las personas asalariadas gente digna, satisfecha y sin duda quienes cuenten con estas cauciones preservará un orden social justo.

El primer capítulo se tituló “Antecedentes Históricos del derecho de coalición y sindicalismo en México”, cuenta con seis puntos principales los cuales trataremos de desarrollar de una manera precisa y concisa, haciendo de esta investigación algo digerible, fácil de leer y entender, utilizando términos comunes y poco rebuscados ya que se pretende que sea de utilidad para quien sea que se encuentre en una relación laboral sin necesidad de contar con conocimientos profundos en materia de derecho del trabajo para poder entenderla. En primera instancia se estudió *grosso modo*, los antecedentes históricos de las diversas ramas del derecho que regulan las relaciones laborales en México, que aunque lo modifiquen legalmente en lo profundo sigue siendo un derecho protector de las clases desprotegidas y sobre explotadas en nuestro país, claro me refiero a la clase obrera.

El segundo capítulo denominado “la toma de nota como elemento de control social en México”, se estudiaron los casos suficientes para saber si es posible utilizar a la toma de nota como elemento de control social y si se ha implementado así en nuestro país, se analizaron los mecanismos que se utilizan frecuentemente por los patrones y las autoridades laborales para el sometimiento de la clase obrera, dejamos de manifiesto nuestra preocupación por este sector tan vulnerable de la sociedad y las posibles causas que provocan el descontento de un gran número de trabajadores en nuestro país.

Dentro del tercer capítulo denominado “Análisis comparativo de la toma de nota en España, Brasil y México”, se analizó lo correspondiente al Derecho Comparado ya que sin este no podríamos ubicarnos en el derecho mundial, porque el primero sirve para determinar similitudes y diferencias entre sistemas jurídicos y familias jurídicas lo cual debe ser materia fundamental de estudio, sobre todo en un tema tan importante como el que nos ocupó. Expusimos al derecho del trabajo como parte de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en España, Brasil y México, para poder tener un panorama más amplio sobre la libertad sindical que existe en cada uno de estos países, de igual manera mostramos un panorama generalizado, sobre esta libertad, en Europa y Latinoamérica, basándonos principalmente en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Nuestro último capítulo denominado “Análisis de la constitucionalidad de la toma de nota”, se examinaron diversos instrumentos jurídicos internacionales y nacionales para determinar si la toma de nota es violatoria o no de los tratados internacionales expedidos por la OIT y la constitución nacional. Posteriormente definimos lo que se entiende por inconstitucionalidad ya que de eso depende la demostración de nuestra hipótesis. En esta investigación se logró comprobar la hipótesis planteada al encontrar que la figura de la toma de nota que se expide por la Secretaria del Trabajo, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contiene elementos que contravienen los tratados internacionales, para que los sindicatos puedan cumplir con sus funciones, es inconstitucional porque se encuentra violentando el convenio 87 de la OIT, y como este es un tratado internacional, al momento de que México lo firma y ratifica, se encuentra obligado a cumplir con sus disposiciones.

Para la correcta elaboración de la presente investigación utilizamos diversos métodos y técnicas de investigación, que nos ayudaron a responder adecuadamente lo plantado por nuestra hipótesis, estos son el método exegético, método sistemático, método sociológico, de igual manera los

métodos generales como el inductivo, deductivo, analítico, sintético, histórico y comparativo.

## CAPÍTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE COALICIÓN Y SINDICALISMO EN MÉXICO

#### I. LA LIBERTAD DE TRABAJO COMO DERECHO HUMANO Y GARANTÍA CONSTITUCIONAL

De manera inicial expondremos lo que es la libertad de trabajo, en términos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “es el derecho que toda persona tiene a un empleo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas”.<sup>1</sup> Por lo tanto entendemos que el derecho al trabajo es interior a la condición humana, lo tomamos al mismo momento de nuestro nacimiento y el cual lo desarrollaremos al cumplir los requisitos de edad, que buscan la protección de los menores en su desarrollo físico, intelectual y moral; proteger su salud, en peligro por un trabajo precoz y posibilitarle el ingreso de la escuela, para una mejor formación personal y profesional.

En palabras de los autores Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen, “toda persona es libre a dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar en su contra”.<sup>2</sup> Esta afirmación no requiere mucha interpretación más que la de señalar que toda persona tiene derecho al trabajo y a ejercer el oficio que más le parezca, siempre y cuando respete las leyes. La Declaración de Filadelfia afirma 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.<sup>3</sup>

También proclama que el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e

---

<sup>1</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las normas internacionales del trabajo un enfoque global*, España, 2002, p. 84.

<sup>2</sup> Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen, G., *Derecho del trabajo*, España, Aguilar, 1974, pp. 57 y 58.

<sup>3</sup> *Idem*.

internacional. El Artículo 8 de la Constitución de la República Dominicana, reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y el mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos. Para garantizar la realización de esos fines se fijan las siguientes normas.

La ley podrá, según lo requiera el interés general, establecer la jornada máxima de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago, los seguros sociales, la participación de los nacionales en todo trabajo, y en general, todas las providencias de protección y asistencia del Estado que se consideren necesarias en favor de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales. Además de lo expuesto, como ejemplo tenemos a la Constitución Dominicana, en el referido artículo brinda cuatro derechos adheridos a la libertad de trabajo.

a) Señala que la organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten a las buenas costumbres y prerrogativas que la ley ordena.

b) El Estado tiene el deber de facilitar los medios e instrumentos de trabajo a los trabajadores, los útiles e instrumentos indispensables a su labor.

c) Se contempla la inclusión del trabajador en la participación en los beneficios de toda empresa agrícola, industrial, comercial o minera, donde su participación será fijada por la ley de acuerdo con la naturaleza de la empresa.

d) Admite el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro en las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley y para resolver conflictos estrictamente laborales.

El Derecho al Trabajo, es un hecho consagrado como norma constitucional, de aquí que todo código, ley, reglamento y norma jurídica que por su naturaleza y por verse al amparo de la Constitución de la República es inferior a la misma no podrá quebrantar este derecho. Los medios de vida



productivos y satisfactorios proporcionan a la gente los capitales para comprar bienes y servicios.<sup>4</sup> Habilitan a las personas socialmente al fomentar su dignidad y autoestima. También pueden facultar a las personas políticamente al permitirles ejercer influencia en la adopción de decisiones en el lugar de trabajo y en otras partes. En los países industrializados la mayoría de los trabajadores están empleados en el mercado laboral estructurado, mientras que en los países en desarrollo la mayoría está fuera de ese mercado.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948 reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. El Art. 23 de dicha declaración señala:

1.- Que Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Prohíbe toda discriminación en el empleo y señala que a trabajo igual se ha de pagar igual salario.

3.- Toda persona tiene derecho a asociarse en un sindicato en defensa de sus intereses.

Ahora bien como nos comenta el autor Santiago Barajas Montes de Oca, “el trabajo forzado siempre ha significado un castigo, jamás podrá concebirse ninguna satisfacción cuando sea ejecutado de esta manera, en cambio el trabajo libre es una expresión autentica de la realización del hombre, que implica seguridad y permite la adaptación al mundo que nos rodea”<sup>5</sup>. De suma importancia las palabras de este autor porque la experiencia indica que cuando un trabajador se encuentra con sus necesidades laborales satisfechas, ofrece un mayor rendimiento.

---

<sup>4</sup> Camerlynck, G.H. y Lyon-Caen, op. cit., p.1.

<sup>5</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1984, p. 25.

## II. RAMA DEL DERECHO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Esta rama del derecho es sin duda, el Derecho del Trabajo, así pues la “palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio;<sup>6</sup> lo que podemos interpretar como la necesidad fundamental para el correcto desarrollo intelectual y social de los individuos, a su vez “el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas”.<sup>7</sup>

Este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del Derecho del Trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

El Derecho de Trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el Derecho Social, que ha sido empleado con mucha frecuencia, este Derecho del Trabajo, no surge de la noche a la mañana, como nos comenta Ramón Ibarra Flores, “tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas”,<sup>8</sup> en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

La historia europea del Derecho del Trabajo, explica los factores determinantes que influyeron en el nacimiento y evolución de este derecho, y

---

<sup>6</sup> Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, 12a. ed., México, Porrúa, 2002, p.86.

<sup>7</sup> *Idem*.

<sup>8</sup> Ibarra Flores, Ramón, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, México, Porrúa, 2002, p. 134.

“nos indica que el primer factor fue el tránsito del taller a la fábrica como lo fue el taller del zapatero Hans Sachs, en Alemania”.<sup>9</sup> En este lugar se amontonaban centenares de obreros y en estas aglomeraciones de hombres se gestó la rebeldía en contra de las injusticias y de la contemplación cotidianas de accidentes en el trabajo, de esta manera nos expone Juan Climent que “la causa eran las máquinas y las erráticas medidas de seguridad y estas circunstancias trajeron a los hombres a luchar por condiciones más humanas para la prestación de servicios”<sup>10</sup>.

Después se englobaron diversos factores como lo fue la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, a decir de este autor esto era “la actitud abstencionista del estado y la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital, la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive en un mundo impenetrable para los hombres de trabajo”.<sup>11</sup> Situaciones tales que fueron intolerables por la clase trabajadora dando inicio a las luchas por las mejoras de las condiciones de trabajo.

Fue difícil la lucha de los sindicatos y aun más su misma existencia y muchas fueron las pérdidas de obreros que terminaron en la cárcel sentenciados por delitos de disolución social en materia de huelga, es aquí donde se confirma la teoría de Marx: “el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducirse en la vida con lujo y ostentación”.<sup>12</sup> Sabias palabras de Marx, que lejos de quedar en el olvido cada día recobran fuerza en el sentir del proletariado mundial.

En un gran avance vinieron primero los escritores y polemistas de todos los sectores y sustentaron ideas que contenían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron con la idea de que era indispensable modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico a fin de

---

<sup>9</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Formulario del derecho del trabajo*, 18a. ed., Estado de México, Esfinge, 1998, p. 121.

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> *Idem.*

<sup>12</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1978, p. 14.

evitar la injusticia. Es en este momento donde aparece Roberto Owen quien en esa época era director industrial de los mayores establecimientos de la Gran Bretaña, llegó a la conclusión “que todos los males y vicios de la clase trabajadora eran consecuencia de su miseria y por eso él puso a la práctica elevar las condiciones de vida de sus trabajadores, con esa idea y con su acción, contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del trade-unionismo, que fue la primera organización sindical importante en Europa y América”.<sup>13</sup>

Charles Fourier pugnó porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres, a cuyo efecto debían organizarse en comunidades libres de trabajadores para la producción de los bienes adecuados a las necesidades de ellos mismos,<sup>14</sup> así mismo Louis Blanqui, quien fuera un luchador social desde los dieciséis años de edad, fue un gran pensador que muchas veces intervino en los disturbios que sucedieron en Francia y por eso pasó varios años en la cárcel, él fue partidario de la acción revolucionaria, y creía que el tránsito a la sociedad nueva se operaría a través de la dictadura del proletariado mediante asociaciones y cooperativas.

Mario de la Cueva nos dice que Marx y Engels, comentaban que la problemática social era una división de clases irreconciliables ya que la explotación del trabajo por el capital que detenta el poder es usado por el estado para beneficiar a los más ricos y poderosos y no a las clases desprotegidas,<sup>15</sup> y argumentaban que la sociedad opulenta producía la pérdida de la libertad y de la dignidad humana ya que el salario es casi siempre un salario de hambre. Dentro de las luchas y las ideas sociales Néstor de Buen habla del más brillante a su juicio “Roberto Owen, quien despertó enorme simpatía entre los obreros, dando un paso inicial a las reclamaciones económicas dentro de lo que fue los inicios del laboralismo inglés”.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p.5

<sup>14</sup> *Idem*.

<sup>15</sup> *Idem*.

<sup>16</sup> Buen Lozano, Néstor de, “Coloquio sobre aspectos fundamentales del derecho del trabajo”, *Estado y Sindicatos*, UNAM, México, 1986, p 346.

El derecho del trabajo tiene una excelente misión porque su idea es la justicia y porque todo lo bueno que se le entregue al trabajo y a los obreros será siempre una aproximación al fin de este derecho, la transformación social jamás será una donación de la burguesía, la justicia tendrá que ser siempre una conquista de los que sufren de la injusticia.<sup>17</sup> En México la historia del derecho del trabajo tiene su origen con el gran círculo de obreros mexicanos, el cual se funda en 1870, el cual buscaba la instalación de talleres para dar trabajo al artesano, libertad electoral y exposiciones para que estos pudieran vender sus productos.

Pero este movimiento no prosperó ya que su política era conciliadora y recomendaba cordura frente a la huelga y un uso moderado lo cual no le servía a la clase trabajadora una actitud tan débil frente al estado, por tal motivo en 1880 desapareció. Después vino el congreso obrero permanente en 1876 que fue el primer intento de organismo sindical nacional, y ellos “demandaban educación para los trabajadores, talleres para dar trabajo, garantías políticas y sociales, distribución de servicios nacionales y libertad de elegir a los funcionarios públicos”,<sup>18</sup> de ahí en adelante se dan un sin número de organismos nacionales con los mismos objetivos los cuales tuvieron su gran auge en el periodo del ex presidente Lázaro Cárdenas, quien siempre fue conocido como impulsor de las causas trabajadoras.

La constitución de 1917 trajo su gran manifestación histórica de este derecho a nuestro país y contenía una declaración de derechos sociales en los apartados del derecho agrario y del derecho del trabajo, “como grito de rebeldía del hombre que sufría en el campo, en las minas, en las fábricas, en los talleres, brotó en este momento la tragedia del dolor del pueblo y fue creación natural, genuina y propia del Mexicano”,<sup>19</sup> y fue la primera constitución en el mundo en contener estos apartados dentro de sí, esto ha sido una gran aportación de México para el mundo.

---

<sup>17</sup> Climent Beltrán, Juan B., op. cit., p. 4.

<sup>18</sup> *Idem.*

<sup>19</sup> *Idem.*

El derecho del Trabajo, que surge del derecho social, se divide en dos principales apartados que a continuación analizaremos:

### 1.- *Derecho Social*

Se define en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, según lo manifiesta José Dávalos, estos derechos son aquellos que proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana<sup>20</sup>. Para tratar de definir el derecho social, debemos partir por entender al derecho en su más amplio significado, en términos generales, como el conjunto de normas que rigen la vida del hombre en sociedad, pues a decir de este autor, era evidente que el vínculo existente entre los trabajadores y quienes los empleaban no era una relación entre iguales.

Dado que el derecho es una disciplina de opinión, podremos encontrar que “habrá tantas definiciones como autores existan, desde los que intervinieron en la antigua Roma, hasta los que a lo largo de los siglos se han dedicado a pretender escudriñar dentro del concepto de ciencia y luego, ubicar al derecho”.<sup>21</sup> Una vez que damos por cierta una definición de derecho, que en modo alguno pretende ser la única, podemos pasar a tratar de definir las ramas del derecho, entendiendo estas como las vertientes en que se ha venido dividiendo el derecho desde el principio de la humanidad.

La evolución de las luchas sociales se manifiesta como una pugna inherente al devenir de la humanidad, independiente de cualquier fundamentación teórica o doctrinaria. La antigua estructura de clases sociales estaba conformada por la jerarquía de castas; esto va derivando con la evolución social a otra estructura clasista distinta de orden económico. Hay una confrontación entre ricos y pobres, entre quienes dominaban los medios de

---

<sup>20</sup> Dávalos José, “La concertación social”, *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, septiembre- diciembre, 1987, p. 646.

<sup>21</sup> Gómez Porchini, José Manuel, “¿Qué es el Derecho Social?”, [http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota\\_id=188473](http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota_id=188473), consultada el 2 de febrero de 2013.

producción y los que tenían como único patrimonio su fuerza de trabajo. Después del Congreso Constituyente de 1917 que consagró las garantías sociales, va tomando cuerpo la idea de organizar el trabajo.

Esta idea tuvo su exponente principal en Luís N. Morones. “Éste llenó toda una época en el movimiento obrero mexicano desde 1918 hasta 1928; llegó a ser con Calles, Secretario de Industria y Comercio, fundó el partido laborista, paralelo políticamente a la CROM en el movimiento sindical”.<sup>22</sup> Tenía dos gobernadores ese partido, 40 diputados y varios senadores ejercían un gran poder. “Vicente Lombardo Toledano, el gran ideólogo del sindicalismo obrero en México había participado anteriormente como funcionario sindical dentro de la Confederación Regional Trabajadora Mexicana (CROM). El movimiento sindical mexicano tenía contactos internacionales”.<sup>23</sup>

A México habían llegado representantes del partido socialista español de Pablo Iglesias; se mantuvo contacto con las dos grandes corrientes del sindicalismo norteamericano: “la de Gompers, llamado el Lincoln de los obreros porque fue el iniciador del sindicalismo en Estados Unidos. Contra esta corriente estuvo el “Congreso Industrial”, que preconizaba la huelga como instrumento de lucha”.<sup>24</sup> En México hubo una mayor inclinación hacia la segunda, con los métodos de la huelga como instrumento de reivindicación trabajadora.

La huelga de Cananea y la de Río Blanco son dos acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero. “La huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos y solicitaban se aplicara el derecho *ubi eadem ratio, idem ius*”.<sup>25</sup> La denominada huelga de Río Blanco fue un acontecimiento que tuvo

---

<sup>22</sup> Iglesias, Severiano, *sindicalismo y socialismo en México*, 2a. ed., México, Grijalbo, 1970, p. 63.

<sup>23</sup> *Idem*.

<sup>24</sup> Espíndola Cruz, Ismael, “Legislación mexicana, movimiento sindical huelgas, organizaciones trabajadoras, libertad sindical”, *Sindicatos*, [derecho-sindical\\_13.html](#), consultada el 25 de enero de 2013.

<sup>25</sup> Frente de Trabajadores de la Energía, “Pasajes de la lucha trabajadora Mexicana”, *Huelgas en México*, Organización trabajadora afiliada a la Federación Sindical Mundial, Volumen 6, Número

lugar en Río Blanco, Orizaba , en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

El motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Es muy importante señalar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. “La falta de malicia y de formación del sindicato determina la manera inocente de los trabajadores que fueron luego sorprendidos por las provocaciones que costaron muchas vidas”.<sup>26</sup>

Un aspecto muy valioso que dejó la huelga de Cananea es respecto a dejar en las leyes laborales la jornada de ocho horas, el principio de trato de igualdad y que se mantenga un 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboran en una determinada empresa. La huelga de Río Blanco se convierte para que el régimen revolucionario prohíba poco después las tiendas de raya. Posteriormente de los fenómenos revolucionarios en el Maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, fueron precursores también de las ideas que cristalizaron el Artículo 123 Constitucional.

A virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada “Revolución Constitucionalista”,<sup>27</sup> donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándole monseñor, Natividad Macías, que ya había sido diputado en el Congreso en la XXVI Legislatura, pasó a ser el que le dio forma jurídica al Artículo 123 Constitucional. Los ideólogos del Artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano

---

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 9

<sup>27</sup> Espíndola Cruz, Ismael, “Legislación mexicana...”, cit., p. 9.



Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos.<sup>28</sup>

En el derecho social, la relación colectiva de trabajo es esencial porque es la base en que se sustentan las relaciones laborales, es la socialización del capital, de los instrumentos de producción, distribución y consumo. El derecho social abrió su primera brecha con la legislación contra la usura, cuya finalidad era salvaguardar a la gente inexperta.<sup>29</sup> La idea central de este derecho se inspira en la nivelación de las desigualdades de las personas y esta se convierte en meta o aspiración del orden jurídico, así pues las fuerzas motrices del derecho social se deben buscar en el derecho económico y el derecho del trabajo, detrás del concepto de igualdad de las personas se dibuja el derecho del trabajo y se dan las figuras concretas de trabajador y patrón, del obrero y el empleado, como sujetos ya socializados en sus sindicatos o asociaciones.

#### *A. Derecho Laboral*

El vocablo labor significa, trabajo y usualmente se emplea para referirse al derecho de los que trabajan, podría decirse que el trabajo constituye al género y la labor a la especie.<sup>30</sup> Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano y se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente, en concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p 10.

<sup>29</sup> Delgado Moya, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Porrúa, 2001, p. 468.

<sup>30</sup> Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires Argentina, Omega, 1968, p. 42.

ley o los reglamentos. A este derecho también se le reconoce por ser una rama del Derecho en cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.<sup>31</sup> De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su sostenimiento y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El derecho laboral contiene:

Derecho individual del trabajo: se trata de las relaciones que derivan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.<sup>32</sup>

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo como lo son los sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela.

Disciplinas auxiliares del Derecho Laboral

Derecho de la seguridad social: Dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc.<sup>33</sup>

Derecho procesal laboral: Este derecho contiene las siguientes características fundamentales. Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.<sup>34</sup> Es un derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales. Por último, tiene un significado profesional

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 11.

<sup>32</sup> *Idem*.

<sup>33</sup> *Idem*.

<sup>34</sup> *Idem*.

notorio, es decir, que solamente regula a un el sector de la población dedicado a la relación laboral.

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral los términos referidos a "obreros" o "patrones", ya que marcan líneas ideológicas.<sup>35</sup> Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

#### a) Derecho Individual del Trabajo

Para el autor Guillermo Cabanellas, este derecho es la relación laboral entre un solo trabajador frente a un patrón y tiene como frente especial de sus normas el contrato individual, y la ley es más rigurosa cuando se trate de un derecho individual porque se pretender proteger a los trabajadores aislados que por lo general son los más desprotegidos.<sup>36</sup> El derecho individual emerge en el campo del derecho laboral y se apoya en principios y normas del derecho común y las estipulaciones contractuales entre patrono y trabajador no pasan de la eficacia de un contrato limitado a las partes, como en la esfera del derecho civil, y se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado trabajador y por otro empleador.

“En cuanto a este derecho la ley de contrato de trabajo constituye el cuerpo normativo principal”<sup>37</sup>. Y se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado trabajador y por otro empleador. “En cuanto a este derecho la ley de contrato de trabajo constituye el cuerpo normativo principal y su principal característica es el contrato individual de trabajo que analizaremos a continuación”.<sup>38</sup> Es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para

---

<sup>35</sup> *Ibidem*, p 12.

<sup>36</sup> Buen Lozano, Néstor de, op. cit., p. 6.

<sup>37</sup> Samuel Amparo, José Manuel, “Los recursos humanos contenidos en el Derecho de trabajo”, *Derecho al trabajo*, <http://amsajo.wordpress.com/>, consultada el 12 de enero de 2013.

<sup>38</sup> *Idem*.

una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada y sus principales acepciones son el ser.

Un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral, dirigido es decir que esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.),<sup>39</sup> con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes, es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes, también es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica que también se le conoce como utilidad de la prestación de la contraparte.

Es un contrato permutante, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes y es de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato, es un acto consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice,<sup>40</sup> de igual manera esta normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas.

#### b) Derecho colectivo

Este derecho reconoce como fuente la convención colectiva y es más enérgico que el derecho individual ya que sus efectos alcanzan a todo un orden profesional de su misma actividad, el derecho colectivo es posterior y descende del derecho público.<sup>41</sup> El derecho sindical forma parte del derecho colectivo y cuenta con autonomía relativa y dependencia notoria. El derecho colectivo se enfoca en las masas de trabajadores, y dentro de este apartado se encuentra el derecho de asociación. La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizada por las patronales.

---

<sup>39</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 12a. ed., México, Porrúa, 1999, p. 39.

<sup>40</sup> *Idem*.

<sup>41</sup> Iglesias, Severiano, op. cit., p. 8.

“El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente”<sup>42</sup>. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno de la cual derivó la legislación del trabajo. Ésta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores.

En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo, se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común, no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible. “En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene, este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano.”<sup>43</sup>

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores especialmente organizaciones profesionales y el Estado y de las formas en que estos se relacionan especialmente negociación colectiva y huelga, la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estacionada la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de

---

<sup>42</sup> OIT, “El Fenómeno Sindical en el Derecho comparado en América Latina”, El-Fenómeno-Sindical-En-El/1162252.html, consultada el 18 de febrero de 2013.

<sup>43</sup> Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Iure, Colección de textos jurídicos, 2006, p. 52.

cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

Entre las principales características de este derecho tenemos que es un derecho que pertenece a los grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros.<sup>44</sup> Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral. “Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y carecen también de fuero frente al Estado<sup>45</sup>, esto en palabras de Loyzaga de la Cueva.

#### Coaliciones y Sindicatos:

José Manuel Lastra Lastra, en su artículo La Libertad Sindical nos manifiesta que “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”<sup>46</sup>, dando paso un nuevo sistema que se vio forzado a evolucionar en lo que hoy conocemos como libertad sindical. La Declaración francesa de 1789 nos agrega Lastra, “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

---

<sup>44</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992, p. 135.

<sup>45</sup> *Idem.*

<sup>46</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “La libertad Sindical”, *Boletín Mexicano de derecho comparado*, UNAM, Núm., 98, mayo-agosto, 2000, p. 696.

general de asociación”<sup>47</sup>, 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. Así mismo Arturo Alcalde, nos indica que “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”.<sup>48</sup> 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. 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.<sup>49</sup> Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte, sus creadores.

Así que, 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 disconformidad entre el individuo y el grupo<sup>50</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. 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

---

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>48</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, “Ensayo de libertad sindical”, *Instituto de acceso a la información pública*, México, Diciembre de 2010, p. 15.

<sup>49</sup> Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2002, p. 173.

<sup>50</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, “El control Administrativo y Judicial de los Sindicatos”, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/414/2.pdf>, consultada el 13 de mayo de 2012.

después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales, en 1871 (Trade Unions).<sup>51</sup>

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”,<sup>52</sup> situación extrema hecha como medida de control para poder tener sometidos a los miembros de la clase trabajadora.

“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 y 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”.<sup>53</sup> Con ello observamos que fue en Europa donde se evolucionó primeramente en torno a lo que a libertad sindical se refiere, dejando muy detrás a Latinoamérica.

En el caso de México, correspondió al famoso Código Penal de Martínez de Castro la triste misión de penalizar la coalición y la huelga, nos comenta Lastra Lastra, al tiempo que nos expone cómo el artículo 922, del capítulo XI, referido a la revuelta 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, degenera en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con gritos, riñas y otros desórdenes, serán castigados los delincuentes”.<sup>54</sup>

De igual manera continua señalando Lastra que “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 u honorarios de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”. Tiempo después,

---

<sup>51</sup> Lastra Lastra, José Manuel, op. cit., p. 16.

<sup>52</sup> *Idem.*

<sup>53</sup> *Idem.*

<sup>54</sup> *Idem.*



quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la Constitución de 1917. Esta situación pareciera encontrarse muy lejana de la realidad actual, pero basta con ver como son reprimidos los trabajadores cuando intentan manifestarse, siendo tratados peor que un delincuente confeso y por el simple hecho de hacer uso de su libertad de expresión.

A continuación daremos la definición de coalición y sindicato:

Coalición.- solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería momentánea y no influiría eficazmente en la vida del derecho de trabajo.<sup>55</sup> Su eficacia radica, precisamente, en constituir el comienzo obligado de las otras instituciones, afortunadamente en nuestro país la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

El sindicalismo es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.<sup>56</sup> Es la persona social, libremente constituida por los trabajadores o patrones. Y la Ley Federal del Trabajo (LFT), existen varias clases de sindicatos de trabajadores:

Gremiales.- los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa.- los formados por trabajadores que presten su servicio a una misma empresa.

Industriales.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma industria.

Nacionales de industria.-los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.

Libertad Sindical:

---

<sup>55</sup> Buen Lozano, Néstor de, Derecho del trabajo..., cit., p. 13.

<sup>56</sup> *Idem.*

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, total e ilimitada.<sup>57</sup> El ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas, esto es que la libertad de cada individuo se encuentra limitada hasta donde se respeten las libertad de las demás personas, 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.

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".<sup>58</sup> La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de escoger la agrupación sindical a la cual adherirse. 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>59</sup> Lo anterior reconoce la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria; la autonomía sindical, contra el dirigismo sindical; la pluralidad sindical, contra la unidad sindical. Para García Oviedo "la asociación no tiene otro origen que la voluntad particular y una vez constituida y nadie está obligado a incorporarse a

---

<sup>57</sup> Lastra Lastra, José Manuel, "Inconstitucionalidad de la clausula de exclusión", visible en, <http://biblio.juridicas.unam.mx/>, consultada el 10 de enero de 2013.

<sup>58</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo...*, cit., p. 13.

<sup>59</sup> Russomano, Mozart Víctor, *Principios generales de derecho sindical*, Madrid, Centro de estudios Constitucionales, 1977, p. 137.

ella, se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca, de la asociación."<sup>60</sup>

Bayón Chacón y Pérez Botija consideran que "la libertad de sindicatos consiste 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"<sup>61</sup>. La libertad sindical se comporta tanto como un principio del derecho comparado como un derecho colectivo de los trabajadores siendo el mismo una de las mayores conquistas de los trabajadores en el mundo del trabajo.

Para el autor Supliot, "la libertad sindical es una libertad individual que se ejerce colectivamente. Permite reagruparse en el seno de las organizaciones sindicales encargadas de defender los intereses comunes de la profesión que se han dado por misión representar".<sup>62</sup> Por lo anterior podemos entender que la libertad de sindicatos consiste, 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.

El efecto inmediato 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. 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,<sup>63</sup> esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato.

Acerca de este concepto, Barrionuevo Peña, profesor de la Universidad de Madrid, en su artículo "Los sindicatos y las asociaciones de empresarios",

---

<sup>60</sup> García Oviedo, Carlos, *Tratado elemental de derecho social*, 2a. ed., Madrid, E.P.S.A., 1946, p. 45.

<sup>61</sup> Bayón Chacón – Pérez Botija, *Manual de derecho del trabajo*, 22a. ed., Madrid, Marcial Pons, 1977, p. 838.

<sup>62</sup> Supliot, Alain, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires Argentina, Heliasta, 2008, p. 22.

<sup>63</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *La libertad sindical...*, cit., p. 16.

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>64</sup>

La libertad sindical entraña el reconocimiento de la posibilidad social y la legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos en una misma categoría profesional. Esta diversidad 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.<sup>65</sup> 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.

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 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 se le otorga el poder a estos de elaborar sus propios estatutos; designar a sus dirigentes, deliberar libremente,

---

<sup>64</sup> Barrionuevo Peña, José," Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Constitución", *Simposio sobre este temas celebrado en el Centro de Estudios Constitucionales*, mayo-junio 1979, p. 115.

<sup>65</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, 3a. ed., México, Porrúa, 1999, p. 158.

proveer a su administración y establecer los servicios que se juzgen útiles para los asociados";<sup>66</sup> impulsar los medios característicos que cada sindicato le imprima para obtener sus propios fines en relación al trabajo, y, otorgar 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, 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, al deja hacer a los trabajadores sus propias asociaciones y no prohibirles a estas sus luchas huelguísticas.

José Manuel Lastra dice que "la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado".<sup>67</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, pues de no haber sido por las múltiples manifestaciones de inconformidad, hubiera sido muy complicado que el Estado de buena fe otorgara algo de libertad Sindical a los trabajadores miembros de un sindicato, de esta manera se da un deber negativo del Estado de dos facetas, como el de 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".<sup>68</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

---

<sup>66</sup> Lastra Lastra, José Manuel, La libertad sindical, cit., p. 16.

<sup>67</sup> *Idem.*

<sup>68</sup> *Idem.*

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. Néstor de Buen opina que es "un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".<sup>69</sup> De igual manera 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>70</sup> Por otro lado 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>71</sup> Finalmente para Charis Gómez, la idea de libertad sindical permanece como la "aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales".<sup>72</sup>

### 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...".<sup>73</sup> En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de auto determinarse. 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

---

<sup>69</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo...*, cit., p 13.

<sup>70</sup> Guerrero Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 1994, p. 283.

<sup>71</sup> Santos Azuela, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, 2a. ed., Porrúa, 1997, p 97.

<sup>72</sup> Charis Gómez, Roberto, *Derecho Internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 135.

<sup>73</sup> García Máynez, Eduardo, "Dos temas Universitarios", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, UNAM, núm. 114, septiembre-diciembre 1979, p. 798.

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". 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 representantes 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 releer 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 De la Cueva ha expresado, 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".<sup>74</sup>

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.

---

<sup>74</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1992, t. II, p. 257.



Cuando las agrupaciones sindicales tienen una participación social relevante, pueden contribuir "al mejoramiento de la política económica y social del Estado. 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".<sup>75</sup>

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, pues en el artículo 359 se expresa esta idea.<sup>76</sup> 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.

Por lo que este autor concluye diciendo que "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".<sup>77</sup> Sin duda compartimos la opinión del autor, porque con solo leer los diarios nos damos cuenta de la inmensa corrupción que existe en algunos líderes gremiales y por fortuna todavía existen sus honrosas excepciones.

### Unidad Sindical

Empezaríamos diciendo que la unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de su evolución y de sus posibles victorias. Vicente Lombardo Toledano decía que la "única forma de hacer marchar al proletariado por su propio camino, es la lucha común por objetivos comunes, que lleva de un modo

---

<sup>75</sup> Buen Lozano, Néstor de, Derecho del trabajo..., cit., p 13.

<sup>76</sup> *Idem.*

<sup>77</sup> *Idem.*

natural y lógico a la unidad orgánica<sup>78</sup>. 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 mantienen 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.

De igual manera el autor comenta que mientras se mantenga la división en las filas de los sindicatos y entre éstos y las federaciones y confederaciones que los agrupan, la clase trabajadora seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas<sup>79</sup>. Lo que sin duda beneficia solo a los dueños del capital, pues siempre prevalecerá el divide y vencerás ya que el problema fundamental de la clase trabajadora es el problema de la unidad.

La unidad sindical pretende asegurar la eficacia total de una esencia profesional. De esta manera existe algo llamado sindicalismo único que “no estimula la existencia de varias agrupaciones, porque pueden dejarse ganar por la rutina y olvidar sus objetivos esenciales. La unidad de miembros conduce a la acción totalitaria”.<sup>80</sup> La absorción de sindicatos únicos por los estados totalitarios, constituye una prueba manifiesta en estos casos.

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

---

<sup>78</sup> Lombardo Toledano, Vicente, *Escritos sobre el movimiento trabajador*, México, Universidad Trabajadora, 1975, p. 202.

<sup>79</sup> Lombardo Toledano, Vicente, *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*, México, Universidad Trabajadora, 1974, pp. 90-91.

<sup>80</sup> Spyropoulos, Georges, *La liberté syndicale*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1956, p. 13.

sindicato único, puede ocurrir, además, que el movimiento sindical pierda su autonomía, el sentido de sus tradiciones, de su misión.

### Pluralidad Sindical

En la opinión de Lastra Lastra, este principio de la pluralidad sindical es “la consecuencia 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”<sup>81</sup>. 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 cambio de asociaciones profesionales, lo que muchas veces sirve para crear mayor desunión entre los trabajadores.

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, en México, la tendencia es en favor del sindicalismo plural, que parece congruente con el principio de libertad sindical.<sup>82</sup> 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 representativo, 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".<sup>83</sup> 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, y en tal sentido Mozart V. Russomano, agrega que la unidad sindical limita la libertad, el sindicato

---

<sup>81</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *La libertad sindical...*, cit., p. 16.

<sup>82</sup> *Idem*.

<sup>83</sup> Santos Azuela, Héctor, *Sindicalismo en México*, México, Porrúa, 1994, p. 141.

único y oficializado es producto artificial de la ley, presa fácil para la voracidad intervencionista del Estado.<sup>84</sup>

Esto crea desconfianza en el espíritu del trabajador, y la pluralidad quiebra la unidad de la clase trabajadora, estimula la competencia entre los sindicatos, la ambición de sus líderes y debilita la organización trabajadora. El régimen de pluralidad sindical presupone un sistema económico consolidado, y un nivel de desarrollo nacional importante.

#### Clausulas Sindicales:

No todo es negativo desde su inicio, ya que como nos dice Mario Deveali 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<sup>85</sup>. La realidad no siempre es el Estado o los patronos quienes violentan los derechos sindicales de los trabajadores, pues según este autor 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”.<sup>86</sup>

Estas cláusulas pueden ser: exclusión de ingreso o taller cerrado, 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 o de mantenimiento de miembros sindicales, mediante las cuales se otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato y se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo, generando con esto temor o inestabilidad en los agremiados.

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

---

<sup>84</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo...*, cit., p 13.

<sup>85</sup> Deveali, Mario L., *Derecho sindical y de previsión social*, 3a. ed., Buenos Aires, Víctor P. de Zavalia, 1957, p. 62.

<sup>86</sup> *Idem*.

contribuciones y aceptando la disciplina.<sup>87</sup> 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 opinión de Euquerio Guerrero, las cláusulas 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”.<sup>88</sup> Tomando represalias de lo más insanas para tener sometidos a los trabajadores en contra de sus propios principios, violentando con ello todo espíritu de libertad sindical y dejando indefensos a los que difieren de las políticas de los dirigentes sindicales.

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”.<sup>89</sup> A pesar de que según su opinión, es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta “debe ser relegada e inclusive eliminada de la Ley.

### III. MARCO JURÍDICO DE LA TOMA DE NOTA EN IBEROAMÉRICA Y MÉXICO

Resulta necesario identificar las similitudes existentes entre estos dos territorios, por lo que se va descubriendo que hay una cierta coincidencia iberoamericana en la formación de los sindicatos, en el sentido de que se presume una libertad formativa no condicionada a autorizaciones previas, pero que en la realidad es exactamente lo contrario. “Es interesante, por ello,

---

<sup>87</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo...*, cit., p 13.

<sup>88</sup> Guerrero Euquerio, op. cit., p. 23.

<sup>89</sup> Buen Lozano, Néstor de, “Principios y reglas de la libertad sindical en Iberoamérica”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, Núm. 90, septiembre-diciembre, 1997, p. 29.

asomarse a las diferentes etapas de integración de los sindicatos, cuyo estudio pone de manifiesto que sobre la libertad y la autonomía sindicales, presupuestos indispensables, predomina la coerción y la heterónoma”.<sup>90</sup> No negaremos la enorme influencia que tiene Iberoamérica en la evolución jurídica con respecto a México y por supuesto que el sindicalismo y la toma de nota se encuentran dentro de este sistema.

Por tal motivo, de Buen continúa manifestando cómo la normatividad latinoamericana en materia de libertad y autonomía sindicales “obliga a penetrar en ella, protegido contra el espanto; armado frente a la diferencia notable entre el discurso y la práctica; un sombrero amplio para evitar calores demagógicos y un buen diccionario del castellano para entender las sutilezas del lenguaje”.<sup>91</sup> Si se le agrega cierta cultura histórica sobre el nacimiento y desarrollo de las naciones latinoamericanas y, sobre todo, experiencias personales, el resultado puede ser interesante concluye de Buen.

Es indudable que se percibe que en Latinoamérica se padece de una grave enfermedad de vocación reglamentaria, habitualmente asociada a formas manifiestas o escondidas de autoritarismo, de hecho. Quizá responde esa tendencia a la idea de que el derecho social que se reglamenta es un derecho social que se pierde. Y de lo que se trata, en el fondo, es precisamente que se pierda. Hay, por supuesto, notables excepciones, como es el caso del Uruguay que ha resuelto el problema convirtiendo en leyes internas los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),<sup>92</sup> situación que adelante expondremos con profundidad.

Se observan algunos casos, como el de México donde desde su constitución se le permite a los obreros y a los empresarios, derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, no se confirma en la Ley Federal del Trabajo (LFT) “que levanta todo tipo de obstáculos para la formación, registro y

---

<sup>90</sup> *Ibidem*, p. 32.

<sup>91</sup> *Idem*.

<sup>92</sup> *Idem*.

funcionamiento de los sindicatos".<sup>93</sup> En general, en esta ley se integra un sindicalismo dependiente, subordinado a decisiones políticas. Quizá por esa razón, adicionada a otras muchas, los sindicatos son en este momento aparatos desgastados, muchas veces con desprestigios ganados en buena lucha corporativa (México) y, en el mejor de los casos, débiles de toda debilidad, frente a las presiones del neoliberalismo y a las políticas de ajuste, de las que muchas veces acaban por aceptar no en calidad de víctimas sino de asociados al sistema.

No obstante, hay optimismo qué destacar hasta cierto punto. Walter Barelli, experto sindical brasileño, pone de manifiesto la renovación del sindicalismo en su país, el cual en los últimos años ha tenido un buen avance en cuanto a respeto de la libertad sindical, aunque por lo que se observa, todavía se tiene mucho en que mejorar, y "que pasaría por la incorporación de trabajadores profesionales: médicos, economistas, abogados, ingenieros y no sólo los bancarios, tradicionalmente una categoría combativa".<sup>94</sup> Pero, además, se trataría de un sindicalismo nuevo, joven, con dirigentes de poco más de veinte años, que han desplazado a los dirigentes viejos y que incluso han cambiado las políticas internas.

Quizá es más expresivo Pedro Munguía, quien a nombre de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) señala, con conocimiento de causas, cuáles son los desafíos que encaran y que amenazan su existencia misma, los sindicatos de la región. En algunos países no requiere autorización del registro, como en España, donde existe la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en la que sólo se tiene que realizar un registro como si fuera una sociedad mercantil. Aquí históricamente demuestra que ha servido de control de los sindicatos.

#### 1. *La toma de nota como requisito de legitimación de la dirigencia sindical en Iberoamérica y México*

La llamada "toma de nota" que otorga legalidad a las directivas de organizaciones sindicales, "se ha convertido en un mecanismo de control del

---

<sup>93</sup> *Idem.*

<sup>94</sup> Barelli, Walter, "La importancia del sindicalismo se define por su acción", *Encuentro internacional sindicalismo y democracia*, México, SNTE, 1992, p. 12.

Gobierno, como factor de estabilidad laboral en el país y a la que tienen que someterse los dirigentes en busca de su sobrevivencia y, en muchos casos, de su interminable gestión sindical”.<sup>95</sup> Tanto líderes sindicales como litigantes en materia laboral señalan que el trámite de este requisito legal que lleva a cabo la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, se ha convertido en un círculo vicioso y en ocasiones hasta "perverso", en el que la burocracia y los tramites excesivos son utilizados como pretexto para frenar la entrega del registro.

Sin embargo, aseguran que “mientras varias agrupaciones gremiales tienen que sortear algunos obstáculos, otras más, como las del movimiento obrero organizado aglutinadas en el Congreso del Trabajo, reciben trato privilegiado y casi de facto obtienen la notificación respectiva”<sup>96</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 interna y externa".

El Jurista Néstor de Buen, comenta en el Boletín Mexicano de Derecho Comparado, el artículo Principios y reglas de la libertad sindical en Iberoamérica, en cuanto a la personalidad jurídica es polémico, ya que “cualquier solución que no la reconozca a partir de la decisión de los trabajadores de constituir el sindicato, cumpliendo los requisitos formales previstos, sin intervención de la autoridad, chocaría de frente con el artículo 7 del Convenio 87, que prohíbe someterla a condiciones limitantes y este es el caso de México”.<sup>97</sup> Afirmación que retomaremos al realizar el estudio a profundidad del citado convenio.

---

<sup>95</sup> Acosta, Carlos, “Toma de nota ata de manos a sindicatos”, Periódico el sol de México <http://www.oem.com.mx/oem/notas/n1905603.htm>, consultado el 18 de agosto de 2012.

<sup>96</sup> *Idem*.

<sup>97</sup> Buen Lozano, Néstor de, Principios y reglas..., cit., p.31.



Por este motivo, continua, de Buen, que se arranca de una afirmación legal rotunda: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales", dice el artículo 374, LFT; pero en otra región de la ley, muy separada, el artículo 692-IV exige para la acreditación de la representación sindical (como único medio) el oficio de toma de nota de la autoridad registral, lo que deja en manos de esa autoridad (siempre un organismo estatal) la vida práctica de los sindicatos".<sup>98</sup> Dejando a los sindicatos en México indefensos ante esta contradicción entre la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la contraposición de estas con el convenio 87 de la OIT. "Se trata pues, simplemente, de una manera graciosa de hacer a un lado el Convenio 87 de la OIT, que México ha suscrito (1950) y, por ello mismo, es obligatorio".<sup>99</sup>

Las repercusiones del TLCAN sobre los empleos mexicanos han sido devastadoras, y las más recientes promesas de empleo digno siguen sin cumplirse para los trabajadores mexicanos. "En lugar de crear más puestos de trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores, el gobierno de México se propone eliminar los sindicatos democráticos que existen, en particular los pocos que logran obtener mejores salarios y un nivel de vida más alto para sus miembros"<sup>100</sup>.

Los trabajadores y sindicatos tienen derechos legales y sociales en México, y se supone que el Estado debe respetarlos y protegerlos. Pero, en realidad, el gobierno ha manifestado claramente que practicará la impunidad de sí mismo y de otros en el uso de la represión y la violencia para mantener bajos los salarios y negarles sus derechos a los trabajadores. En agosto de 2010, la Federación Internacional de Trabajadores de Transporte (ITF) concluyó su 42o congreso con una marcha en la Ciudad de México, en apoyo de los derechos de los trabajadores mexicanos y "decreto que en los últimos cinco años ha aumentado gravemente la violación sistemática y descarada de los derechos sindicales de los trabajadores mexicanos".<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> *Ibidem*, p 34.

<sup>99</sup> *Idem*.

<sup>100</sup> Lastra Lastra, José Manuel, "Defender los derechos sindicales en México, antecedentes de las reivindicaciones", *revista solidaridad*, México, 19 de febrero de 2011, p. 35.

<sup>101</sup> *Idem*.

Defender los derechos sindicales en México es cada día más difícil ya que se está presentando con la tolerancia, complicidad y, en muchos casos, acción directa del Estado mexicano a diferentes niveles de autoridad. Las acciones varían entre permitir la presencia impune de matones contratados en el lugar de trabajo y en la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta la presencia directa de la policía federal y de tropas que ocupan lugares de trabajo, lo mismo que resoluciones ilegales e inconstitucionales de todos los niveles de gobierno federal y estatal, con el fin de anular la libertad sindical.

El gobierno mexicano se reserva la facultad de validar, mediante un mecanismo discrecional, el registro de sindicatos. Los trabajadores organizados democráticamente son forzados a permanecer a la espera indefinidamente, hasta que el Estado les reconozca legalmente la condición de sindicato. “El estado se reserva la misma facultad de reconocimiento llamada toma de nota de la directiva de un sindicato, y en consecuencia se dan casos frecuentes de interferencia gubernamental en la autonomía sindical”.<sup>102</sup>

El gobierno apoya un sistema de sindicatos dominados por los empleadores, llamados sindicatos “de protección” para impedir que los trabajadores elijan democráticamente a sus representantes. Los trabajadores que tratan de sindicarse libremente, se exponen con frecuencia a la intimidación, violencia y represalias de sus empleadores. Los intentos de los trabajadores de convocar elecciones que establecerían su derecho de administrar convenios de negociación colectiva a través de sus auténticas organizaciones, son permanentemente obstruidos y sometidos a múltiples requisitos, mientras que los empleadores firman convenios con sindicatos controlados por las empresas, muchas veces sin que se enteren los trabajadores qué abarca el convenio.

Los trabajadores mexicanos no pueden ejercer libremente su derecho de huelga. Cuando tratan de obtener el permiso legal para convocar una huelga, los sindicatos se enfrentan a múltiples barreras y requisitos; una vez que comienza la huelga, las autoridades laborales se reservan el derecho de

---

<sup>102</sup> *Ibidem* p. 35.

declararla inexistente porque se considera que no cumple los requisitos legales, que son interpretados en forma arbitraria. “El movimiento sindical de México está dominado por sindicatos que en gran parte sirven a los intereses del gobierno y de las empresas, y no procuran ningún beneficio a los miembros”.<sup>103</sup> Los sindicatos que sí funcionan en forma democrática e independiente, produciendo beneficios reales a sus miembros logrando aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo, han estado apuntados para la destrucción por el gobierno mexicano y quienes lo apoyan.

Por lo anterior queda de manifiesto que “en los últimos cinco años ha aumentado gravemente la violación sistemática y descarada de los derechos sindicales y usando como si principal arma la Toma de nota, negándosela a los sindicatos que cumplen con todos los elementos requeridos por la ley”.<sup>104</sup> A pesar de que la autoridad laboral considere que sólo es un registro que da legalidad a la organización, insiste que en la práctica se convierte en un mecanismo de control, cuestión que expondremos con detenimiento, “a través de la exigencia de requisitos, aunque en la mayoría de los casos se las otorgan en "fast track" porque son sindicatos afines al Gobierno”.<sup>105</sup>

Lo anterior nos hace afirmar que la toma de nota se ha convertido en una fuente de enriquecimiento de los funcionarios puesto que estos cobran por la actualización de toma de nota de una directiva, de no pagar las cuotas probablemente les sea negada con alguna de las tantas artimañas legales que existe.

## *2. Facultades y límites de la autoridad laboral en relación a la toma de nota*

Primeramente explicaremos en qué consiste la Toma de Nota. Ésta es un documento expedido por la Secretaria del Trabajo a través de las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, que otorgan a las dirigencias sindicales como registro y consentimiento por haber cumplido con los requisitos que los acreditan como los ganadores de una elección libre y democrática donde las bases trabajadoras eligen a sus dirigentes y representantes. Para

---

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 36.

<sup>104</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Defender...*, cit., p. 35.

<sup>105</sup> Acosta, Carlos, *Toma de nota...*, cit., p. 34.

que la autoridad laboral entregue dicho documento la dirigencia recién electa debe otorgar los siguientes requisitos:

Solicitud de registro ante la autoridad competente según lo dispone el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. Esta debe estar firmada por lo menos por los secretarios General, de Organización y de Actas, se deben adjuntar por duplicado:

1. El acta de la asamblea constitutiva;
2. La convocatoria si la hubo;
3. Los estatutos firmados por quienes firmen el acta y;
4. El padrón que hace efectos de lista de asistencia.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 19 dice lo siguiente:

Artículo 19. Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;
- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;

IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes.

Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro podrá negarse únicamente:

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

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

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

Una vez que se crea un sindicato se debe proceder a su registro, es decir, que la autoridad del trabajo de fe de que tiene todos los requisitos legales, y para eso debe acompañar entre otros documentos, el acta de asamblea en que se eligió a la directiva. En ese momento en que queda registrado el sindicato se levanta asimismo la toma de nota, documento en donde consta haber quedado registrada la directiva del sindicato que funciona como el órgano ejecutivo y representativo del sindicato. Además de lo anterior, puede también otorgarse la toma de nota con posterioridad al registro del sindicato, cuando existan cambios en la directiva, y en este caso el Sindicato tiene que avisar ante la autoridad que realizó el registro los cambios sufridos en la directiva en un plazo de 10 días y debe acompañar la copia del acta de la asamblea de la elección de la directiva y, la autoridad procede a efectuar la toma de nota.

Sin embargo, cuando se trata exclusivamente de la toma de nota, la ley solo exige como requisito el dar aviso a la autoridad registradora del cambio de directiva y acompañar las actas correspondientes. Según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “tanto el registro como la toma de nota implican la actualización de situaciones de hecho como de derecho que la autoridad debe verificar para salvaguardar la garantía jurídica de la acción”.<sup>106</sup> Añadieron que el registro y la toma de nota tienen el propósito común de garantizar mejor el derecho y la libertad sindical, pues son formalidades que se deben cumplir para hacer efectiva la representación sindical.

La diferencia es que el registro tiene que ver con el reconocimiento oficial de una coalición de personas constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses; mientras la toma de nota muestra la modificación de la estructura organizacional o cambios en los estatutos de un sindicato previamente reconocido.<sup>107</sup> El registro de un sindicato es la causa, y la toma de nota es la consecuencia necesaria de dicho registro, precisaron. Si la ley es muy precisa en poner sus propios límites para otorgar o negar la toma de nota, entonces nos hacemos las siguientes interrogantes.

¿Por qué se niega este documento con tanta regularidad a los sindicatos que cumplen con lo establecido por la ley? ¿Acaso las autoridades del trabajo se toman atribuciones que no les corresponden? ¿Cuáles serán los factores reales que influyen en la negativa de entregar la toma de nota a los sindicatos? Estas y muchas más interrogantes las resolveremos durante el desarrollo de la presente tesis.

---

<sup>106</sup> Periódico la jornada, “Toma de nota y registro sindical siguen el mismo procedimiento”: SCJN, <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/02/sociedad>, consultado el 22 de agosto de 2011.

<sup>107</sup> *Idem*.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA TOMA DE NOTA COMO ELEMENTO DE CONTROL SOCIAL EN MÉXICO

#### I. EL CONTROL SOCIAL

##### 1. *Concepto de control social*

El término control social se remonta a la segunda mitad del Siglo XIX en los EE. UU, y lo podemos entender como algo indisolublemente asociado “a la impostergable necesidad de integrar en un mismo marco social las grandes masas de inmigrantes que como fuerza de trabajo acudieron a la convocatoria migratoria generada por el proceso de industrialización de la naciente potencia norteamericana”.<sup>108</sup> La definitiva demanda organizativa de este cúmulo poblacional migratorio, caracterizado por su variada cosmovisión cultural, religiosa, etc., demandó la necesidad de localizar vías sociológicas de integración que superaran estas diferencias culturales y que a partir del desarrollo de normas de comportamientos mentales, garantizaran una convivencia social organizada.

Puede definirse al control social como un conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden social establecido, que puede ser ejercido mediante medios coactivos o violentos, como también a través de valores, normas, creencias, etc. En consecuencia, y según palabras de filósofo marxista Louis Althusser, “puede ser ejercido tanto a través del Aparato represivo del estado, cuya herramienta principal es la violencia, como de los Aparatos ideológicos del Estado, cuya herramienta es la ideología, y el adoctrinamiento mediante el uso de la misma”.<sup>109</sup> Lo cual podemos entender como conseguir el sometimiento del individuo por medio de las lecciones ideológicas que desde niños se le van mostrando.

Según el diccionario de Sociología de la Editorial Larousse, el control social lo constituye aquel "conjunto de mecanismos, acciones reactivas y

---

<sup>108</sup> “El control social,” visible en, <http://sociologiaplanetaria.blogspot.mx/2011/09/control-social.html>, consultado el 10 de abril de 2013.

<sup>109</sup> Althusser, Louis, “Ideología y aparatos ideológicos del Estado”, *La filosofía como arma de la revolución*, México, Siglo XXI, 1968, pp.102-151.

sanciones que una colectividad elabora y utiliza, ya sea con el fin de prevenir la desviación de un sujeto individual o colectivo respecto a una norma de comportamiento,<sup>110</sup> sea para eliminar una desviación que ha ocurrido logrando que el sujeto vuelva a comportarse de conformidad con la norma o, para impedir que la desviación se repita o se extienda a los demás. Según Pegoraro, el concepto de control social “ha sido concebido como una estrategia de integración-cooptación, pero también de corrección, de exclusión, de represión, de incapacitación, herramientas necesarias para la reproducción del orden social”.<sup>111</sup>

De esta forma vemos que el control social persigue que en toda sociedad los comportamientos individuales se orienten por reglas generales a lo que establecen los conglomerados, que para el efecto la sociedad cuenta con partes estructurales, generales y parciales, que tienen que ver con dichos comportamientos y sus definiciones,<sup>112</sup> a su vez surgen instituciones que definen y regulan las pautas normativas que estiman legítimas y aceptables, de esta manera surgen los llamados mecanismos de control social y dentro de estos se encuentra el Derecho, como un elemento fundamental para lograr que los comportamientos sean uniformes para todos los individuos de la sociedad.

Bergalli por su parte nos brinda un concepto de control, con el cual coincidimos: “el control social se ejerce sobre los individuos con la finalidad última de lograr una disciplina social que resulte funcional para el mantenimiento de las estructuras que sustentan al Estado”.<sup>113</sup> Para entender con más claridad al control social, primeramente daremos las definiciones e interpretaciones de diversos juristas renombrados, el primero de ellos nos dice que el control social es “el conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden establecido en las sociedades, aunque a veces el control social se realiza por medios coactivos o violentos, el control social también

---

<sup>110</sup> Diccionario de Sociología, *Larousse*, Barcelona, 1995, p. 203.

<sup>111</sup> Pegaro, Juan S., “La violencia en el orden social y el control social”, *Revista Brasileña de ciencias criminales*, Brasil, núm. 45, 2003.

<sup>112</sup> El control social..., cit., p. 41.

<sup>113</sup> Bergalli, Roberto, *El pensamiento criminológico II*, Colombia, Temis, 1983, p. 168.



incluye formas no específicamente coactivas, como los prejuicios, los valores y las creencias”.<sup>114</sup>

A este se le conoce como el mejor tipo de control social porque el propio individuo se somete a ser controlado sin necesidad que se ejerza violencia o coerción sobre él, esta es la manera sutil de hacer que una persona cumpla con lo que se dicta como correcto por la sociedad, aunque esto le signifique algún perjuicio. Entre los medios de control social están las normas sociales, las instituciones, la religión, las leyes, las jerarquías, los medios de represión, la indoctrinación (los medios de comunicación y la propaganda).<sup>115</sup>

También sabemos que son comportamientos generalmente aceptados, los usos y costumbres (sistema informal, que puede incluir prejuicios) y leyes (sistema formal, que incluye sanciones).<sup>116</sup> Para lograr el éxito del control social éste debe ser regulado en relación de toda la sociedad y deben existir agencias de control social que puedan ordenarlo, evitando la marginación como fenómeno social, la estabilidad social se pone en peligro cuando las agencias pierden poder.

Los medios de control social son el conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden establecido en las sociedades, que a veces se realiza por medios coactivos o violentos, que también incluye formas no específicamente coactivas, como los prejuicios, los valores y las creencias.<sup>117</sup> En este sentido, también se puede afirmar que el control social, es pues, un conjunto de procedimientos, recursos o dispositivos, por medio de los cuales la sociedad u otros grupos dentro de ella, consiguen que la conducta de sus unidades componentes ya sean individuos o grupos y sea conforme a lo que de los mismos se espera.

Con lo anterior expuesto podemos entender que el control social son los mecanismos por virtud de los cuales los integrantes de un grupo actúan de

---

<sup>114</sup> Jary, David, *Los medios de control social están las normas sociales*, Diccionario de HarperCollins de Sociología, New York: HarperCollins, 1991, p. 267.

<sup>115</sup> Chomsky, Noam, *Los guardianes de la libertad*, (título original, en inglés, Manufacturing Consent: The Political Economy of the Mass Media), Barcelona, 1999, p. 187.

<sup>116</sup> *Idem*.

<sup>117</sup> Control social..., cit., p. 41.

manera regular, ordenada y semejante, otros proponen que este tipo de control no es más que una ascendencia premeditada que se opone al influjo social inconsciente y espontáneo, es decir una situación reguladora cuyo atropello exaspera a la colectividad, es más que el control que nuestros semejantes ejercen sobre nuestra conducta en lo más profundo de los grupo y las sociedades a las que pertenecemos, con el fin de que las masas se obliguen a hacer lo que no es su voluntad realizar.

## 2. *Formas y niveles de control social*

El control social se divide o clasifica en: Medios informales del control social, y estos son: “aquellos que no están institucionalizados, se ejercen a través de manifestaciones que no alcanzan un cierto grado de precisión y regularidad. No hay una organización que les permita jerarquizar autoridades creadoras de dichas normas”.<sup>118</sup> Entre los cuales encontramos a:

La familia: Es el primer grupo de referencia para el ser humano; “en su seno el individuo no sólo nace, crece y se desarrolla sino también va adquiriendo las primeras nociones de vida e incorpora, a través de las relaciones afectivas con los adultos, vivencias de amor, de respeto, de justicia y de solidaridad”.<sup>119</sup> Sin ésta es muy complicado que un individuo aprenda a relacionarse correctamente y logre captar lo que es correctamente aceptado dentro de una sociedad.

La escuela: Se le atribuye un papel fundamental al igual que a la familia. A ella se integra el individuo en edades tempranas, cuando ya está preparado para salir del seno familiar y adquirir otros tipos de conocimientos a través de la enseñanza y el contacto con personas ajenas que son portadoras de otros valores. “En esta etapa comienza a manifestarse ya la influencia del grupo, cuyas pautas debe aceptar el individuo con el objetivo de formar parte de él, o

---

<sup>118</sup> González, Abreu, *Preferencias recreativas de los jóvenes cubanos*, Centro de estudios sobre la juventud, Informe de Investigación, Cuba, 1997, p 27.

<sup>119</sup> *Idem.*

por el contrario, no aceptarlas, por no corresponderse estas con sus patrones de conducta y normas”.<sup>120</sup>

Alecciona Göppinger, criminólogo líder alemán, que en su exploración puso énfasis en la derivación científico interdisciplinario y experimental de los estados, “que en numerosas investigaciones pedagógicas y sociológicas, que se han realizado sobre la relación entre la escuela y el comportamiento social de los individuos, se han constatado conexiones del fracaso escolar con la irregularidad social, situación que se puede probar al hacer un balance entre los alumnos que egresan de las escuelas y los que desertan dependiendo su entorno”,<sup>121</sup> lo que podemos entender de las palabras de este autor es que entre más complicado sea tener una aceptable calidad de vida será difícil que el número de egresados sea mayor a los que cuentan con un entorno social favorable.

La religión: Según González Abreu, ésta siempre se caracterizó por ser un instrumento de dominación muy fuerte, tan es así que cuenta con un Estado propio (El Vaticano). “En países como el antiguo Egipto, por ejemplo, los sacerdotes influían de tal manera en la sociedad que incluso los gobernantes se sometían a ellos y eran los que prácticamente determinaban las políticas del Estado”.<sup>122</sup> La religión, en algunas regiones o países tiene un fuerte arraigo dentro la sociedad a tal punto que la orientación religiosa de los Estados se hace constar en las leyes constitucionales y cuenta con centros de enseñanza importantes a los que los miembros de la sociedad aspiran al objeto de obtener una formación profesional de consideración.

Continuando con el estudio de González Abreu tenemos las organizaciones de masas, y nos explica que “están insertas dentro de la sociedad como una forma de organización de los individuos, tienen sus propias reglamentaciones y aplican sanciones morales a aquellos que se desvían del

---

<sup>120</sup> *Idem.*

<sup>121</sup> Bock Michael, “experiencia y comprensión, una visión personal del científico Hans Göppinger”. En: *Sociedad Tübingen criminólogos*, Coloquio 28 de septiembre de 1996 el Instituto de Criminología de la Universidad de Tübingen, Tübingen, 1996.

<sup>122</sup> González Abreu, op. cit., p. 44.

cumplimiento de las normas establecidas por la sociedad”<sup>123</sup>, para después seguimos hablando de los grupos informales y la comunidad: agregando que estos “constituyen mecanismos independientes del control social informal y tienen una influencia directa sobre los individuos por ser allí donde éstos se desenvuelven”.<sup>124</sup>

Finalmente González Abreu nos expresa sobre los medios formales del control social y nos dice que se pueden clasificar de acuerdo a la actividad coactiva del Estado de la siguiente forma:

Control Social Persuasivo: “es una clase de control social que induce a los integrantes del grupo a adecuarse a las normas establecidas, pero no cuenta para su cumplimiento con el apoyo del aparato coactivo estatal. Se trata de persuadir o convencer por distintos medios a los integrantes del grupo, para que actúen conforme a las normas del mismo”.<sup>125</sup> Por ello se afirma, que se manifiesta de manera espontánea, a través de la actuación de los diferentes órganos de control social que enumeramos con anterioridad. Por ejemplo, la familia intenta transmitir los valores morales y las costumbres a sus integrantes. Si esta institución social lograra su cometido, se aliviarían muchos de los serios problemas sociales que agobian a nuestro país.

Control social coactivo: es un tipo de control social que cuenta con el aparato coactivo del Estado para exigir que sean cumplidas las normas establecidas. En este sentido, “el único control social coactivo es el Derecho, por cuanto se produce una violación de las normas jurídicas, se cuenta con el apoyo de la fuerza coactiva del Estado para exigir su cumplimiento. Uno de los elementos esenciales del Estado, es que éste goza del monopolio del uso de la fuerza en una sociedad”.<sup>126</sup> Pues bien, ese ente denominado Estado está al servicio del cumplimiento forzoso de las normas jurídicas y tiene todos los elementos necesarios para ejercer presión y obligar a los individuos al cumplimiento de sus leyes.

---

<sup>123</sup> *Idem.*

<sup>124</sup> *Ibidem*, p 45.

<sup>125</sup> *Idem.*

<sup>126</sup> *Idem.*

### 3. *El derecho como forma de control social*

Para Luis Recasens Siches, “el derecho es el medio compulsivo de control social, ejercitado por la autoridad política, intentando constituir a través de éste un control supremo, un control que se encuentre por encima de las demás instancias de control social, esto es, una especie de control de controles”<sup>127</sup>, lo que hace pues que éste sea tan poderoso y pueda llegar a ser una arma de doble filo, dependiendo de quién y de cómo se utilice, es decir, puede mantener un orden entre los individuos de la sociedad o al mismo tiempo puede crear un conflicto, es por esto que la mayoría de los individuos se muestran con temor ante la aplicación del derecho.

Es obvio que el derecho, como orden coactivo de conducta humana, es una de las formas de control social. “Al derecho se le aplican tanto la definición como las características generales de todo control social. Pero si queremos llegar a precisar y distinguir al Derecho del resto de los controles sociales, es necesario analizar sus características específicas y diferenciadoras.”<sup>128</sup> A continuación explicaremos las características específicas del Derecho como Control Social.

1.- La coercibilidad: “Esta característica ha sido definida como la posibilidad lógica de que la norma jurídica se cumpla, aún en contra de la voluntad del sujeto obligado”<sup>129</sup>. Es decir, que la persona que integra un grupo social sabe que si no cumple con lo establecido en dicha norma, se le aplicará la sanción jurídica respectiva, a través de la fuerza coactiva del Estado. Esta característica le da al derecho la eficacia e importancia como forma de control social. Se puede afirmar entonces, que la coercibilidad es la coacción en potencia.

2.- La sanción jurídica: “La sanción como consecuencia de la violación de una norma jurídica, cuenta con el apoyo del aparato coactivo del Estado para su

---

<sup>127</sup> Recaséns Siches, Luis, *Filosofía del Derecho*, Enciclopedia Jurídica, Buenos Aires, OMEBA, tomo XII., 1994, p. 229.

<sup>128</sup> Acosta, J, “Recepción crítica del mensaje televisivo”, *tesis de grado*, Facultad de Comunicaciones, Univ. De La Habana. 1993.

<sup>129</sup> *Idem*.

ejecución, es decir, que goza de la coacción para hacerse cumplir”<sup>130</sup>. Las sanciones en los demás tipos de control social son ejercidas por la colectividad. Se puede decir que la coacción es la materialización de la posibilidad lógica contenida en la coercibilidad.

3.- Es un control social complementario: “Por cuanto entra en funcionamiento cuando los controles sociales persuasivos han sido insuficientes para lograr hacer cumplir determinadas normas sociales.”<sup>131</sup> Es decir, si los controles persuasivos fallan, la sociedad apelará al Derecho como la única forma de control social coactivo.

También se estima que el derecho como mecanismo y sistema de control social y tiene las siguientes características en su función dentro de la sociedad:

- a) como mecanismo de legitimación de diversos procesos sociales tanto de autocontrol del poder público, como de permisibilidad, límites y prohibiciones de la conducta individual de los grupos;
- b) como mecanismo de solución de conflictos y manejo de tensiones sociales;
- c) como instrumento de planeación y orientación de aspiraciones u objetivos sociales deseables; y
- d) como instrumento de memorias históricas de las sociedades.<sup>132</sup>

Lo anterior nos deja de manifiesto que el derecho es el fundamento para ejercer el control social y se mantiene mediante la aplicación de la fuerza jurídica, es por ello que las teorías de la tendencia marxista ubican al derecho como mero instrumento de las clases dominantes “para imponer su poder a las clases dominadas, así pues en esta concepción el Derecho es el instrumento de dominio de los que controlan la riqueza económica, al tener la oportunidad

---

<sup>130</sup> *Idem.*

<sup>131</sup> El control social..., cit., p. 41.

<sup>132</sup> Acosta, J., Recepción crítica..., cit., p. 47.

de controlar también los aparatos ideológicos y políticos de Estado”.<sup>133</sup> Es muy común que lo que es ilegal para algunos es legal para otros sobre todo si estos son los que manejan los medios de producción y tiene la capacidad económica para incluso cambiar las leyes a su conveniencia.

Existe otra manifestación del derecho como control social, “que es el control laboral, que constituye un elemento fundamental para condicionar la suerte de la contratación colectiva y por ende el valor y las condiciones de trabajo”,<sup>134</sup> solo pensar que los trabajadores pudieran recuperar la conducción de sus sindicatos, el acceder a las votaciones democráticas para decidir su vida colectiva o conocer datos relativos a los recursos con los que cuenta la directiva sindical, dice Alcalde Justiniani que “de darse esto es para poner nerviosos a patrones, gobiernos y a los líderes que se benefician por este sistema de subordinación”.<sup>135</sup>

En México, esta cultura de control se ha fortalecido en el conjunto de instituciones que tienen como producto principal los llamados contratos de protección patronal que abarcan más del 90% de los centros de trabajo, lo que significa, según Alcalde que “uno de cada cien trabajadores se ubica en un sindicato con niveles mínimos de decencia, para utilizar el concepto acuñado por la OIT relativo al trabajo decente”,<sup>136</sup> esto es que un gran número de trabajadores de nuestro país son dirigidos sindicalmente por personas de dudosa reputación por no cumplir con lo dispuesto por la OIT para ser decentes.

#### 4. *La toma de nota como instrumento de control social*

Dentro del registro sindical que es “el procedimiento administrativo realizado por las autoridades laborales para formar un archivo y dar constancia de que se reunieron los requisitos de ley para constituir un sindicato”<sup>137</sup>, se

---

<sup>133</sup> *idem.*

<sup>134</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, “Sindicatos y transparencia en la Ciudad de México”, *Instituto de acceso a la información pública*, México, 2010, p.6.

<sup>135</sup> *Idem.*

<sup>136</sup> *Idem.*

<sup>137</sup> Santos Azuela, Héctor, “Autonomía colectiva y derecho sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 99, p. 2.

encuentra la toma de nota, porque que dicha constancia que debe ser expedida por la autoridad laboral, lleva ese nombre, y como bien expone Santos Azuela, sindicato que no cuente con el debido registro, por lo regular no es respetado ni por las empresas ni por las autoridades,<sup>138</sup> y la regla es que sin registro no hay toma de nota, pues una depende de la otra.

Lo anterior se contempla en el artículo 374, LFT; pero en otra región de la ley, muy separada, el artículo 692-IV exige para la acreditación de la representación sindical (como único medio) el oficio de toma de nota de la autoridad registral, lo que deja en manos de esa autoridad (siempre un organismo estatal) la vida práctica de los sindicatos. “Se trata, simplemente, de una manera graciosa de hacer a un lado el Convenio 87 de la OIT, que México ha suscrito (1950) y, por ello mismo, es obligatorio”.<sup>139</sup>

Cabe señalar, en la opinión de Azuela, que la toma de nota se ha convertido en “un mecanismo de manipulación, pues el registro sindical se ha desnaturalizado, para convertirse verdaderamente, en un acto administrativo equivalente a una concesión”.<sup>140</sup> Dejando en estado de indefensión a los sindicatos y violentando el convenio 87 de la OIT, en esta forma “establece un régimen restrictivo, que como un eficaz instrumento de control económico político, constituye un serio coto a la libertad sindical de los trabajadores.”<sup>141</sup>

En los últimos años ha aumentado gravemente la violación sistemática de los derechos sindicales de los trabajadores mexicanos ya que estos son objeto de ataques a los derechos de reconocimiento de los dirigentes sindicales, de negociación colectiva, de huelga y de estabilidad de empleo, todos ellos consagrados en la legislación tanto nacional como internacional, estas afirmaciones se obtienen al realizar una lectura a lo que dispone el convenio 87 de la OIT, el cual expondremos a profundidad en los próximos capítulos.

---

<sup>138</sup> *Ibidem*, p.49.

<sup>139</sup> Buen Lozano, Néstor de, Principios y reglas..., cit., p. 31.

<sup>140</sup> *Idem*.

<sup>141</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", en *Modernidad y Legislación Laboral*, México, UAMFES, 1989, p. 48.



El gobierno mexicano se reserva la facultad de validar, mediante un mecanismo discrecional, el registro de sindicatos. Los trabajadores organizados democráticamente son forzados a permanecer a la espera indefinidamente, hasta que el Estado les reconozca legalmente la condición de sindicato. “El Estado se reserva la misma facultad de reconocimiento (llamada “toma de nota”) de la directiva de un sindicato, y en consecuencia se dan casos frecuentes de interferencia gubernamental en la autonomía sindical.”<sup>142</sup>

Los intentos de los trabajadores de convocar elecciones que establecerían su derecho de administrar convenios de negociación colectiva a través de sus auténticas organizaciones, son permanentemente obstruidos y sometidos a múltiples requisitos, mientras que los empleadores firman convenios con sindicatos controlados por las empresas, muchas veces sin que se enteren los trabajadores que abarca el convenio. Los trabajadores mexicanos no pueden ejercer libremente sus derechos sindicales pues al no tener la toma de nota, las autoridades les negaran la validez legítima aunque cuenten con ella, mientras se demuestre lo contrario.

## II. LA TOMA DE NOTA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL DE LAS AUTORIDADES LABORALES

El movimiento sindical de México está dominado por sindicatos que en gran parte sirven a los intereses del gobierno y de las empresas, y no procuran ningún beneficio a los miembros. Los sindicatos que funcionan en forma democrática e independiente, produciendo beneficios reales a sus miembros logrando aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo, han estado señalados para la destrucción por el gobierno mexicano y quienes lo apoyan. En la actualidad el control de los trabajadores se lleva a cabo de una manera mucho más sutil que como antaño se hacía.

Esto no significa que la represión en última instancia no se encuentre presente, sin embargo el derecho coadyuva a este dominio en muchos casos imperceptible. El trato a los sindicatos de trabajadores independientes y de lucha, deja ver las políticas gubernamentales anti sindicalistas sin adoptar lo

---

<sup>142</sup> Lastra Lastra, José Manuel, Defender los derechos..., cit., p. 35.

que el espíritu del artículo 123 de la constitución federal contempla, como a continuación se expone.

El art.123 en fracción XVI establece el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, al decir que, "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. A su vez en el convenio 87 de la OIT firmado y ratificado por México en lo relativo a la libertad sindical.

Señala en su artículo 2o. que:

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

Por su parte el artículo 3o. prescribe:

1. "Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". (Es decir se prescribe de una manera amplia su libertad de acción).
2. "Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención".

Finalmente el artículo 7 del convenio citado dispone que: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones (léase en el caso de México en el registro) cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este convenio". Este último en íntima relación con los anteriores, prescribe que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Por otro lado, en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo se recoge el espíritu presente en la Constitución y en el convenio 87 firmado con la OIT. En él se dispone que "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el problema se presenta con lo dispuesto por el art. 368 del propio ordenamiento jurídico que señala: "el registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de Conciliación y Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades", lo que a contrario sensu significa que sólo los sindicatos registrados pueden actuar ante todas las autoridades.

Al retrasar o negar el otorgamiento de la toma de nota sin causa justificada por las razones legales, se vulneran los mencionados preceptos y este hecho es un fenómeno de control social que ejerce la autoridad laboral sobre los sindicatos, cuya práctica ha sido recurrente en nuestro país y ha generado opiniones importantes como la de José Lastra Lastra, quien señala las diversas formas de control estatal del movimiento obrero, según su opinión las más eficaces han sido "los requisitos del registro, depósito de estatutos, reconocimientos de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas"<sup>143</sup>.

Las anteriores son figuras que tradicionalmente han sido sometidas al control del Estado, por medio de la jurisdicción correspondiente y los procedimientos administrativos que para ese fin han sido establecidos, obligando a los sindicatos a cumplirlos a cabalidad aunque ello vaya en contra de la libertad sindical establecida en el convenio 87 de la OIT, esta es una de las razones por las que se dan protestas de parte de los trabajadores argumentando que se les aplican leyes que van en contra de la propia constitución y los tratados internacionales.

Néstor de Buen manifiesta que de acuerdo con el diccionario de la Real Academia "registrar es transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares".<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, México, Porrúa, 1991, p. 288.

<sup>144</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 3a. ed., vol. II, 1979, p. 658.

Sin embargo como también lo menciona de Buen, “en el entorno de la legislación laboral, la autoridad no se concreta a transcribir los datos proporcionados por los solicitantes;” la autoridad puede negarlo lo cual ya no es una simple transcripción, se trata de una participación directa en las decisiones de los agremiados sindicales, violentando así su libertad sindical de elegir libremente a sus representantes, esto lo hace la autoridad laboral conforme a la ley si se presentan los supuestos señalados en el art. 366 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

- 1) Si el sindicato no tiene como fin el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados.
- 2) Si no se constituyó con por lo menos 20 trabajadores en servicio activo en su caso con 3 patrones.
- 3) Si no presentaron los documentos que señala el art. 365 de la ley de la materia:
  - a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
  - b) Lista con el número, nombres, y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.
  - c) Copia autorizada de los estatutos.
  - d) Copia autorizada del acta en que se hubiese nombrado la directiva.

Como se sabe, la autorización de la documentación referida corresponde hacerla al secretario general, al de organización y al de actas, salvo lo que en su caso determinen los estatutos.

Para el efecto de la determinación del número de trabajadores a que hace referencia el ya citado art. 364, se tomarán como tales en términos de ley, aquél cuya relación hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue este. Como se observa la reglamentación jurídica de los sindicatos es en apariencia muy

favorable para la conjunción de un sindicato. Incluso el art. 366 citado prescribe que:

"Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades podrá negarlo". E incluso el último párrafo del artículo citado señala:

"Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

El Dr. de Buen precisa que la naturaleza del registro de los sindicatos representa uno de los puntos oscuros del derecho del trabajo<sup>145</sup>. El problema se presenta sin embargo como señalábamos, en la resolución relativa al otorgamiento mismo del registro. Lozaga de la Cueva explica que: "como el registro se le ha otorgado o negado en numerosas ocasiones por motivos políticos, al no conferirse, el gremio es lanzado a la ilegalidad"<sup>146</sup>. Para ello bastará con que la autoridad correspondiente no acepte recibir la documentación presentada, por lo que Lozaga de la Cueva continua refiriendo en su libro, al Estado como patrón y árbitro, que la situación es "tal y como ha ocurrido en diversos sindicatos independientes que pretenden tener reconocimiento legal para defender a sus agremiados".<sup>147</sup>

En oposición con esta postura "los sindicatos oficiales o "blancos", generalmente no han tenido mayor problema para obtener su registro lo que coadyuva a la instauración de sindicatos impuestos en forma vertical por el corporativismo sindical o por diversos empresarios",<sup>148</sup> por así convenir a sus

---

<sup>145</sup> *Ibidem*, p.54.

<sup>146</sup> Lozaga de la Cueva, Octavio, "El registro sindical como elemento de control obrero", *Alegatos*, México, No. 49, Universidad Autónoma Metropolitana, septiembre-diciembre de 2011, p. 228.

<sup>147</sup> Lozaga de la Cueva Octavio, *El Estado como patrón y arbitro, El conflicto de la Ruta 100*, México, coedición, UAM/Ediciones de Cultura Popular, 1987, p.91.

<sup>148</sup> *Idem*.

intereses, dejando en completa indefensión a los trabajadores que con toda libertad desean tener dirigencias que en verdad los protejan.

Carlos Acosta, columnista del periódico El sol de México, escribe que la llamada "toma de nota" que otorga legalidad a las directivas de organizaciones sindicales "se ha convertido en un mecanismo de control del Gobierno, como factor de estabilidad laboral en el país y a la que tienen que someterse los dirigentes en busca de su sobrevivencia y, en muchos casos, de su interminable gestión sindical".<sup>149</sup> Pues de no existir esta medida de control, los sindicatos serían libres para decidir a dónde dirigir su política económica y hasta poder orientar a sus agremiados sobre a qué partido político impulsar ya que no estarían comprometidos con el Estado.

Por tal motivo este columnista señala que el trámite de este requisito legal que lleva a cabo la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, "se ha convertido en un círculo vicioso y en ocasiones hasta "perverso", en el que la burocracia y tramitología son utilizados como pretexto para frenar la entrega del registro".<sup>150</sup> Utilizando a la toma de nota como el más eficaz elemento de control sindical que existe hasta estos tiempos. Sin embargo, Carlos Acosta asegura que "mientras varias agrupaciones gremiales tienen que sortear algunos obstáculos, otras más, como las del movimiento obrero organizado aglutinadas en el Congreso del Trabajo, reciben trato privilegiado y casi de facto obtienen la notificación respectiva"<sup>151</sup>.

Dejando de manifiesto que la entrega de la toma de nota depende de la posición política que en ese momento tenga el sindicato solicitante. Carlos Acosta abunda en el tema y comenta que "también prevalece la corrupción en la entrega de la toma de nota, sobre todo cuando está en disputa un contrato colectivo de trabajo y por el que las exigencias oscilan entre un millón y tres millones de pesos, dependiendo del número de trabajadores y del sector del

---

<sup>149</sup> Acosta, Carlos, Toma de nota..., cit., p. 34.

<sup>150</sup> *Idem.*

<sup>151</sup> *Idem.*

que se trate”.<sup>152</sup> Situación por demás vergonzosa, pues tristemente el futuro de la clase trabajadora en México se encuentra a merced de la corrupción que tanto impera en nuestro país.

Las anteriores afirmaciones nos llevan a los comentarios del abogado y ex juez en materia laboral, José de León, quien otorga datos de la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) la que refiere que “se tienen registrados 2 mil 492 sindicatos, pero de acuerdo al padrón de dicha secretaria, un buen número no están actualizados en su documentación, con tomas de nota falsas y líderes que cobran cuotas a pesar de no contar con el reconocimiento legal”.<sup>153</sup>

Esto es, que desde el momento que realizan su elección prácticamente de facto, la autoridad laboral les da el reconocimiento por la vía del hecho, sin siquiera correr los términos y requisitos legales para solicitar y recibir una toma de nota. Por ello, José de León destaca que, “sin duda, la autoridad laboral es estricta y enérgica con algunos gremios que no coinciden con la política del Gobierno en turno, o con los intereses de grupos empresariales, tal es el caso de Gómez Urrutia, mientras que otros dirigentes del llamado sindicalismo oficial, como el petrolero Carlos Romero Deschamps, y el ferrocarrilero, Víctor Flores, entre otros, gozan de ciertos privilegios”.<sup>154</sup>

Para Benito Bahena, líder de la Alianza de Tranviarios, y del Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría Fiscal y Administrativa, David Leyva, y del Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría Agraria, Juan Carlos Casas, existen vicios en el procedimiento y en ocasiones burocratismo, sobre todo porque se trata de una decisión de los trabajadores. Refieren que “la Secretaría del Trabajo carece de facultades para entrometerse en la vida sindical y violar la autonomía sindical, toda vez que es competencia de los trabajadores elegir a sus representantes y sólo se le tiene que notificar a la Dirección de Registro de Asociaciones la decisión de la asamblea”.<sup>155</sup>

---

<sup>152</sup> *Idem.*

<sup>153</sup> *Cfr.*, León José, de, Carlos Acosta, Toma de nota..., cit., p. 34.

<sup>154</sup> *Idem.*

<sup>155</sup> *Cfr.*, Bahena Lome, Carlos Acosta, Toma de nota..., cit., p. 34.

Sin embargo, Bahena Lome, indica que “a pesar de que se da cumplimiento a lo que marcan los estatutos, la autoridad rebasa sus facultades al negar la toma de nota y, ejemplo, de ello es el caso de los mineros y de los electricistas, aunque este último ya solucionado, y en cambio otorga con gran facilidad otros reconocimientos legales”<sup>156</sup>.

De esta manera queda expuesto cómo las autoridades laborales violentan el derecho de los agremiados de los sindicatos al negarles la toma de nota y convertirse en un gran número de ocasiones en juez y parte, ya que se toman la atribución de que por ser de su conveniencia interpretan la Ley Federal de Trabajo o en el caso contrario, la otorgan sin el cumplimiento específico a los requisitos del artículo 365 de la misma ley y toman como base lo dispuesto por el convenio 87 de la OIT, es aquí donde surge la pregunta ¿Por qué las disposiciones del mencionado convenio no son regla general en México para beneficiar a toda la clase trabajadora? Esta interrogante espero la podamos contestar al terminar la presente investigación.

Bien lo dice el Doctor de Buen en su artículo el Estado Administrador, que “el gobierno ha encontrado un bello camino para entorpecer la formación y operación de los sindicatos”,<sup>157</sup> ya que al interpretar las leyes a su conveniencia violentan de una y mil maneras lo dispuesto por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y al Convenio 87 de la OIT, lo han hecho y lo seguirán haciendo ya que no existe sanción alguna cuando el estado es omiso o permisivo. De esta manera el Estado se reserva a dar entrada a los sindicatos a la vida jurídica.

Continúa diciendo de Buen que “para ello se vale de una legislación interesada que condiciona su aparición en la escena social al hecho de que se le conceda a los sindicatos el reconocimiento estatal, en este país se le llama otorgar el registro, o la toma de nota”.<sup>158</sup> Como es del dominio público en el mundo laboral la negativa de registro a sindicatos y el otorgamiento a los comprometidos con el interés estatal o patronal, ha sido uno de los factores

---

<sup>156</sup> *Idem.*

<sup>157</sup> Buen Lozano, Néstor de, “Estado y sindicatos (perspectiva fundamentalmente mexicana)”, *Anuario Jurídico*, México, universidad Nacional Autónoma de México, No. XIII, 1986, p. 27.

<sup>158</sup> *Idem.*



que han permitido una explotación desmedida de grandes sectores de trabajadores.

“Tal fue el caso de los trabajadores del auto transporte urbano de pasajeros (de la Ciudad de México) donde la expoliación de que eran víctimas fue de las más acentuadas dentro del ámbito laboral mexicano (durante varias décadas)”.<sup>159</sup>

Al respecto cabe señalar que diversas autoridades laborales han utilizado diferentes argucias y pretextos; siguiendo a Arturo Alcalde Justiniani abogado y estudioso del derecho en la práctica profesional, citaremos a manera de ejemplo algunos de ellos. Uno de los recursos más empleados ha consistido en el señalamiento de que los estatutos que presentan los sindicatos solicitantes no dan cumplimiento ajuicio de la autoridad con los requisitos que dispone la ley. “De este modo se requiere: el cambio de redacción de un artículo, la precisión de otros o la supresión de uno más. En otras ocasiones, simplemente se señala que el estatuto no se ajusta a derecho sin precisar la causa o motivo de tal apreciación”.<sup>160</sup>

Alcalde Justiniani, por su parte señala que como hay otra forma para obstaculizar el registro al pretender fundarse en que la autoridad no puede conocer del caso porque se considera incompetente. “Esta apreciación puede tener como objetivo, una medida dilatoria o un carácter definitivo fundado en una opinión contraria a la ley, provocando en todo caso, desconcierto y desilusión en el grupo solicitante”.<sup>161</sup> Afirma, Alcalde que otra manera de las utilizadas para obstaculizar el registro es “el que la autoridad se reserva el derecho, para tener por acreditada la relación laboral de los trabajadores, cuando así lo considera conveniente”.<sup>162</sup>

Esta certificación se lleva a cabo por medio de una inspección ordenada por la autoridad, o demandando a los solicitantes que prueben su relación laboral con el mandato de que cada miembro presente la documentación

---

<sup>159</sup> *Idem.*

<sup>160</sup>Alcalde Justiniani, Arturo, *Obstáculos estatales...*, cit., p. 50.

<sup>161</sup> *Idem.*

<sup>162</sup> *Idem.*

comprobatoria. Observando los ejemplos citados resulta claro el desempeño que han tenido diversas autoridades registrales para no otorgar el registro a aquellas agrupaciones que en su momento representan un peligro para el control del movimiento obrero.

Es por esto que reiteramos la pregunta ¿De qué sirve finalmente que para la constitución de un sindicato no se requiera autorización previa, si para poder actuar y causar efectos ante las autoridades se hace necesario el registro y éste se niega en numerosas ocasiones por razones políticas? Por lo que resulta interesante destacar que cuando se trata de sindicatos que rebasan el ámbito local que con mayor frecuencia resultan de mayor importancia, el registro se otorga por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Podría pensarse que si el registro se otorga en materia local por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia federal debería otorgarse por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Señala de Buen: “¿Cuál es la razón de ser de esta dualidad de autoridades? En realidad el problema tiene una razón práctica, que explica claramente De la Cueva al afirmar que la razón de esta diferencia es que en cada Entidad Federativa existen las Juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un departamento del trabajo, equivalente, en el gobierno local, a la Secretaría Federal del Trabajo”.<sup>163</sup>

A lo que podríamos contestar que el problema no radica en esa razón, si no el actuar de las Juntas de Conciliación cualquiera que esta sea, en contra de los sindicatos que políticamente estén en desacuerdo con el Poder Ejecutivo en turno, ya sea Estatal o Federal. Lozaga de la Cueva nos advierte “que en realidad el registro se convierte en un acto constitutivo, aunque formalmente no lo sea, debido a que su actuación y su existencia real se encuentran determinada políticamente”.<sup>164</sup>

Dentro de este orden cabe señalar que la toma de nota de las directivas sindicales se han convertido también en otro obstáculo a la libertad sindical: la

---

<sup>163</sup> Cfr. Buen Néstor de, en Lozaga de la Cueva, El estado como..., cit., p. 55.

<sup>164</sup> Lozaga de la Cueva, Octavio, El estado como..., cit., p. 55.

toma de nota sustentada como se sabe en el art. 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo consiste al registro de la directiva del sindicato, en la certificación que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de que sus representantes puedan acreditar su personalidad en juicio. Sin esta certificación ningún sindicato podrá actuar en un juicio laboral.

En este sentido como lo dice el doctor Néstor de Buen, "la autoridad registral tiene en sus manos la llave del mundo laboral."<sup>165</sup> De este hecho se presentan absurdos jurídicos que rompen con el espíritu que el constituyente dio a la libertad sindical, infringiendo también el convenio 87 signado con la OIT ya mencionado. En este sentido el doctor de Buen expresó en una entrevista que debido a una toma de nota "hecha por vía administrativa y sin satisfacer ninguna garantía procesal (por ejemplo la audiencia, toda vez que no se llama a los interesados) se puede desposeer a la directiva de un sindicato de la totalidad de los bienes",<sup>166</sup> en función de que otra directiva ha sido reconocida, obviamente sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores.

El registro como elemento de control nos comenta Loyzaga de la Cueva "surge durante el maximato con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es aquí cuando se asienta un fuerte golpe al movimiento obrero."<sup>167</sup> Pues al entrar en vigor los sindicatos tendrán que registrarse ante el gobierno, las huelgas serán calificadas por las autoridades y todos los pasos de la lucha proletaria serán en adelante vigilados para ajustarlos a las disposiciones legales: la fuerza y alcance de la lucha trabajadora durante sus años mozos quedó sujeta y bajo control estricto del estado burgués.

Por lo que Edelmiro Maldonado expresa que con la nueva ley "los líderes sindicales estaban obligados a obtener autorización oficial para representar a sus sindicatos, lo que reforzó el viejo reformismo so pretexto de conseguir la complacencia del gobierno para promover las más pequeñas acciones de los

---

<sup>165</sup> Buen Lozano, Néstor de, "La Toma de nota", *La Jornada*, 12 de agosto de 1990.

<sup>166</sup> *Idem*.

<sup>167</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio, *El estado como...*, cit., p. 55.

trabajadores contra las injusticias y la explotación de que eran víctimas”.<sup>168</sup> Violentando de nuevo las disposiciones internacionales correspondientes a la libertad sindical, pues fuerzan a los sindicatos a quedar a disposición de los gobiernos para poder ejercer sus funciones.

Registrar a los sindicatos siempre ha sido un problema para los trabajadores. En muchas ocasiones han tenido que correr con los gastos del registro y con todo lo que conlleva complacer a las autoridades laborales de turno, ya que para otorgar el registro y la toma de nota, se ha llegado hasta tener que rogarles para que tengan a bien hacer su trabajo. La jurista Amparo Merino Segovia, en su artículo, *La negociación colectiva en épocas de crisis*, comenta que, “en definitiva en poco más de 6 años el gobierno mexicano refiriéndose al sexenio de Felipe Calderón, ha arremetido contra la clase trabajadora y sus sindicatos libres, violentándose la libertad sindical y otros derechos humanos.”<sup>169</sup>

Comentarios de la autora a la que nos adherimos completamente, ya que es muy conocido que en México cuyas normas laborales le hicieron ser insignia del estado social hace más de un siglo, en la actualidad, se hace uso abusivo de las instituciones y disposiciones legales en torno al trabajo, tales como el registro sindical y la toma de nota, por eso es difícil creer nos dice Amparo Segovia, que en un país donde la justicia no es el horizonte de sentido, se pueda hablar de democracia<sup>170</sup> y seguir manipulando a las clases trabajadoras.

Loyzaga de la Cueva explica en el artículo denominado, *Acerca del sindicato*, que “El registro sindical se otorga en innumerables ocasiones por intereses políticos más que jurídicos, al no darse la certificación al gremio, este es lanzado a la ilegalidad” y como él menciona las autoridades laborales tienen una lista de pretextos para negar las tomas de nota a los sindicatos

---

<sup>168</sup> Maldonado, Edelmiro, *Breve Historia del Movimiento Trabajador*, Culiacán Sinaloa, Universidad Autónoma de Sinaloa, 1981, p. 106.

<sup>169</sup> Segovia Merino, Amparo, “La negociación colectiva en épocas de crisis”, *Alegatos*, México, Núm. 78, Mayo-Agosto de 2011, p. 18.

<sup>170</sup> *Idem*.

independientes”.<sup>171</sup> Los sindicatos ya se encuentran acostumbrados a este tipo de manifestaciones por parte de las autoridades laborales, lo que es sorprendente es que como refiere Loyzaga “esta actitud no se presenta cuando pretenden registrarse los sindicatos corporativos (charros), o aquellos cuyos intereses de la directiva no son convergentes con los trabajadores, más bien son consecuentes con los patronos (blancos)”<sup>172</sup>.

Al fin de negar el registro las autoridades recurren a artimañas y evasivas según comenta Loyzaga, “poniendo de pretexto la interpretación de los estatutos, declarándose incompetente, o declarando la falta de personalidad para los que pretenden obtener el registro, se reservan el derecho para acreditar la relación laboral, en fin son incontables y todas son materia de amparo”.<sup>173</sup> Aun así otorgándose una vez un amparo las autoridades laborales seguirán poniendo trabas y los trabajadores seguirán solicitando amparo tras amparo para que al paso del tiempo, y con su respectiva espera y el fin de desanimar a las dirigencias.

Lo anterior provoca que sólo los grupos sindicales con amplios recursos económicos y con dirigente de mucha solvencia moral puedan soportar la larga espera de la justicia y cuando ya no existan más pretextos por fin se les otorgue su toma de nota o registro sindical. La realidad es triste y desgastante pues a pesar de todo lo señalado, aunque se compruebe la toma de nota como instrumento de control social, no hay sanción alguna al silencio; la ley establece una obligación a la autoridad laboral, pero no sanciona el incumplimiento de dicha obligación.

Más obvio no puede ser el control al movimiento obrero, así es que el registro y la toma de nota se convierten en un acto meramente constitutivo, si bien formalmente no lo sea, en razón de que a los sindicatos que al estado le interesa tener mejor controlados, este elemento político se le facilita debido a la normatividad antes examinada. El Dr. Héctor Santos Azuela, nos manifiesta que para cuando los tiempos sean más complicados para la clase trabajadora y

---

<sup>171</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio, “Acerca del sindicato”, *Alegatos*, México, No. 80, Universidad metropolitana, enero-abril de 2012, p. 240.

<sup>172</sup> *Ibidem*, p. 62.

<sup>173</sup> *Idem*.

que “si recrudecen los tiempos de globalización monetaria y se expanden los efectos transpersonalistas y utilitarios del neoliberalismo como en la época de independencia, la reacción articulada del trabajo pronto volverá a escucharse”<sup>174</sup>, situación que estamos convencidos muy pronto sucederá, por lo que siguiendo a Azuela “si la explotación se globaliza no es insólito pensar que también podrá globalizarse la reacción y la resistencia del trabajo, mas la última palabra no se dude, por voluntad o por fuerza, está en manos de los trabajadores”.<sup>175</sup>

Por lo expuesto líneas arriba y ante los reclamos por las violaciones al convenio 87 de la OIT, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó la siguiente modificación: Solicitud de modificación de Jurisprudencia 14/2009 Ministro Ponente: Luis María Aguilar morales, Secretaria de Estudio y Cuenta: Ursula Hernández Maquívar, crónica de la modificación de jurisprudencia 14/2009, Tribunal en pleno de LA Suprema Corte De Justicia De La Nación.

En la consulta se enfatizó que la toma de nota guardaba gran relevancia, en razón de que era en virtud de la certificación correspondiente que se ponía a disposición de la persona o personas que la recibían el patrimonio del sindicato, la defensa de sus agremiados e incluso la suerte de los intereses sindicales; por lo anterior, se estableció, que se hacía indispensable que la autoridad encargada de registrar o tomar nota del cambio de directivos, verificara que en el trámite o procedimiento respectivo se hubiese respetado la voluntad de los agremiados en base a los estatutos y, de forma subsidiaria, en la Ley Federal del Trabajo.

La señora Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos señaló que la toma de nota podrá negarse en los casos señalados en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, a saber, si el sindicato no fue propuesto para cumplir con la finalidad de defender los derechos de los trabajadores, si no se constituyó con el número mínimo de 20 miembros señalado en el artículo 364, y si no fueron exhibidos los documentos requeridos en el propio ordenamiento. Manifestó que el registro debía hacerse desde el momento en que el sindicato entraba a la vida jurídica, y añadió que el cambio de

---

<sup>174</sup> Santos Azuela, Héctor, “Genealogía y perspectiva del sindicalismo en México”, *Alegatos*, México, No.73, septiembre-diciembre de 2009, p. 26.

<sup>175</sup> *Idem*.

su directiva implicaba la toma de nota periódica por parte de las autoridades laborales. El señor Ministro ponente Luis María Aguilar Morales, en ese sentido, en el proyecto modificado propuso señalar que la toma de nota sería obligatoria para la autoridad, bastando únicamente que en las actas que formulara el propio sindicato, se hiciera la manifestación de que fueron satisfechos todos los puntos contemplados en sus estatutos. De esta manera, se evitaría una posible intervención o intromisión de la autoridad en este aspecto y podría quedar firme la determinación de la asamblea asentada en el acta, mientras no fuese controvertida por la vía jurisdiccional.

En su voto particular, el señor Ministro Sergio A. Valls Hernández consideró que el criterio nuevo que debió definirse sobre el tema debatido, era que las autoridades encargadas de registrar y tomar nota de la directiva nueva de un sindicato, no tenían facultades expresas para “verificar”, ni siquiera formalmente, que en las actas constara el cumplimiento del procedimiento y resultado de la elección sindical, como lo dispusieran los estatutos sindicales o de forma subsidiaria, la Ley Federal del Trabajo, con la aparente finalidad de resguardar el principio de legalidad a que se encontraba sometida la organización sindical respectiva. De esta forma, por mayoría de 6 votos de los señores Ministros Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Margarita Beatriz Luna Ramos, José Fernando Franco González Salas, ponente Luis María Aguilar Morales, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Juan N. Silva Meza, se resolvió fundada la solicitud de modificación de la jurisprudencia 2ª./J. 86/2000 y su consecuente modificación, por lo que debía prevalecer el siguiente criterio jurisprudencial: <sup>176</sup>

SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ FACULTADA PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES QUE RIGIERON EL PROCEDIMIENTO CONFORME A SUS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 86/2000). Al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, la

---

<sup>176</sup> Tesis de jurisprudencia 2ª. /J. 86/2000, Semanario Judicial de la Federación, al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, 10 de junio de 2011.

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos.<sup>177</sup>

Se precisó que la toma de nota, constituía una medida de publicidad, declarativa, no generadora de derechos, en razón de que la constitución del sindicato o sea la toma de nota o del registro de los sindicatos, lo único

---

<sup>177</sup> Tesis P. /J. 32/2011, IUS: 160992, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIV, Septiembre de 2011, p. 7.



que las autoridades administrativas podían hacer, era lo determinado en los artículos 365 y 366, de la Ley Federal del Trabajo, relativos al registro y a los casos de negativa de registro, respectivamente, de dichos organismos gremiales ante las autoridades correspondientes, y que en consecuencia, no podían inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos analizando situaciones que eran motivo de una acción jurisdiccional distinta y no susceptible de ser analizada en sede administrativa, dio en un acto previo, y éste seguiría existiendo con independencia de la toma de nota.

Alcalde Justiniani nos aporta su opinión acerca de las modificaciones a esta jurisprudencia y nos indica que, “nuestro máximo tribunal debe considerar, al decidir el futuro de la toma de nota, las normas internacionales creadas para la defensa y protección del derecho de asociación; así lo prevé nuestra Carta Magna en su artículo 133, porque constituye una exigencia democrática, una obligación frente a los compromisos contraídos y un elemento de congruencia con la participación de nuestro país en el seno de la OIT”<sup>178</sup>.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) tomará pronto una decisión trascendental para el futuro de la libertad sindical en nuestro país, decidió “el alcance de la toma de nota, odioso mecanismo de control, resabio del corporativismo mexicano mediante el cual los gobiernos tanto del ámbito federal como local condicionan la personalidad jurídica de los gremios por medio del registro y la elección periódica de sus directivas”.<sup>179</sup>

### III. LA TOMA DE NOTA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL DE LOS PATRONES

Para Diego Arturo Julián, la dogmática es muy clara, la presencia patronal en esta ciencia, muy fácilmente advertible en tres niveles: “A través de la injerencia de un patrón, de un grupo de patrones o bien de uno o varios sindicatos patronales”<sup>180</sup>; se dice que si la crisis actual del derecho sindical

---

<sup>178</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, “La toma de nota en manos de la Suprema Corte”, *La jornada*. UNAM, <http://www.jornada.unam.mx/2011/04/23/>, consultada el 16 de febrero de 2012.

<sup>179</sup> *Idem*.

<sup>180</sup> Julián, Diego Arturo de, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1997, p. 396.

deriva, entre otros aspectos de que la representación profesional trabajadora se concentra y legitima en aquéllos sindicatos que registrados, hoy cuentan con personería gremial, es creciente la tendencia a un proceso de descentralización que haga factible, en los modernos sistemas de legislación trabajadora, formas mixtas de unidad y de representación profesional, por lo que hace fundamentalmente, a los métodos de cogestión o a los comités de empresa.

A dichos sujetos esenciales suelen agregarse el propio Estado, con carácter de autoridad administrativa, o bien de Estado patrón, amén de los organismos internacionales de trabajo. Más otro tanto sucede con el sector patronal que en la búsqueda de protagonismo inmediato sobre los instrumentos de la autorregulación afirma Diego Arturo Julián, “ha decantado de modo tal que la representación que ejercían las entidades (cámaras, uniones y asociaciones) se ha desplazado hacia las empresas, que desean resolver su problemática en forma directa y no por medio de representaciones, a menudo lejanas de sus propias exigencias”.<sup>181</sup>

El hecho anterior ha dado pauta a la autoridad para escudar la intervención patronal en el procedimiento registral, lo que ha permitido que en muchas ocasiones el patrón no reconozca como trabajadores a aquellos o alguno de aquel que conforman la agrupación gremial que reclama el registro. Loyzaga de la Cueva, nos comenta al respecto que, “este absurdo medio de prueba de certificación patronal a los padrones sindicales se ha constituido así en costumbre, al grado que algunas autoridades exigen a los trabajadores que consigan como requisito previo, la firma del patrón que los acredite como tales esto desde luego con las consecuencias correspondientes”.<sup>182</sup>

Por otro lado nos explica la OIT en cuanto a que existe una grave intervención de parte de los patrones, por medio de la simulación de la negociación colectiva “al impulsar la creación de representaciones sindicales fraudulentas o inauténticas y advierte este organismo, que las autoridades laborales debieran estar muy al pendiente de vigilar que se respeten las

---

<sup>181</sup> *Ibidem*, p. 67.

<sup>182</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio, *El estado como...*, cit., p. 55.

garantías necesarias a los sindicatos auténticos y evitar arbitrariedades por parte de los patrones.<sup>183</sup>

Sin duda los patrones juegan perfectamente su rol al entorpecer la vida sindical de sus empleados aunque esté prohibido por la ley, pero el problema fundamental de las violaciones a la libertad sindical, que es la negativa a otorgar la toma de nota a quien legítimamente tenga ese derecho, es responsabilidad principal de quien debe garantizar se respeten estos derechos, estamos hablando del Estado, pues sin la complicidad de éste o el poco interés en exigirle a los patrones que no intervengan en la vida sindical de sus empleados, no sólo contribuye a que las violaciones existan, sino que, es cómplice de las violaciones patronales.

Si el Estado cumpliera a cabalidad con su responsabilidad de garantizar y otorgar la libertad sindical, no existirían patrones violentando derechos sindicales y humanos, esto no le quita la responsabilidad a los patrones pues ellos también conocen las leyes y aunque no sean los encargados de garantizar su cumplimiento están obligados a cumplir con la ley, por tal situación el Estado es el principal responsable de las violaciones a la libertad sindical.

#### IV. ESTUDIO DE CASOS EN LOS QUE SE HA NEGADO LA TOMA DE NOTA

##### 1. *Caso Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)*

El modelo organizativo de este sindicato presenta diferencias significativas respecto de lo que hoy tienen la mayoría de los sindicatos mexicanos de tamaño semejante (alrededor de 53 000 trabajadores). Según Graciela Bensusan, “en principio guarda una gran afinidad con los sindicatos de movimiento social tal como se desarrollan en Brasil y Canadá”.<sup>184</sup> Por destacar los países donde se encuentran los sindicatos mayormente combativos del continente americano, y como dice la autora “este tipo de sindicatos se destaca

---

<sup>183</sup> Barretto Ghione, Hugo, “La libertad sindical revisitada”, *Alegatos*,

México, No. 78, Universidad Autónoma Metropolitana, mayo-agosto de 2011, p. 19.

<sup>184</sup> Bensusan, Graciela, “El Sindicato Mexicano de Electricistas y la restructuración laboral de Luz y Fuerza del centro” *Revista Mexicana de Sociología*, México, UNAM, núm. 72, julio-septiembre de 2005, p. 546.

por la importancia otorgada a la democracia interna, su identidad como parte de otros movimientos sociales y el fuerte compromiso de las bases con su organización sindical.”<sup>185</sup>

Esta situación que es la más conveniente para el buen funcionamiento de los sindicatos y sobre todo porque cumplen con el objetivo para lo que fueron creados. Así pues, concluye Bensusan expresando que “todo indica que los trabajadores permanecen voluntariamente en el sindicato de electricistas y mantienen un fuerte compromiso y sentido de pertenencia porque se encuentran identificados con sus símbolos, metas y estrategias, en cuya definición participan activamente”.<sup>186</sup>

El ejercicio cotidiano de la democracia de este sindicato permite caracterizar a sus miembros como verdaderos ciudadanos. Una de las posiciones más fuertes del SME en los últimos años es en contra de la privatización en el marco del TLCAN, “en el Área de libre Comercio de las Américas y las políticas neoliberales en general, aspectos que se consideraron al crearse el frente nacional contra la privatización de la industria eléctrica en 1999”.<sup>187</sup>

Alfredo Sánchez Castañeda, en su artículo denominado “Poder e ideología del Sindicalismo Mexicano”, señala que lo que está ocurriendo actualmente con el SME, “que es quizás uno de los sindicatos que históricamente se identificaron con la defensa de la libertad sindical, la democracia sindical y la negociación colectiva, siendo uno de los principales integrantes del sindicalismo independiente”,<sup>188</sup> al no ponerse de acuerdo y al permitir la intervención de la patronal y el gobiernos federal, se desembocó un conflicto interno, por la disputa del liderazgo sindical, con las consecuencias que a continuación señalaremos.

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el 11 de octubre de 2009 por medio de un decreto de la noche a la mañana señala que “se ordenó

---

<sup>185</sup> *Ibidem.*

<sup>186</sup> *Idem.*

<sup>187</sup> *Idem.*

<sup>188</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, “Poder e Ideología del Sindicalismo en México”, *Alegatos*, México, No. 81, Universidad Autónoma Metropolitana, mayo-agosto de 2012, p. 521.

disolver la compañía luz y fuerza del centro la gran empresa eléctrica del país, de la que su sindicato es el SME, dejando sin trabajo a más de 44 mil trabajadores e intentando desmantelar al sindicato, que es uno de los más fuertes, antiguos y combativos, fundado hace un siglo durante la revolución mexicana”.<sup>189</sup> Dejando en completo desamparo a los trabajadores sindicalizados y a sus familias.

El conflicto inicio con los procesos electorales del año 2009, que incluyeron el cargo de Secretario General y se llevaron a cabo el mes de julio, y fue uno de los procesos electorales más cerrados en la historia de la organización; “la planilla número 1 encabezada por el saliente Secretario General Martín Esparza Flores se impuso por 352 votos, de un total de 43 mil sufragios a la planilla opositora encabezada por el entonces tesorero de la organización Alejandro Muñoz”.<sup>190</sup>

Situación tal que aún en contra de los pronósticos de la parte patronal “bastó para la reelección de Esparza Flores en la secretaría general por dos años más”.<sup>191</sup> Sin embargo, “su oponente no aceptó el resultado e inició una demanda ante la Secretaría del Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje contra Esparza Flores, por presuntas irregularidades en el proceso electoral interno”,<sup>192</sup> lo que impidió que al ganador de dicha elección se le otorgara la toma de nota hasta que se resolviera el conflicto interno.

Sin importar que “a todas luces es violatorio de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 87 de la OIT y meses después el perdedor de la elección, sería destituido como tesorero del sindicato”,<sup>193</sup> porque se le pudieron comprobar faltas a los estatutos sindicales, “por no presentar su

---

<sup>189</sup> Santos Azuela, Héctor, “El sindicalismo en México: resistencia proletaria y marco neoliberal”, *Alegatos*, México, No. 77, Universidad Autónoma Metropolitana, enero-abril de 2011, p. 222.

<sup>190</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, op. cit., p. 70.

<sup>191</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Se reelige Esparza Flores al frente del SME”, <http://www.jornada.unam.mx/2009/07/03/index.php?section=politica&article=015n1pol>, consultado, 10 de febrero de 2013.

<sup>192</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Martín Esparza, líder del SME otra vez”, <http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/07/14/> consultado 10 de febrero de 2013.

<sup>193</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Llama SME a electricistas a no regresar bienes de LFC”, [http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11](http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=11), consultado 10 de febrero de 2013.

informe laboral, por ser acusado de robo de 23 millones de pesos”.<sup>194</sup> Junto con él fueron también destituidos sus más cercanos colaboradores, el Procurador, Mario Anselmo García Carmona y al Secretario de actas y acuerdos, Margarito López Ortega.

Al encontrarse el sindicato en estado de indefensión legal por no tener el debido reconocimiento, el gobierno federal aprovechó la coyuntura creada por él mismo, para iniciar la embestida en contra de la compañía Luz y Fuerza del Centro y proceder a su desaparición. Se le prohibió generar electricidad a la empresa ahora llamada Luz y Fuerza del Centro, y se le obligó a comprar electricidad a la Comisión Federal de Electricidad y venderla al usuario a un precio menor del que la compraba.<sup>195</sup>

“Lo que por razones obvias trajo consigo un déficit financiero hasta que se dictaminó a la empresa en bancarrota y se decretó su liquidación dejándose a cargo del servicio eléctrico a la Comisión Federal de Electricidad”,<sup>196</sup> afectando no solo a los trabajadores del SME si no también a la sociedad en general, pues el servicio de energía eléctrica se encareció de manera muy considerable, todo con la finalidad de demostrar que era necesaria la desaparición de dicha empresa.

Uno de los principales argumentos para la extinción de la paraestatal fue el subsidio de más de 40 mil millones de pesos, vía impuestos que se le otorgaban anualmente a la empresa, responsabilizando a los trabajadores y al Sindicato principalmente, pues el gobierno Federal consideró innecesario seguir pagando esta cantidad, cuando en realidad la empresa paraestatal, producía lo suficiente como para contribuir al gasto público. Se despidieron a

---

<sup>194</sup> “Acusan del robo de \$23 millones al disidente del SME Muñoz Reséndiz” [http://www.unidad.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2851](http://www.unidad.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=2851), consultado 10 de febrero de 2013.

<sup>195</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “La Secretaria de Energía avaló que el rezago en Luz y Fuerza se debía a la compra de energía cara a CFE”, <http://www.jornada.unam.mx/2009/11/03/index.php?section=politica>, consultado el 11 de febrero de 2013.

<sup>196</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Decreto por el que se extingue el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro” [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009), consultado 11 de febrero de 2013.

más de 44 mil trabajadores del SME calificándolos como ineficientes, “adjudicándoles los problemas financieros que atravesaba la empresa, de privilegiados con salarios muy altos y un contrato colectivo exagerado, a pesar de que el Sindicato demostró que, los sueldos de toda la plantilla de trabajadores no representaban ni el 15% del total facturado por la empresa”.<sup>197</sup>

Además que las causas de los problemas financieros de la empresa se debían a la corrupción de los cargos superiores,<sup>198</sup> a adeudos de industrias, empresas privadas,<sup>199</sup> dependencias gubernamentales, universidades, bancos y municipios, entre otros, con alto nivel de consumo, morosidad de pagos y la compra de energía en bloque a CFE. Se demostró que los sueldos de los trabajadores no tenían nada que ver con el déficit de la empresa, ni tampoco era que ésta no generara ganancias, aun así el Gobierno Federal procedió a la desaparición de la empresa y en liquidar a sus trabajadores, aunque la materia de trabajo todavía estuviera vigente.

Al gobierno Federal no le importaron las repercusiones económicas que le pudieran traer a los trabajadores rescindidos y al propio sector energético, pues la empresa contaba con todo lo necesario para seguir en funciones, era completamente funcional y sustentable, producía ganancias elevadas para el país, brindaban un servicio por demás eficiente, no existió nunca una causa justificable para la desaparición de la empresa y con ello su sindicato y despido masivo de trabajadores, el tiempo les dará la razón pues el trasfondo de todo siempre fueron las futuras reformas energéticas y la intención de privatizar las compañías de energía eléctrica en México.

Entre otras pruebas, el Sindicato demostró además, que el promedio salarial de los trabajadores sindicalizados es “de 6 mil pesos y, en contraste, algunos puestos de confianza y ex funcionarios de la Dirección General de Luz

---

<sup>197</sup> Costanzo Mario Di, “Sueldos del SME eran menos del 15% del costo de LyFC”  
<http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/nacional/2010/07/21/1003/108226>, consultado 10 de febrero de 2013.

<sup>198</sup> “Funcionarios de alto nivel, culpables de la situación financiera de LFC: Esparza”  
<http://www.jornada.unam.mx/2009/10/15/index.php?section=politica&article=005n1pol>, consultado 10 de febrero de 2013.

<sup>199</sup> “Empresas privadas deben a LFC \$2 mil 160 millones”,  
<http://www.jornada.unam.mx/2009/10/26/index.php?section=politica&article=003n1pol>, consultado 11 de febrero de 2013.

y Fuerza, recibían pensiones de alrededor de 150 mil pesos con posibilidad de jubilación en muy pocos años de trabajo”.<sup>200</sup> El SME de inmediato presentó una solicitud de amparo para que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no diera por terminadas las relaciones laborales, “misma que fue concedida el 7 de noviembre de 2009 y convocó a numerosas marchas a nivel nacional de entre las que resaltan por su gran afluencia las del 15 de octubre, 11 de noviembre del 2009 y 29 de enero del 2010”.<sup>201</sup>

Sin embargo se le negó la solicitud de una controversia constitucional para revertir el decreto de extinción y el amparo contra la extinción de Luz y Fuerza, por lo que convocó a una huelga nacional el 16 de marzo a las 12:00 horas, en la que participaron, representantes de derechos humanos, más de 300 organizaciones sindicales y organizaciones internacionales como la Federación Sindical Mundial.<sup>202</sup> Situación que impulsó al sector obrero a unirse a la causa del SME y fue evidente que la desaparición de su sindicato era por cuestiones políticas, más que financieras.

Ante la negativa de las autoridades federales de resolver en la forma y el fondo la problemática del sindicato, los trabajadores se vieron en la necesidad de acudir a las instancias internacionales y actualmente se encuentran esperando se dicte sentencia por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ya que según afirma la dirigencia del SME, se cumplen todos los elementos para que el fallo sea favorable y se le obligue al Estado mexicano a restituirlos en sus empleos puesto que la materia de trabajo sigue existiendo, entre otros argumentos que ellos señalan como lo es la violación directa a sus derechos humanos.

Loyzaga de la Cueva nos indica al respecto que “no queda la menor duda que la decisión de liquidación fue política dentro del entorno del nuevo modelo económico, pero también fue un ajuste de cuentas con un sindicato que fue combativo y crítico desde su surgimiento pero en especial con el gobierno

---

<sup>200</sup> *Ibidem*, p. 73.

<sup>201</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “Gana amparo el SME”, [http://www.arcanopolitico.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1949:gana-amparo-el-sme&catid=20:informacion&Itemid=104](http://www.arcanopolitico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1949:gana-amparo-el-sme&catid=20:informacion&Itemid=104), consultado 12 de febrero de 2013.

<sup>202</sup> Sindicato Mexicano de Electricistas, “contrato colectivo del SME”, <http://wwwgeocities.com/capitolhill/parliament>, consultado 12 de febrero de 2013.



de Calderón, y no debe olvidarse que el SME apoyó de manera abierta y decidida a López Obrador en el 2006”.<sup>203</sup> A lo que podemos agregar en completa sincronía con Lozaga, la desaparición del SME fue una venganza política por parte del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa.

## 2. Caso Sindicato Minero

El Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM): “Es una unión del carbón y cobre mineros, así como el hierro y el acero los trabajadores, en México. Fue fundada en 1934, y en 1936 se convirtió en una filial de la recién formada Confederación de Trabajadores de México (CTM)”<sup>204</sup>. Los dirigentes del SNTMMSRM fueron inicialmente aliados incondicionales de “Vicente Lombardo Toledano, el jefe de la CTM.

En 1949, cuando Lombardo Toledano dejó la CTM para formar el rival Unión General de Obreros y Campesinos (UGOCM) y el Partido Popular, el SNTMMSRM se unió a estas nuevas organizaciones”<sup>205</sup>. Los sindicatos de trabajadores ferroviarios (STFRM) y los trabajadores petroleros (STPRM) también apoyaron a Lombardo Toledano. El actual líder del SNTMMSRM es Napoleón Gómez Urrutia, hijo del extinto líder Napoleón Gómez Sada, y que fue presidente del sindicato desde hace mucho tiempo.

El expresidente Calderón continuó su embestida en contra del sindicalismo democrático y combatiente, por tal motivo los trabajadores de la legendaria mina Cananea estalló en huelga al mismo tiempo que otras secciones del sindicato minero, argumentando entre otras cosas la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajo y apoyar principalmente a su líder sindical Napoleón Gómez Urrutia, “quien fue perseguido por el gobierno federal y acusado de haberse apoderado del patrimonio del sindicato, debe decirse que si bien éste heredó el cargo de Secretario General del sindicato, el mismo

---

<sup>203</sup> Lozaga de la Cueva, Octavio, *Acerca del sindicato...*, cit., p. 62.

<sup>204</sup> Página oficial, “Sindicato Minero”, <http://www.sindicatominero.org.mx/>, consultado 15 de febrero de 2013.

<sup>205</sup> Lombardo Toledano, Vicente, *Teoría y práctica...*, cit., p. 28.

con su actuación se ganó el reconocimiento de los trabajadores de su gremio”.<sup>206</sup>

El 11 de enero del 2008 los trabajadores de Cananea fueron reprimidos por el gobierno de Calderón y desalojados por más de 700 policías federales y estatales, una vez que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró la inexistencia de la huelga. Cabe señalar que el 28 de febrero del 2006, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, destituyó a Gómez Urrutia como Secretario General del sindicato minero, reconociendo en su lugar a Elías Morales, al cual de inmediato se le otorgó la toma de nota, “por ser afín al gobierno del entonces presidente Felipe Calderón, la destitución de Gómez Urrutia se debió a la declaración de dos miembros del consejo de seguridad y justicia del sindicato.”<sup>207</sup>

Más adelante se aclaró que no eran auténticas las firmas, por lo que jamás debió ser destituido, reprimido y exiliado el Secretario General Napoleón Gómez Urrutia, que está viviendo en Canadá, a donde huyó tras ser acusado de fraude por parte de las autoridades mexicanas. Considerándose inocente por sus partidarios y reelegido para un mandato de seis años en “mayo de 2008, se le negó la toma de nota y después de un amparo le fue otorgada, Gómez Urrutia ha organizado el sindicato de forma remota desde Vancouver, Columbia Británica, desde 2006”.<sup>208</sup> Actualmente él atiende los asuntos del sindicato a través de videoconferencias ya que argumenta que de regresar a México está en riesgo no solo su libertad sino su vida.

Las agresiones hacia los miembros del sindicato minero no han cesado, cerca de 90 trabajadores rescindidos fueron emboscados, falleciendo Reinaldo Hernández González, por lo que el comité de la libertad sindical de la OIT emitió una recomendación al Gobierno Federal señalando que se ha incumplido con el artículo 3 del convenio firmado por México y por casi todos los países del mundo que consagran la libertad sindical, entre la que destaca el

---

<sup>206</sup> Zepeda Martínez, Roberto, “El sindicalismo mexicano durante el gobierno de Vicente Fox (2000-2006): la democratización y sus efectos en el sistema corporativo”, <http://alhim.revues.org/4>, consultado 15 de febrero de 2013.

<sup>207</sup> Lozaga de la Cueva, Octavio, *Acerca del sindicato...*, cit., p. 62.

<sup>208</sup> *Idem*.

derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes sindicales,<sup>209</sup> y no han variado hasta la fecha las políticas del gobierno mexicano respecto a los sindicatos representativos sobre todo los combativos.

Como comenta Roberto Zepeda Martínez, “el conflicto entre la administración de Fox y el sindicato minero puso en evidencia la ineficiencia de los viejos métodos de control del Estado sobre el movimiento sindical”<sup>210</sup>. Además, este conflicto generó altos costos sociales y económicos por la pérdida de producción en varias compañías y el riesgo de cierre de las mismas ante las constantes huelgas y el control de los sindicatos para que se sometieran a la voluntad de las políticas del gobierno no estaba funcionando como en las décadas pasadas.

Bensusan explica, “que la capacidad represiva del Estado resultó ser insuficiente para doblegar la voluntad de los trabajadores, como ocurrió en la era del presidencialismo fuerte en el régimen del PRI”.<sup>211</sup> Sin duda, existieron violaciones a la libertad sindical de los agremiados al sindicato minero y en particular a su dirigente, quien actualmente se encuentra exiliado en el extranjero, y ante estas violaciones el máximo tribunal del país recalcó “que en caso de que haya controversia respecto a la validez de una elección sindical, los propios agremiados tendrán que promover juicios ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, sin que haya pronunciamiento de la STPS”<sup>212</sup>.

El pleno de la Corte revisó la jurisprudencia a petición del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Laboral, lo que servirá para definir otros asuntos, como un amparo que promovió el líder minero, Napoleón Gómez Urrutia, en contra de la Dirección de Registro de Asociaciones de la STPS, que le negó la toma de nota, misma que le fue otorgada con posterioridad, al conseguir el amparo de la justicia federal, demostrando que se le violentaron sus derechos humanos, de igual manera se giró oficio a Interpol internacional para que fuera

---

<sup>209</sup> *Idem.*

<sup>210</sup> *Idem.*

<sup>211</sup> Bensusan, Graciela, op. cit., nota 185, p. 68.

<sup>212</sup> SCJN, op. cit., nota 177, p. 63.

eliminada su ficha roja que lo determinaba como delincuente prófugo de la justicia.

Nos muestra Alcalde Justiniani que la “SCJN ha tomado en el pasado decisiones notables en materia de libertad sindical. A favor destacan la jurisprudencia 43/99 en materia de pluralidad sindical, la 150/08 relativa al voto secreto en los recuentos, la 185/07 en relación con el derecho de los sindicatos gremiales a intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo”<sup>213</sup>, así como las tesis que han declarado la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Otras decisiones que limitan el ejercicio de este derecho humano, es el caso de las jurisprudencias 56/04 en materia de registro sindical y la 86/2000 relativa a las facultades de las autoridades registradoras respecto a los procesos electorales y de administración interna sindical.<sup>214</sup>

### 3. Caso Sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS)

El sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa, SUNTUAS se divide en dos secciones Académicos y Administrativos y el conflicto sindical que abordaremos en la presente investigación empezó en julio de 2010 cuando Marco Antonio Medrano Palazuelos compitió en la planilla roja Metaj, para la Secretaria General de la sección administrativos, en contra de Jesús Escobar González, quien encabezaba la planilla blanca que a decir de los trabajadores era la planilla oficial de la patronal. En el transcurso de la contienda hubo presión y el hostigamiento para todo aquel que se le conociera como parte de la planilla roja, hasta llegar al despido de más de 70 trabajadores en todo el estado por el simple hecho de ser seguidores de esta planilla.

El 13 de julio de 2010 obtuvo el triunfo Marco Antonio Medrano Palazuelos y una semana después se le entrega constancia de ganador y el Colegio Electoral le da posesión de los bienes inmuebles y muebles del sindicato. La sorpresa fue que el rector se negó a reconocerlo como líder ganador, y el entonces secretario general del Suntuas, Javier Nicolás Félix Rivas, rechazó correr el trámite para la ‘toma de nota’, ante la Junta Especial

---

<sup>213</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, La toma de nota..., cit., p. 66.

<sup>214</sup> *Idem.*

Número Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje en Sinaloa,. La negativa por parte de la patronal trajo consigo marchas de protesta con la finalidad de obtener el reconocimiento de Medrano.

#### Proceso del conflicto sindical.

El 16 de julio del 2010, en asamblea, se dictaminó que Marco Antonio Medrano fue el ganador de la contienda en el Suntuas y el Colegio Electoral le tomó la protesta. El 28 de octubre el Colegio Electoral, que había sido disuelto convocó a asamblea y anularon las elecciones para realizarlas de nuevo, con la intención de imponer al candidato perdedor, Jesús Escobar González, que encabezó la planilla perdedora y el 18 de noviembre aparece en manifestación convocando al voto. El 25 de noviembre, los simpatizantes de Medrano toman la Junta Local de Conciliación y Arbitraje como protesta por lo que se considera fraude. El 17 de diciembre se presentó a Jesús Escobar como nuevo secretario del Suntuas Administrativos en reunión celebrada fuera de las instalaciones de la JLCyA.

A Jesús Escobar, se le concedió la toma de nota como dirigente de la sección administrativos aún y cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje permaneció tomada, cerrada e inactiva por casi dos meses, desde el 25 de noviembre del año 2010 hasta el 10 de enero del 2011, lo que es inaudito puesto que es imposible expedir un documento oficial fuera de las oficinas de esta dependencia, violentando nuevamente la libertad sindical consagrada en la Constitución y en el convenio 87 de la OIT. El 11 de enero de 2011, Fausto Rubén Ibarra Celis, nuevo Presidente de la JLCyA, declara nula la toma de nota de Escobar. El 5 de febrero de 2011, el presidente de la Junta Local revela que recibe emisarios de la UAS ofreciéndole sobornos lo que él mismo denunció ante los medios de comunicación.

Los problemas de la Universidad Autónoma de Sinaloa se incrementan por el despido injustificado del que fue objeto Marco Antonio Medrano Palazuelos, para no darle lo que con votos ganó, es decir, para no reconocerlo

como secretario general del sustuas administrativos”.<sup>215</sup> Como si con el despido, a los trabajadores universitarios se les olvidara que existió una elección incuestionable en la que Medrano Palazuelos resultó ganador. A pesar de que el Tribunal Colegiado con sede en Mazatlán amparó al grupo de Marco Antonio Medrano Palazuelos y falló para que se le otorgara la toma de nota, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se negó a ello.

Fausto Rubén Ibarra Celis, presidente de la JLCA, indicó que “no sólo no hay toma de nota para el secretario general no reconocido por la Universidad Autónoma de Sinaloa, sino que Jesús Escobar González continuará al frente del Sindicato Único de Trabajadores de la UAS, sección Administrativos”.<sup>216</sup> Situación violatoria a todas las disposiciones legales por las que fue amparado Marco Antonio Medrano Palazuelos, esto, explicó Ibarra Celis, “porque los trabajadores universitarios no pueden quedarse sin un representante gremial”<sup>217</sup>.

Y la pregunta es ¿por qué? Si las autoridades federales otorgan fallos a favor, la junta de conciliación no acata lo dictaminado por un juez de alzada, “No obstante los señalamientos del Tribunal Colegiado de que se violaron los derechos de los trabajadores de la planilla representada por Marco Antonio Medrano y sus simpatizantes al extralimitarse la Junta en sus funciones al negarles la toma de nota, Ibarra Celis indicó que “esto sólo era la valoración del juez”.<sup>218</sup>

Para Ibarra Celis, la decisión elevada a cosa juzgada de un juez Federal no tiene validez, porque así lo manifiesta en sus declaraciones públicas y en la negativa de toma de nota a pesar de que una instancia federal, superior a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se lo está mandando.

“Desde su punto de vista nos extralimitamos porque entramos a estudiar otro tipo de situaciones que, a juicio de los jueces federales no

---

<sup>215</sup> “Problemas en la UAS”, <http://www.hechospoliticos.com/2010/09/problemas-en-las-uas.htm>, Consultado el 25 de marzo de 2012.

<sup>216</sup> *Idem.*

<sup>217</sup> *Idem.*

<sup>218</sup> Duran Martin, “Da JLCA nuevo revés a Marco Medrano; “Escobar se queda en el Sustuas”, - t: <http://laparednoticias.com/da-jlca>, consultado, 25 de abril de 2013.

teníamos por qué haber hecho”, dijo Ibarra Célis<sup>219</sup>, queda en claro entonces la parcialidad de las autoridades locales hacia la persona de Escobar González, por ser a quien la patronal impuso, dejando expuesta la intención de la patronal universitaria y de la Junta Local de conciliación y arbitraje de beneficiar a quien no ganó las elecciones de 2010.

Posteriormente el Juez federal Francisco Martín Hernández Zaragoza, resuelve el amparo a favor de Marco Antonio Medrano, “con esta decisión obligan a la Junta Local de Conciliación a revisar y permitirles pedir la toma de nota del primer proceso, el juzgado sexto de Distrito confirmó un amparo interpuesto por Marco Antonio Medrano Palazuelos”,<sup>220</sup> competidor por la dirigencia de ese sindicato, con el que obligó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) a permitirles pedir la toma de nota y revisar la documentación de la primera elección que tuvieron el año 2010.

El Juez lo definió en base a que la decisión del anterior titular de la Junta, Samuel Escobosa, violaba sus garantías constitucionales al exigirles tener una personalidad jurídica, cuando el único representante legal es el secretario general académico. Por lo que el Juez Federal argumento que “si una planilla ganadora no pertenece a la corriente política del representante, simplemente nunca va a solicitar (la toma de nota)”<sup>221</sup>.

Luego de casi tres años en litigio por la toma de nota en los tribunales, el 24 de mayo de 2013 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se vio obligada y otorgó la toma de nota a Marco Antonio Medrano Palazuelos, como dirigente del Sindicato Administrativo que en el año 2010 contendió para secretario general por la planilla Movimiento Estatal de Trabajadores Activos y Jubilados (Metaj), y a pesar de resultar vencedor no fue reconocido, con lo que se fue a los tribunales federales donde ganó de nuevo el amparo en abril de 2013. Para que esto sucediera el Juez Federal ordenó el fallo donde multó al presidente de la Junta de Conciliación, Fausto Ibarra Celis con 100 salarios mínimos y con la

---

<sup>219</sup> *Ibidem*, p. 80.

<sup>220</sup> Sitio oficial periódico el Debate, “Juez federal resuelve amparo a favor de Marco Antonio Medrano”, <http://www.debate.com.mx/eldebate/movil/Articulomovil.asp?idart=10629343&idcat=12302>, consultado, 8 de mayo de 2013.

<sup>221</sup> *Idem*.

advertencia de que si no otorgaba la toma de nota, sería destituido de su cargo por cometer desacato ante una orden federal.

Marco Antonio Medrano solicitó al Presidente de la JLCA, copias certificadas de la sentencia del juez federal y éste se negó sin explicaciones y ante la negativa se fueron al juzgado federal, donde les fue informado de la decisión, “habían concedido la toma de nota que debieron otorgarle desde julio de 2010, al haber logrado el 50.7 por ciento de los votos durante la elección sindical del Suntuas Administrativos, cuyas riendas asumiría Jesús Escobar meses después”.<sup>222</sup> Al respecto, comenta la periodista Lya Mendoza que el caso es que la Junta Local, “al reconocerle ahora sus derechos como dirigente sindical, se cae la infamia que por años ha cometido el Poder Central en la Universidad.”

En el amparo concedido por el Juez Primero de Distrito el pasado 15 de mayo de 2012, donde se reconoce la personalidad jurídica de Medrano, y se declara sin efectos las posteriores tomas de nota, es decir, la concedida en su momento a Jesús Escobar González, quien encabezó en 2010 la planilla Unidad y Fortaleza Sindical; así como la del Comité Ejecutivo Único del Sindicato Único de Trabajadores de la UAS, pronunciada el 26 de marzo de 2012. Apenas unas semanas después, el juez obligó a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a integrar ambas secciones, a fin de que éstas conformen el Sindicato Único.

El 20 de mayo de 2012, el Juzgado Primero de Distrito emitió la resolución favorable, con la cual deja sin efecto las posteriores tomas de notas que tienen su origen en la negativa del registro de la planilla que encabezó Medrano, es decir, deja sin efecto la posterior toma de nota dictada el 23 de febrero de 2012 a favor de Unidad y Fortaleza Sindical, liderada por Escobar.<sup>223</sup>

---

<sup>222</sup> Mendoza Lya, Fuentes fidedignas diario digital, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/hemeroteca/notas/10642-toma-nota2005>, consultada 20 de mayo de 2013.

<sup>223</sup> Mendoza Lya, Diario digital, “Desmiente presidente de JLCA al rector de la UAS si se notifico”, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/notas/10967->, consultado, 30 de mayo de 2013.



La Junta Local de Conciliación y Arbitraje efectuó de forma oficial el nombramiento de Marco Antonio Medrano Palazuelos como el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en la sección Administrativa.

Inclusive se comenta que a casi tres años de consolidada la elección interna del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad, la resolución fue en cumplimiento al dictamen proporcionado por el Tribunal Colegiado de Distrito con sede en la Ciudad de Mazatlán. Cabe señalar que se concedió la toma de protesta a Medrano Palazuelos, en función de la ejecutoria del Juez Primero de Distrito, lo que lo fija como el nuevo Dirigente del Suntuas. Es importante subrayar que el hecho equivale a que la anterior toma queda consolidada.

“Oficialmente Medrano Palazuelos se establecerá en la representación jurídica; ante tal situación ya se entregó la toma al juez y por tal motivo se mantiene la espera de que se califique el resolutive, para ver si se acepta al 100 por ciento el plan”.<sup>224</sup> Medrano confirmó la expedición del documento que lo acredita como secretario general, el cual había sido “reservado” por Fausto Rubén Ibarra Celis, presidente de la JLCA, quien reiteradamente se había negado a favorecer a la planilla de Medrano. “Ya tenemos el documento en nuestras manos, ya salió”, comentó brevemente Medrano.<sup>225</sup> Fueron necesarios dos años con diez meses para que la autoridad laboral aceptara el reclamo del ala disidente del Suntuas Administrativo.

Después de la polémica generada por la negativa de la patronal de reconocer a Medrano, Víctor Antonio Corrales Burgueño, el entonces rector, “aclaró que así lo indica el marco legal del Sindicato. Señaló que hasta el momento no ha tenido acercamiento con Marco Antonio Medrano Palazuelos

---

<sup>224</sup> Gómez Iván, Diario digital, “Medrano toma las riendas del suntuas”, <http://www.sexenio.com.mx/sinaloa/articulo.php?id=6730>, consultado, 23 de mayo de 2013.

<sup>225</sup> Duran Martín, Diario digital, “otorgan toma de nota a Medrano por fin es reconocido como líder sindical”, <http://laparednoticias.com/otorga-toma-de-nota-jlca-a-medrano-por-fin-es-reconocido-como-lider-sindical/>, 20 de mayo de 2013.

para resolver los conflictos legales que se conservan por la toma de nota que se ha mantenido en conflicto por tres años”.<sup>226</sup>

Víctor Antonio Corrales Burgueño, quien entonces fungía como Rector de la Universidad Autónoma de Sinaloa dijo “Yo lo que hago es respetar el marco legal. Yo soy respetuoso de la vida sindical entonces se tiene que dirimir todo conflicto que esto ha sido prácticamente sobre el rectorado sobre la validez de esos documentos, entonces yo creo que esa parte debe de reconocerse a quien se tenga que reconocer”.<sup>227</sup> Así mismo, afirmó que la acreditación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) aún sigue avalando a Jesús Escobar González como el Secretario General del Suntuas Administrativos, por lo que mencionó que esos conflictos deben resolverse directamente en la dependencia estatal.

Lo dicho por el rector, a pesar de que las autoridades federales ya otorgaron la toma de nota a Medrano, deja de manifiesto que la patronal se niega a cumplir con las leyes locales y federales. Las señaladas declaraciones se vinieron abajo en solo un par de horas ya que el presidente de la Junta de Conciliación Fausto Rubén Ibarra Celis lo desmintió, agregando que la parte patronal ya había sido legalmente notificada de la resolución del tribunal y “que se le había otorgado la toma de nota a Medrano, de igual manera se le informó que la toma de nota de Escobar quedaba sin efecto por ser parte de actos posteriores al conflicto de Medrano”,<sup>228</sup> como primicia máxima se utilizó el término de que quien es primero en tiempo será primero en derecho.

Tuvieron que pasar 2 años con 10 meses y ganar 4 amparos con sus respectivas revisiones en los colegiados de circuito, así como multar al presidente de la junta de conciliación y arbitraje y a los representantes de la patronal y sindical, con 100 días de salario y bajo la amenaza de que de que de no hacer caso a la ejecutoria de los amparos tendrían que pagar 500 días de

---

<sup>226</sup> Vizcarra, Marcos, Diario digital, “para la UAS Escobar es el líder del suntuas”, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/hemeroteca/notas/10950-uasescobarsigue87>, 30 de mayo de 2013.

<sup>227</sup> Mendoza Lya, Diario digital, “Respuesta oficial”, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/hemeroteca/notas/10953-manifestjubilados652>, 30 de mayo de 2013.

<sup>228</sup> *Idem*.

salario, quedar destituidos y darle vista al Ministerio Público Federal por caer en desacato, para que se le entregara la toma de nota al Ing. Marco Antonio Medrano Palazuelos, aun así falta el reconocimiento de la patronal, ya que aún contando con toma de nota, por la vía del hecho, la patronal universitaria jamás reconoció el triunfo y de facto le concedió a Jesús Escobar González, la dirigencia sindical y entrega de cuotas.

Los trabajadores universitarios, representados por Marco Antonio Medrano Palazuelos, han llevado su reclamo a instancias internacionales solicitando justicia, que si bien es cierto los tribunales mexicanos les otorgaron fallos favorables, hasta la fecha no ha existido quien sancione fuertemente y obligue a la patronal universitaria y a las instancias de gobierno del Estado de Sinaloa para que por fin se acaten cabalmente las órdenes de los tribunales de alzada de nuestro país, de no sólo otorgar la toma de nota sino también reconocer todas las facultades que legal y estatutariamente tiene el Comité Ejecutivo.

Entre los reclamos que dicho comité hace son los movimientos de las plazas, las cuotas sindicales y demás prestaciones generadas desde julio de 2010 a la fecha y el reconocimiento público de Marco Antonio Medrano Palazuelos, como legítimo y único dirigente del Sindicato Administrativo, encontrándose la denuncia en revisión en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y que de acuerdo a un comunicado por correo electrónico del día 5 noviembre del 2014 se informa:

“Estimado señor: Tengo el agrado de dirigirme a usted en nombre de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con el objeto de hacer referencia a su comunicación recibida en esta Secretaría Ejecutiva el 15 de noviembre de 2013, con relación a su denuncia en contra del Estado de México, la cual ha sido registrada bajo el número que aparece citado en la referencia, REF Marco Antonio Medrano Palazuelos y otros P1839-13 y que el reclamo presentado se encuentra actualmente bajo estudio conforme a las normas reglamentarias vigentes y la Secretaría Ejecutiva de la Comisión se pondrá en contacto con usted oportunamente con el objeto de comunicarle su resultado.”

Durante este conflicto sindical se suscitaron algunos casos donde el daño es irreversible, porque dentro del personal que la patronal rescindió injustificadamente se encontraban Paloma Velázquez Beltrán y Rosalba Higuera Castro, a quienes por la falta de sensibilidad de las autoridades universitarias y del Gobierno del Estado de Sinaloa, se les dejó de pagar su salario y perdieron su seguro médico, lo que trajo como consecuencia que no tuvieron la oportunidad de poder enfrentar las enfermedades que les aquejaban a Velázquez Beltrán y al esposo de Higuera Castro, Juan José Bernal Arias, quienes perdieron la vida por falta de atención médica oportuna.

Dieciocho trabajadores siguen despedidos a más de cuatro años del conflicto, lo que nos hace reflexionar, ¿Qué ganaron los trabajadores con esta larga lucha? Ni más ni menos que defender sus derechos contractuales, sus derechos humanos fundamentales, la satisfacción de que sólo esta derrotado aquél que ha dejado de luchar. Además, saberse dignos de caminar con la frente en alto ante las bases de la universidad y ser ejemplo para los trabajadores en México, clase que todavía no logra despertarse por completo ante los abusos de poder del que son objeto y el reconocimiento social por no haber vendido y cedido su libertad sindical.

## CAPITULO TERCERO

### ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA TOMA DE NOTA EN ESPAÑA, BRASIL Y MÉXICO

#### I. ASPECTOS GENERALES

Empezaremos por responder la interrogante sobre ¿Qué es Derecho Comparado? Para José Luis Cascajo Castro, “el derecho se comparaba desde la antigüedad, y no por simple curiosidad, si no para poder beneficiarse de las experiencias de otros países y se atribuye a Solón y a Licurgo por inspirarse en el sistema extranjero y formar el sistema jurídico a las ciudades griegas de Atenas y Esparta respectivamente”.<sup>229</sup> El autor Yunior Andrés Castillo dice que el Derecho Comparado, es una disciplina que se ocupa del estudio de instituciones jurídicas o sistemas de Derecho localizados en lugares o épocas diversas.

Las principales finalidades perseguidas por el Derecho Comparado son: investigar la esencia del derecho y las leyes o ritmos de su evolución; investigar el derecho positivo, contrastando entre sí distintos conceptos jurídicos, categorías de conceptos, sistemas jurídicos o grupos de sistemas. “Su finalidad es indagar puntos de coincidencia y diferencias específicas, arrojando luz sobre la evolución y desarrollo de tales instituciones y sistemas, permitiendo aportar datos tendentes a su mejor conocimiento, y subrayar carencias susceptibles de ser corregidas en el futuro.”<sup>230</sup>

Para la autora Consuelo Sirvent Gutiérrez, el Derecho Comparado es una disciplina que confronta las semejanzas y diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender y

---

<sup>229</sup> Cascajo Castro, José Luis, y García Álvarez, Manuel, *Constituciones extranjeras contemporáneas*, Tecnos, Madrid, 1991, p.13.

<sup>230</sup> Castillo, Yunior Andrés, *Introducción al estudio del derecho comparado*, Santiago de los Caballeros, República Dominicana, 2011, p. 19.

mejorar el sistema jurídico de un Estado determinado, que obedece a que el ordenamiento jurídico difiere de un país a otro.<sup>231</sup>

Después de distinguir lo que es el derecho comparado como ente generalizado, podremos adentrarnos de manera más específica en el tema que nos ocupa, referente al Derecho Sindical Comparado. El derecho comparado muestra una muy amplia recepción y reconocimiento de la actuación del sindicato y de la libertad sindical en la mayor parte de los países, aunque en algunos de ellos puedan existir discrepancias entre la recepción constitucional de la libertad sindical y la legislación constitucional.

Tratándose de derechos sociales el derecho comparado nos indica que, todos estos deben quedar en el rango constitucional porque participan dentro del estatus de derechos fundamentales y para José Luis Cascajo Castro, “son irrenunciables, inalienables, indispensables, intransferibles, intransmisibles e inviolables, y alcanzan el lugar de ordenamiento jurídico y en todo caso se les debe asegurar protección constitucional.”<sup>232</sup> Acto seguido analizaremos aspectos generales sobre la libertad sindical, registro sindical y toma de nota, en Europa y Latinoamérica, para posteriormente dar paso a elaborar la comparación entre España, Brasil y México.

## II. INTERVENCIÓN DE LOS ESTADOS

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), creó el comité de libertad sindical en noviembre de 1951, con el fin de atender las violaciones y arbitrariedades de las que han sido objetos los sindicatos y sus agremiados. El autor español Luis Enrique de la Villa, en su libro denominado *Materiales para el estudio del sindicato*, nos ilustra que desde 1971 el comité ha examinado diversas quejas por violación de los derechos sindicales, en el caso de Latinoamérica, las violaciones más comunes son “la muerte de dirigentes y agremiados, despidos por actividades sindicales, exilio de sindicalistas,

---

<sup>231</sup> Silrvent Gutiérrez, Consuelo, *Sistemas jurídicos Contemporáneos*, 16a. ed., México, Porrúa, p. 1.

<sup>232</sup> Cascajo Castro José Luis, *La protección de los derechos en Latinoamérica desde una perspectiva comparada*, Salamanca España, Ratio Legis librería Jurídica, 2013, p. 23.

destrucción de sindicatos, intervención de las autoridades públicas en los asuntos internos de los sindicatos (reuniones, elecciones y finanzas), negativa de registro sindical y a los cambios de dirigencias, atentados contra el derecho a huelga entre otros”.<sup>233</sup>

En algunos países los sindicatos son tan importantes que cambian las políticas internas y hasta pueden hacer presidente a alguno de sus afiliados, como lo expondremos a continuación. En la elección presidencial de Brasil de 2002, las dos principales centrales sindicales, la CUT y FS, apoyaron a candidatos diferentes Luiz Inácio Lula da Silva, del Partido del Trabajo, contó con el respaldo explícito de la CUT, mientras que José Serra, del PSDB, fue apoyado por FS. El triunfo de Lula generó también un doble desafío en la CUT.

Por un lado, la necesidad de ampliar el diálogo y la articulación con el conjunto del movimiento sindical y evitar la división del sindicalismo.<sup>234</sup> Lula da Silva no tomó represalias contra los miembros de la FS que abiertamente apoyaron a su opositor, al contrario, dentro de su gabinete presidencial, instaló a varios miembros del sindicalismo más representativo de Brasil para en conjunto luchar contra las políticas neoliberales que reinaban en ese país desde muchos años atrás y que los tenían sometidos a una inmensa crisis económica y social.

Lo anterior nos hace recordar la venganza de la que a todas luces fue objeto el SME, al apoyar abiertamente a López Obrador, cuando enfrentó frente a Felipe Calderón, que al iniciar sus funciones en la presidencia de inmediato arrojó toda su furia política y les desapareció su sindicato, dejando en el desamparo a más de 60,000, trabajadores y sus familias; pleito legal que actualmente se encuentra en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Para fortuna de los brasileños que no apoyaron a Lula da Silva, nada les

---

<sup>233</sup> Villa, Luis Enrique, de la, *Materiales para el estudio del sindicato*, Madrid, España, Instituto de estudios sociales, 1979, p. 159.

<sup>234</sup> Reiner Radermacher, Waldeli Melleiro, “El sindicalismo bajo el gobierno de Lula”, *Nueva Sociedad*, 211, septiembre-octubre de 2007, ISSN: 0251-3552, [www.nuso.org](http://www.nuso.org), consultada el 12 de agosto de 2013.

sucedió, pues existe una gran diferencia cultural, política y humanitaria entre estos dos personajes.

La situación vivida en Brasil nos deja de manifiesto el poder real que tienen los sindicatos dentro de una sociedad democrática y los muestra como un factor real de poder, que con su fuerza bien encausada son capaces de poner un presidente y cambiar las condiciones de toda una nación, este es un buen ejemplo que debieran tomar el resto de los países de Latinoamérica, que se encuentran sumidos ante gobiernos corruptos en muchos de los casos, y con una terrible desigualdad social hacia el sector de los trabajadores y es aquí donde la fuerza sindical debe salir a flote como en el caso de Brasil.

Este es uno de los motivos por los que frecuentemente los Estados atentan contra la libertad sindical, por el poder que pueden llegar a desarrollar los sindicatos dentro de la esfera social, y no es casualidad que los sindicatos que son combativos y rechacen las políticas públicas de los Estados que los gobiernan, sean las principales víctimas de las disposiciones e interpretaciones jurídicas a la hora de registrarse, realizar elecciones o cambiar sus dirigencias. Ciertamente es que el grado de intervención Estatal en este rubro no es igual en todos los lados, por desgracia existen algunos países en los que la violación es tan grande que pueden llegar a desaparecer un sindicato aunque exista la fuente de trabajo y los afiliados no estén de acuerdo con su extinción, como ejemplo el caso SME que ya expusimos.

La ausencia de democracia gremial y contratación colectiva auténtica en nuestro país, deviene en buena medida de los controles que el Estado y empresarios ejercen sobre las organizaciones: uno de sus instrumentos privilegiados es precisamente la toma de nota.<sup>235</sup> Esta figura ha sido duramente criticada por la doctrina mexicana y particularmente por diversos organismos internacionales y en la reciente queja del caso 2694 presentada ante la OIT, en Ginebra, Suiza, por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), en contra del modelo laboral mexicano.

---

<sup>235</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, La toma de nota..., cit., p. 67.



Lo anterior generó una recomendación de gran importancia que señala: La manipulación de la toma de nota es un mecanismo que limita el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores mexicanos y está plenamente documentado en las recomendaciones emitidas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)<sup>236</sup> y el propio Comité de Libertad Sindical en los casos que se han sometido a su revisión, lo que demuestra que no es un caso aislado o limitado a un periodo en particular, sino a un patrón de conducta del gobierno mexicano.

Por ejemplo, la intervención del Estado en México es recurrente, principalmente en el caso de los registros de los sindicatos y en el cambio de sus dirigencias con la denominada toma de nota como lo dice el jurista Arturo Alcalde, “las autoridades han hecho usual la obstrucción del registro de los sindicatos poniendo obstáculos con supuesto fundamento legal y retorciendo el sentido de interpretación, para conservar una estructura solida de control sobre la clase trabajadora”.<sup>237</sup> Con anticipación dimos muestra de cómo se controla a los sindicatos para que no obtengan su registro por medio de la negativa de la toma de nota, caso SME, SINDICATO MINERO, UAS, “llevándolos desde los despidos, muerte y exilio de sus agremiados, hasta la desaparición de sus sindicatos, tal como afirma Luis Enrique de la Villa, que sucede en el resto de Latinoamérica”<sup>238</sup>.

En los últimos cinco años ha aumentado gravemente la violación sistemática de los derechos sindicales de los trabajadores mexicanos, porque son objeto de ataques a los derechos de reconocimiento de los dirigentes sindicales, de negociación colectiva, de huelga y de estabilidad de empleo, todos ellos consagrados en la legislación tanto nacional como internacional. Eso está ocurriendo bajo la tolerancia, complicidad y, en muchos casos, la acción directa del Estado mexicano a diferentes niveles de autoridad. Las acciones varían entre permitir la presencia impune de matones contratados en el lugar de trabajo y en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>236</sup> *Ibidem*, p. 90.

<sup>237</sup> *Idem*.

<sup>238</sup> Villa Gil, Luis Enrique, de, *Materiales para el estudio del sindicato*, 2a. ed., Madrid, España, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1984, p. 142.

Al respecto, Néstor de Buen opina que, “es muy frecuente que la autoridad laboral formule observaciones para que se integre de mejor manera la documentación, o que lo niegue o, eventualmente guarde un discreto silencio ante la petición de toma de nota”,<sup>239</sup> con la intención de retrasar y entorpecer el derecho de los sindicatos en sus negociaciones colectivas. Claro que cuando sucede no todo está perdido para los sindicatos y como explica de Buen, “la negativa del registro o de la toma de nota de las nuevas directivas suele tener remedios procesales, mediante instancias administrativas como lo es el juicio de amparo en México, por haber incurrido la autoridad en violación de la ley”.<sup>240</sup>

Otro elemento preocupante de la intervención estatal en México, es que la Ley Federal del Trabajo permite la inclusión en el convenio colectivo de una cláusula sindical denominada cláusula de admisión por exclusión, en virtud de la que los trabajadores al ser contratados por el empleador comprendido en el convenio colectivo donde se ha incluido esta cláusula, deberán encontrarse afiliados al sindicato pactante. Una posibilidad que admite el ordenamiento jurídico mexicano por cierto muy discutido en la doctrina, permite la inclusión de una cláusula en el convenio que obligue al empleador a despedir (en ese caso el despido será, obviamente con justa causa) a los trabajadores que hayan sido expulsados del sindicato pactante.

Esta habilitación encierra el claro peligro de que mediante esta vía se hostigue a los grupos minoritarios dentro de un sindicato con clara lesión del principio de democracia sindical. En México, la toma de nota es una intromisión y limitación legal, y por el contrario en los países que estamos analizando no se conoce a esa figura, aunque de alguna manera exista, ya que con el simple hecho de tener que registrarse se pierde la libertad sindical. El peor de los casos que hasta este momento hemos encontrado es el nuestro y es inaudito que aparte de tener que registrar a tu sindicato ya sea nuevo o en cambio de dirigencia, se tiene que esperar respuesta positiva o negativa del Estado mexicano.

---

<sup>239</sup> Buen Lozano, Néstor De, “Principios y reglas de la libertad sindical en Iberoamérica”, *Boletín Mexicano de derecho comparado*, México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, septiembre-diciembre, Núm. 90, 2011.

<sup>240</sup> *Idem*.

Cada día salen a la luz nuevos casos de sindicatos que habiendo cumplido con los requisitos de ley, sufren la negativa del reconocimiento de sus dirigencias que los obliga a acudir a los tribunales federales en busca de justicia, lo que por fortuna en muchos de los casos si se obtiene; el problema es que para cuando se les concede su legítimo derecho, el tiempo para ejercerlo ya ha finalizado, gracias a que en México la justicia no es ni pronta, ni expedita.

El Consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), Manuel Fuentes Muñiz, refirió que: “la toma de nota se ha constituido en patrimonio de la autoridad, no de los trabajadores, impidiendo que los trabajadores puedan decidir, no sólo la forma de llevar a cabo los sindicatos, la elección de sus dirigentes, la duración en el cargo, se ha llegado a abusos extraordinarios en esta facultad de la toma de nota”<sup>241</sup>. Refirió que en 1931, en la Ley Federal del Trabajo, se dio a conocer la figura de la toma de nota, y los cuatro requisitos que la autoridad podía exigir para reconocer un Sindicato.

Fuentes Muñiz nos agrega que: “esta idea se fue deformando con el tiempo, porque las autoridades observaron que era una forma de control para los sindicatos, porque sin el reconocimiento, estos no podrían ejercer el derecho de huelga y la administración de un contrato colectivo de trabajo”.<sup>242</sup> Es por eso que actualmente siguen utilizando a la toma de nota como el mejor método de control disfrazado de legal, aunque violente el convenio 87 de la OIT, para someter a los sindicatos al servicio y a capricho del Estado.

De acuerdo al artículo primero constitucional, se deben respetar, promover y garantizar los derechos humanos, y como el derecho del trabajo está inmerso de esos derechos, queda de manifiesto que en México se violenta esta disposición y que para Miguel Carbonell, significa que “el Estado debe utilizar todos los instrumentos a su alcance para recogerlos plenamente en el orden jurídico interno e internacional, pero también los debe difundir entre la población a fin de que sean conocidos y puedan ser protegidos

---

<sup>241</sup> Fuentes Muñiz, Manuel, “La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, *Foro La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

<sup>242</sup> *Idem*.

debidamente”.<sup>243</sup> Es decir, la intervención del Estado solo debe ser para aportar mejoras y no para entorpecer el debido funcionamiento de las leyes, tratados y convenios internacionales creados, para beneficiar la libertad sindical.

En Brasil, Chile y México por ejemplo, exigen como requisito la inscripción de los sindicatos y en el caso de nuestro país además, el Estado califica si se cumplió o no con los requisitos para registrar un sindicato o para cambiar la dirigencia del mismo, a lo que se le llama “toma de nota” y en el desarrollo de este capítulo pretendemos conocer si en otros países existe esta figura tan controversial, como en el caso mexicano. Brasil es un régimen caracterizado por las severas restricciones que impone a la libertad sindical, por razones que mas adelante explicaremos, se prevé el reconocimiento administrativo de la calidad de “sindicato” por parte de la autoridad administrativa del trabajo a aquél que sea el más representativo.

La figura más importante en los tres países señalados, es el registro sindical porque todo empieza ahí, incluyendo la toma de nota que es el objeto principal de esta investigación, es decir, cómo es concebido el sindicato en su origen según el Estado al que pertenezca, y no será el mismo grado de intervención patronal o Estatal, en los países donde existe libertad sindical o donde se respete el convenio 87 de la OIT, en comparación a los países donde marcadamente se someta a los sindicatos al libre albedrío de sus instituciones gubernamentales, y es ahí donde inician los principales problemas para los sindicatos.

Para poder evitar la intervención de los Estados es importante seguir los modelos de los países donde sí se están respetando las disposiciones del convenio 87 de la OIT, con el caso ejemplar en toda América Latina y lo es la República Oriental del Uruguay cuya intervención estatal es mínima. “En efecto, la regulación estatal de la vida sindical se limita en Uruguay al artículo 57 de su Constitución y a la aplicación interna de los Convenios 87 y 98 de la

---

<sup>243</sup> Carbonell Miguel, *Teoría de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, UNAM, 2013, p. 36.

Organización Internacional del Trabajo, sin que exista obligación por parte de los sindicatos de registración alguna.”<sup>244</sup>

De igual manera el convenio 87 de la OIT, es reconocido como ley interna de cumplimiento forzoso para los patrones, trabajadores y el propio Estado Uruguayo. Claro que por las condiciones políticas en nuestro país nos parece imposible de lograr; sería lo ideal y nos atreveríamos a proponerlo ante los legisladores mexicanos para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en el convenio 87 de la OIT, firmado y ratificado por nuestro país. Como indica de Buen, “si los derechos sociales se reglamentan, lo más probable es que se pierdan, esa es sin duda la situación en Iberoamérica, en la que predominan las reglas de la ley, que desvirtúan las declaraciones generosas de las constituciones”.<sup>245</sup>

Es decir, de nada sirve que los Estados incluyan beneficios a sus leyes y principalmente a sus constituciones, a favor de la protección de la libertad sindical cuando no tienen la mínima intención de hacerlas cumplir, en todo caso es preferible menos leyes pero bien cumplidas y aplicadas a todos los miembros de la comunidad de igual manera, sería bueno dejar de simular la libertad sindical y reconocer que no se quiere cumplir con los acuerdos, tratados y convenios firmados, cosa que por la vía del hecho hacen, sería más honesto dejar de ser un Estado hipócrita, que por un lado pregona libertades y derechos sobre todo los humanos y por otro lado, los violenta de manera arbitraria.

El futuro de los sindicatos mexicanos no es nada prometedor de seguir con estas prácticas de violación a la libertad sindical y al convenio 87 de la OIT, como comenta de Buen “con el exceso de la reglamentación en nuestro país, solo se puede conducir a una de dos situaciones: o los sindicatos se convierten en instrumentos del Estado, o se van por la calle de en medio e intentan funcionar al margen de la ley, con todos los riesgos de represión que eso

---

<sup>244</sup> *Ibidem* p. 94.

<sup>245</sup> Nagata, Javier, “El sindicato en el derecho comparado”, Microjuris, <http://seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes>, consultado el 8 de noviembre de 2013.

supone”.<sup>246</sup> Entonces preguntamos ¿Dónde quedan las luchas de la clase trabajadora? ¿Qué pasa con los miembros de los sindicatos que permiten estas violaciones? Néstor de Buen indica, “el sindicalismo se encuentra en crisis en todo el mundo, predomina el sálvese el que pueda, existe un conformismo malicioso en busca de tiempos mejores”.<sup>247</sup>

La crisis actual de los sindicatos no es lo peor, lo más problemático es que no hay visos de que la situación mejore a corto plazo y que regresen los viejos tiempos de verdaderas luchas de la clase trabajadora, cada día los gobiernos implementan nuevos mecanismos de control social para reprimir las manifestaciones de rechazo de parte de los trabajadores. Entendemos el temor de los pocos que se atreven a defenderse porque las consecuencias de la rebelión son muy altas; lo que no se puede justificar es la apatía y el conformismo que muestran los obreros, decir que esta es la vida que nos toca vivir y no hacer nada para cambiarlo es inconcebible.

Deben darse cuenta y despertar puesto que pueden ser un factor real de poder y son quienes más impuestos pagan para el sostenimiento de los países, por lo que, citando a de Buen, “en este momento todo parece indicar que en el corto y mediano plazo las cosas seguirán por el mismo camino tortuoso de controlar las fuerzas sociales y como evidentemente ocurre, esas fuerzas no parece que se angustien demasiado en buscar cambio, por eso la perspectiva es más negativa”.<sup>248</sup> Lo que tiene en desgracia a los trabajadores es en gran parte su conformismo.

### III. LIBERTAD SINDICAL EN EUROPA

Los sindicatos europeos tienen mejores beneficios relativos al tema que nos ocupa, ya que a los sindicatos no les puede ser impuesta otra obligación que la de su registro en las oficinas locales o centrales, con arreglo a la ley. Se condiciona para su inscripción que los estatutos de los sindicatos establezcan un ordenamiento interno de base democrática. Los sindicatos inscritos tienen personalidad jurídica. Representados unitariamente en proporción a sus

---

<sup>246</sup> *Ibidem*, p. 95.

<sup>247</sup> *Idem*.

<sup>248</sup> *Idem*.

afiliados, pueden estipular contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a los gremios y categorías a que el contrato se refiere”. La norma constitucional italiana plasma así el derecho a la libertad sindical, con el solo requisito de que los sindicatos deben tener una organización interna de base democrática.<sup>249</sup>

En el caso francés, si bien la Constitución de la V república francesa de 1958 nada dice en materia de derechos sociales, la remisión que se hace al Preámbulo de la Constitución francesa de 1948 permite afirmar a la doctrina que los derechos sindicales y la libertad sindical tienen en Francia jerarquía constitucional. Al respecto se ha dicho que el preámbulo pertenece al bloque de constitucionalidad, lo que vale para el Preámbulo de 1946 en la medida en que el de 1958 reenvía a aquél; pertenecen en consecuencia, a este corpus de normas de valor constitucional, la Declaración de 1789, los principios fundamentales reconocidos por las leyes de la República.

Así como los principios políticos, económicos y sociales particularmente necesarios a nuestro tiempo, en la medida en que éstos parecen bastante precisos para fundar una evaluación de conformidad o compatibilidad de una disposición legislativa.<sup>250</sup> En Italia, la cuestión se encuentra regulada en el célebre Estatuto de los Trabajadores de 1970 (Ley Número 300/70). Allí se dispone en un régimen de pluralidad sindical que será sindicato representativo aquel que se encuentre afiliado a las confederaciones más representativas a nivel nacional (es decir a la GGIL, CISL o a la UIL) (sistema de irradiación).<sup>251</sup>

En Alemania no existe ley sindical y no hay obligación de registro alguno de los sindicatos, los que son considerados como “asociaciones jurídicas sin capacidad jurídica” aunque se encuentran habilitados para negociar colectivamente, ir a la huelga (tampoco existe una reglamentación legal de la huelga, sino que ésta se produce a través de la jurisprudencia de los tribunales)

---

<sup>249</sup> Persiani, Mattia, “Diritto sindacale”, Italia, Padua, Cedam, 1992, p. 23.

<sup>250</sup> Jeammaud, Antoine; “La experiencia francesa de los derechos sociales”, traducida por Oscar Zas, *revista Crítica de Derecho Social*, Buenos Aires Argentina, Número 3, 1999.

<sup>251</sup> Ghidini, Mario, “Diritto del lavoro”, *Regulación sindical Italiana*, Italia, Padua, Cedam, 1976, p. 41.

o incluso ser demandados judicialmente.<sup>252</sup> De esta forma el Estado alemán da cumplimiento al convenio 87 de la OIT, porque de ninguna manera o por lo menos descaradamente interviene en la libertad de los sindicatos.

### 1. La toma de nota en España

Para la realización de este capítulo tuvimos la oportunidad de buscar información directamente en España. La sorpresa que nos llevamos al preguntar sobre la utilización de la toma de nota, fue que en ese país esa figura no existe. Preguntamos e investigamos en diversos sindicatos así como en las bibliografías existentes a los registros sindicales, por si acaso encontrábamos algo parecido o que se equipare a la toma de nota, que tantos problemas le ha traído a los sindicatos en México. La respuesta siempre fue no y si bien es cierto se exige un registro de inicio, jamás se le pide a los sindicatos que al cambiar sus dirigencias tengan que llenar requisitos de nuevo.

Solo se les sugiere y no es obligatorio, que den a conocer los nombres de las personas que serán los nuevos representantes, con el fin de saber a quién dirigirse cuando se requiera un acercamiento del Estado para con los sindicatos. Al enterarnos de lo anterior nos surgieron nuevas dudas sobre cómo funciona entonces el registro sindical y sobre todo la intervención estatal y patronal en el cambio de dirigencia, porque la experiencia de los sindicatos mexicanos en este campo es de lo más traumática, y por tanto nos parecía increíble que pudiera en España existir una esperanza de libertad sindical que motivó siguiéramos con mayor entusiasmo la presente investigación.

La Constitución española dictada en 1978, luego de la caída del régimen dictatorial franquista, consagra a la libertad sindical como derecho fundamental dentro del Estado Social y Democrático de Derecho que es España conforme a la definición del propio artículo 1 de la Constitución española.<sup>253</sup> En efecto en el artículo 7 se reconoce expresamente a los sindicatos al establecer que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y la promoción de los intereses económicos y sociales que les son

---

<sup>252</sup> Nagata, Javier, *El sindicato en el...*, cit., p. 95.

<sup>253</sup> Serrano Martínez, José E., *Legislación social básica*, 29a. ed., España, Thomson Reuters, 2010, p 44.



propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Podemos observar que al igual que la Constitución italiana, la española exige una estructura interna democrática. Luego el artículo 28 consagra a la libertad sindical como un derecho fundamental, que comprende, según la definición formulada por el propio texto constitucional, “el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.<sup>254</sup>

Al respecto debe tenerse presente que en el derecho español a diferencia del derecho argentino la Constitución hace una distinción valorativa, entre los derechos que ella consagra. Por un lado están los simples derechos constitucionales y por el otro los denominados derechos fundamentales con mayor protección jurídica, al requerirse que su reglamentación se realice a través de las denominadas leyes orgánicas con mayorías agravadas. La libertad sindical pertenece a esta última categoría de derechos fundamentales y se encuentra reglamentada tal como la Constitución lo exige por una ley orgánica: la 11/1985 de libertad sindical modificada por la LO 14/1994.

En España la regulación legal del sindicato a diferencia del caso italiano, es bastante intensa, habiéndose dictado a esos efectos la ley orgánica 11/1985 de libertad sindical. Se exige a los sindicatos la inscripción en un registro y el depósito de los estatutos y sus modificaciones para su publicación en el Boletín Oficial del Estado.<sup>255</sup> A diferencia de nuestro país, una vez registrado por primera vez, ya no es necesario que se acuda ante la autoridad laboral para que le de nuevo reconocimiento a los sindicatos cuando cambien sus dirigencias, es decir, sí se violenta el convenio 87 de la OIT, porque se exige un registro de inicio, pero al no tener que estar dependiendo el resto de su existencia de la anuencia de las autoridades del trabajo para darle visto bueno

---

<sup>254</sup> Pérez Botija, Joaquín, “Registro de entidades sindicales”, *Estudios sindicales*, Madrid España, Núm. 32, octubre-diciembre, pp, 48-49.

<sup>255</sup> Serrano Martínez, José E., *Legislación social...*, cit., p. 98.

a las nuevas dirigencias, es un paso adelante en lo correspondiente a la libertad sindical.

Los estatutos que se deben presentar para registrar su sindicato contendrán los requisitos formales mínimos, siendo útil destacar que esta norma interna del sindicato deberá asegurar, tal como lo exige la propia Constitución, la provisión electiva de los cargos mediante procedimientos democráticos.<sup>256</sup> En caso de entender que el estatuto no se ajusta a la normativa vigente, la Administración Pública deberá promover una acción judicial denominada “declaración de no conformidad a derecho” de los estatutos o sus modificaciones, siendo en definitiva la autoridad jurisdiccional la que resolverá.<sup>257</sup>

La ventaja en este caso es, que sólo una vez en su existencia ese nuevo sindicato tendrá que hacer llegar la lista de requisitos para su registro y no cada vez que pretenda hacer cambio de dirigencia, como sucede en el caso de México. En España, se entiende que la adscripción al régimen de pluralidad sindical surge de la propia Constitución y así lo ha determinado el Tribunal Constitucional, el que ha remarcado que “la existencia de un sistema de pluralismo sindical, tiene su origen en la libertad sindical del artículo 28 (CE)” (STC 65/1982).

Por otra parte, debe remarcarse que si bien el ordenamiento jurídico español jerarquiza al sindicato más representativo (les confiere al decir de la ley orgánica de libertad sindical 11/1985 reglamentaria del artículo 28 de su Constitución “una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”),<sup>258</sup> está permitida la actuación de una pluralidad de sindicatos representativos en cada uno de los ámbitos (estatal, autonómico) con iguales derechos, una vez cumplidos los requisitos legales para el reconocimiento estatal de ese carácter.

Si bien el concepto de “sindicato representativo” es, en teoría, de renovación periódica (cada vez que se realizan estas elecciones), la realidad

---

<sup>256</sup> *Ibidem* p. 99

<sup>257</sup> *Idem*.

<sup>258</sup> *Idem*.

muestra que en general los sindicatos revalidan electoralmente su condición de más representativos. España cuenta con una ley orgánica de libertad sindical, la cual prevé lo dispuesto por los convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por ese país el 13 de abril de 1977,<sup>259</sup> y en el artículo segundo de esta ley, se expresa que la libertad sindical comprende el derecho de fundar sindicatos libremente sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos, por procedimientos democráticos, y el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Lo anterior es un claro ejemplo de que en dicha ley no se les pide a los sindicatos autorización previa o anuencia de las autoridades laborales, para echar a andar sus dirigencias, mucho menos se les exige hacerlo cada vez que tengan elecciones. Dentro de esta ley orgánica de libertad sindical se encuentra el título segundo, que habla sobre el régimen jurídico de los sindicatos, y en el artículo cuarto se dice “que para que los sindicatos puedan gozar de las disposiciones de esta ley y adquirir personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en las oficinas públicas establecidas al efecto”.<sup>260</sup>

Una vez depositados los estatutos se tendrá que esperar veinte días hábiles para adquirir su personalidad jurídica y en caso de que tanto la autoridad pública como quien acredite legalmente interés directo, deseen promover declaración de no conformidad con el depósito estatutario, deberá hacerlo ante la autoridad judicial y llevarlo a juicio aparte. “España cuenta con un documento de protección máxima para la libertad sindical denominado Real Decreto 873/1977”,<sup>261</sup> que trata sobre el depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas en el amparo de la ley orgánica de libertad sindical, reguladora del derecho de asociación sindical.

Dentro del decreto se amplía la información para los depósitos de los estatutos, les informa a los afiliados que las oficinas de depósito serán públicas y gratuitas y dichos estatutos podrán ser examinados por cualquier interesado.

---

<sup>259</sup> *Ibidem* p. 100

<sup>260</sup> *Idem*.

<sup>261</sup> *Idem*.

Tanto la constitución española, como la ley orgánica de libertad sindical y el real decreto 873/1977, protegen la libertad sindical y en ninguno de sus apartados se prevé la intervención de las autoridades laborales para aceptar o negar los registros sindicales y menos el cambio de sus dirigente; no consideran la toma de nota ni algún otro mecanismo similar a ésta que sirva como instrumento de control social de los sindicatos. España se encuentra sumida en una crisis económica y social, con una intolerable falta de empleo y oportunidades.

Es decir, está muy lejos de ser una situación aceptable para el sector obrero, pero por lo menos los trabajadores ya sindicalizados tienen la seguridad de que pueden seguir luchando por sus derechos y nombrar a los dirigentes o representantes que ellos decidan, ya que en este apartado tienen aún libertad sindical. Ahora bien, una vez que se llevó a cabo dicha elección y se tiene definido quiénes son sus representantes se le da aviso a la autoridad laboral, pero, sólo para que ésta se dé por enterada sin que tenga intervención alguna en decidir si la nueva dirigencia está legalizada para serlo o no.

#### IV. LIBERTAD SINDICAL EN LATINOAMÉRICA

En Colombia observamos cómo se violan por el Estado colombiano los derechos de los trabajadores, campesinos y urbanos, trasgrediendo la libertad sindical en diversas formas: “el Estado hace nugatorios los derechos de asociación, contratación y huelga, a la cual se suma la guerra sucia y la muy creciente criminalización del ejercicio de los derechos sindicales”.<sup>262</sup> A la luz de los convenios sobre Derechos Humanos y de la OIT, el trabajo constituye un derecho humano fundamental y, como lo ha expresado la OIT frente al caso colombiano, donde se ha perturbado la libertad sindical, esto es muy similar a lo que viene ocurriendo desde hace tiempo en el Estado mexicano.

Por supuesto que no puede haber democracia sin sindicalismo. “La situación de violencia que afronta Colombia de manera general hace

---

<sup>262</sup> Colectivo de abogados colombianos, “Libertad sindical y derechos humanos en Colombia”, <http://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>, consultado el 17 de octubre de 2013.

imposibles las condiciones normales de existencia de la población e impide el pleno ejercicio de las actividades sindicales".<sup>263</sup> No obstante la Constitución Colombiana, reivindica los derechos humanos, con gran énfasis en el derecho al trabajo, lo cierto es que las reformas laborales, los proyectos de ley en curso y las políticas del gobierno van dirigidas a desaparecer los derechos adquiridos de los trabajadores, haciendo que el sindicalismo pase de un estancamiento a un proceso de extinción si no hay correctivos a tiempo, exactamente igual sucede en México y sobre todo ahora con las nuevas reformas de la constitución, aunque esto hasta el momento no ha evitado que se deje de violentar la libertad de los sindicatos.

En Uruguay, en cambio, se observa un amplio reconocimiento de la libertad sindical que deriva del artículo 57 de su Constitución que establece "la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica, Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad".<sup>264</sup> Ésta es pues, la mejor manera de ejemplificar lo que es un Estado que respeta todo lo relativo a la libertad de los sindicatos, y que en líneas posteriores hablaremos al respecto.

En Chile los requisitos que se exigen a los efectos de la "inscripción" del sindicato deben ser reputados como contrarios al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo al establecer el quórum que los estatutos deben exigir para el funcionamiento de las distintas asambleas que puede convocar un sindicato (asambleas ordinarias y extraordinarias). "Por otra parte el Estado chileno también restringe la libertad sindical al prohibirse en el Código de Trabajo la negociación colectiva y la huelga en otro ámbito que no sea el de la empresa".<sup>265</sup> Por este motivo es que Chile es considerado uno de los países de Latinoamérica donde más violaciones a la libertad sindical existen.

---

<sup>263</sup> *Ibidem*, p. 102.

<sup>264</sup> Constitución Uruguay, "Artículo 57", <http://uruguay.justia.com/nacionales/constitucion-de-la-republica-de-uruguay/seccion-ii/capitulo-ii/#articulo-57>, consultada el 20 de julio de 2013.

<sup>265</sup> Nagata, Javier, *El sindicato...*, cit., p. 95.

## 1. La toma de nota en Brasil.

En Brasil, por el contrario, si bien la Constitución de 1988 en el artículo 8 se reconoce el derecho de “libre asociación sindical”, el ejercicio de este derecho se encuentra sujeto a una serie de restricciones provenientes de la propia Constitución que se entienden incompatibles con el Convenio 87 de la OIT de libertad sindical,<sup>266</sup> siendo ello la razón por la cual no ha ratificado dicha norma fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, pero este caso en particular lo analizaremos un poco mas adelante a mayor profundidad.

Por otro lado la Constitución chilena reconoce el derecho de libertad sindical como un derecho esencial de la persona humana, razón por la cual “asegura a todas las personas el derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley” (art. 19).<sup>267</sup> Sin embargo la remisión que hace la Constitución a la ley, ha posibilitado la existencia de un régimen legal altamente restrictivo de la libertad sindical. En ese orden podemos señalar, a modo de ejemplo de una cláusula restrictiva y lesiva a la libertad sindical, que la legislación chilena prohíbe la negociación colectiva en otro ámbito que no sea el de la empresa.

La reciente ratificación por parte de Chile de los Convenios 87 y 98 de la OIT (1998) ha generado un amplio debate en cuanto a si esos instrumentos internacionales tienen jerarquía superior a las leyes internas chilenas y deben prevalecer sobre las restrictivas normas legales,<sup>268</sup> caso contrario a México que en las nuevas reformas a la Constitución Federal deja en claro la jerarquía entre la misma y los tratados internacionales, poniéndolos en el mismo plano de importancia y siendo obligatorio el cumplimiento de ambos.

A continuación expondremos algunos antecedentes del sindicalismo en Brasil, que al comienzo de la década de los ochentas fue una época de grandes cambios y movilizaciones de trabajadores, “ya que se había terminado la dictadura militar y se recuperó la organización sindical, en ese periodo se crearon las actuales vertientes del sindicalismo como los son, la Central Única

---

<sup>266</sup> Buen Lozano, Néstor de, *El Estado de malestar*, México, Porrúa, 1997, p. 136.

<sup>267</sup> *Idem*.

<sup>268</sup> OIT, “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, *Revista Internacional del trabajo*, Ginebra, vol. 119, 2000, p.43.

de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores (CGT) y Fuerza Sindical (FS)".<sup>269</sup>

Rápidamente la CUT se consolidó como la organización sindical más importante en Brasil, por crear un sistema democrático de relaciones de trabajo, su principal estrategia fue la inclusión de la libertad y la autonomía sindical y la ampliación de la democracia con justicia social. "Para el año 2001 el censo oficial arrojó que la CUT, contaba con 2,834 sindicatos afiliados lo que equivaldría el 65 % de todas las entidades afiliadas a alguna central, en su mayoría eran sindicatos rurales, por su parte, FS reunía 839 sindicatos, cerca de 20% del con afiliación, mayoritariamente urbanos".<sup>270</sup>

Enseguida entraremos al análisis de la situación actual de Brasil dentro del marco internacional en sindicalismo. Según informaciones contenidas en el sitio de la OIT en Internet, el Convenio 87 fue objeto de ratificación por 144 países. En América del Sur se adhirieron a ella, en orden cronológico, Uruguay (1954), Argentina (1960), Perú (1960), Paraguay (1962), Bolivia (1965), Ecuador (1967), Guyana (1967), Surinam (1976), Colombia (1976), Venezuela (1982) y Chile (1999).<sup>271</sup> Como se puede distinguir, Brasil es el único país del continente que en pleno siglo XXI, todavía no dio el referéndum formalmente, en el plano internacional, sobre la idea de la libertad sindical. El Convenio 98 fue ratificado en 1952.

En el ámbito interno, la principal norma de utilización es el artículo 8° de la Constitución Federal de 1988. En Brasil existe algo denominado libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, dentro de este marco se explica que el principio de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva están inscritos en la Constitución Federal. En cuanto a la libertad de asociación, en el artículo 5, párrafos XVII a XX, de la Constitución se dispone lo siguiente:

---

<sup>269</sup> Reiner Radermacher, Waldeli Melleiro, *Programa sindical de la fundación Friedrich Ebert, Brasil*, Universidad de Hamburgo y Universidad de San Pablo, 2011, p. 102.

<sup>270</sup> *Idem*.

<sup>271</sup> OIT "Las relaciones laborales", <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>, consultada el 10 de agosto de 2013.

XVII — hay plena libertad de asociación para llevar a cabo actividades lícitas, y está prohibida para llevar a cabo actividades de carácter paramilitar;

XVIII — el establecimiento de asociaciones y de cooperativas, estas últimas mediante ley, no requiere autorización, y el Estado no puede interferir en su funcionamiento;

XIX — la disolución obligatoria de asociaciones o la suspensión de sus actividades requiere una decisión judicial, y la primera de estas posibilidades requiere una audiencia en un tribunal;

XX — no se puede obligar a nadie a asociarse o a permanecer asociado.

Estas reglas son de carácter general y se aplican también a las asociaciones sindicales. Sin embargo, en el caso de los sindicatos, la propia Constitución Federal establece condiciones más estrictas para su establecimiento, en el artículo 8, párrafos I, II y V.

Artículo 8. Existe la libertad de asociación gremial, sujeta a lo siguiente:

I — la ley no exige la autorización del Estado para constituir un sindicato, pero sí exige el registro del mismo ante un órgano competente, y las autoridades públicas no pueden interferir o intervenir en la organización sindical.

II — en ningún nivel deberá constituirse más de una organización sindical para representar a una categoría gremial o económica dentro de una circunscripción territorial determinada que han de definir los trabajadores o los empleadores de que se trate, y dicha circunscripción no podrá ser más pequeña que una municipalidad.

V — no se puede obligar a nadie a afiliarse o a permanecer en un sindicato.

Con esas disposiciones legales, “La Constitución de la República del Brasil de 1988 eliminó el control que el Gobierno brasileño ejercía anteriormente sobre las organizaciones sindicales y que le permitía establecer



requisitos aplicables a las estructuras sindicales, y reconocer o no la legalidad de un sindicato".<sup>272</sup> La nueva Constitución introdujo en Brasil un nivel desconocido de libertad para llevar a cabo actividades sindicales, aun cuando todavía no se puede decir que la legislación nacional da plena libertad sindical. En la actualidad todavía existe el requisito de un sindicato único (artículo 8, párrafo II) y todos los trabajadores de la categoría representada por el sindicato deben pagar sus cuotas sindicales.

Antes de que entrara en vigor la Constitución de 1988 de Brasil, el Estado ejercía el control absoluto sobre la creación y el funcionamiento de los sindicatos. "La legalidad de esas agrupaciones dependía de si eran reconocidas o no por el Estado, el cual evaluaba, caso por caso, la conveniencia y la oportunidad de establecer cada uno de los sindicatos, de definir la circunscripción que abarcaba y las categorías representadas en él".<sup>273</sup> La Constitución de 1988, como se indicó anteriormente, eliminó el requisito de contar con una autorización para constituir un sindicato. Siguió existiendo la formalidad de registrar el sindicato, únicamente a efectos de comprobar los aspectos de la creación de un sindicato.

Al realizar un análisis sobre las condiciones Sindicales en Brasil, nos damos cuenta que la situación es de preocuparse ya que como nos dice el autor Manoel Carlos Toledo Filho, "el punto más cuestionable y vulnerable de la estructura del derecho colectivo brasileño, reside en la adopción de la unidad sindical, que bloquea el surgimiento de nuevos líderes, estimula el corporativismo y empobrece la calidad de las negociaciones entre patrones y empleados".<sup>274</sup> El sistema necesita pues, ser reformado en este aspecto, adoptándose, sin más demora, el criterio establecido por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de modo que Brasil pueda, finalmente, equipararse en este aspecto a lo que ya existe en los demás Estados de América del Sur.

---

<sup>272</sup> OIT, "La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva", <http://white.oit.org.pe/spanish>, 20 de julio de 2013.

<sup>273</sup> *Idem*.

<sup>274</sup> Toledo Filho, Manoel Carlos, *Vara del Trabajo de Campinas/SP 15ª. Región, Brasil*, Universidad de São Paulo, 2009, p. 52.

Con todo y lo anterior nos expone Néstor de Buen, en Brasil, “es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas y queda estrictamente prohibido el despido del representante sindical desde su candidatura hasta un año después de concluir su función, salvo que hubiere incurrido en causa grave”.<sup>275</sup> Caso completamente contrario al Estado mexicano, ya que se ha convertido en práctica común despedir no solo al secretario general, sino a todos los miembros de la dirigencia y hasta los agremiados, con la finalidad de intimidar al resto de los trabajadores para que desistan en su intención de revelarse contra los patrones y sus políticas de violación de los contratos colectivos, e incluso de las disposiciones mínimas de la ley.

La situación empeora cuando el Estado es el patrón ya que los riesgos de revelarse contra las injusticias laborales son mayores, se puede perder el trabajo, la vida y hasta la disolución del sindicato entero. En Brasil no existe la figura de toma de nota, pero si deben expedir una carta de reconocimiento, que equivale según el jurista Amauri Mascaro Nascimento, “al certificado de nacimiento de una persona física, cuyo reconocimiento quedará subordinado a la apreciación del Ministerio del Trabajo acerca de la condición de la entidad solicitante”.<sup>276</sup> En algunas ocasiones en este país se da la teoría de la personalidad jurídica ficticia o moral, creada por la voluntad exclusiva del Estado, discrecional o arbitrariamente.

Al respecto comenta de Buen, que mientras el Estado brasileño no ratifique el convenio 87 de la OIT y no se respeten las disposiciones de dicho convenio, “no se podrá decir que en este país existe realmente la libertad sindical, ya que aunque la constitución proteja ciertos aspectos del sindicalismo, le deja la puerta abierta a todas luces al Estado brasileño para que pueda intervenir y manipular el actuar de los sindicatos en su país”,<sup>277</sup> los antecedentes en todo el continente americano, nos muestran que los países que tienen firmado y ratificado el referido convenio, frecuentemente caen en

---

<sup>275</sup> Buen Néstor, de, Estado de..., cit., p. 104.

<sup>276</sup> Mascaro Nascimento, Amauri, *Curso del derecho del trabajo*, 27a. ed., Brasil, Saraiva, 2013, p.54.

<sup>277</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, 2a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 73.

violaciones al mismo, a pesar que en la actualidad ya existen sanciones de tipo económicas por parte de la Corte Interamericana, es decir, si los firmantes lo violentan máxime a quien se ha negado a firmarlo.

De cualquier manera la situación política en el Estado brasileño es muy distinta al resto de los países de América Latina, lo que le da un respiro a los sindicatos y a sus agremiados, aunque está lejos de la perfección, por lo menos se les respetan sus derechos de elegir libremente a sus líderes o representantes, además que en su legislación interna no se les exige que llenen los requisitos de registro cada vez que cambian sus dirigencias, como en el caso de México con la tan ya criticada toma de nota. Sin duda Brasil tiene mucho que mejorar con respecto a la libertad sindical, como el resto de los países, pero en este análisis comparativo con México y España, muestra un buen avance, en cuanto a lo referido en esta investigación.

Claro que Brasil tiene su ventaja en comparación con México, porque la figura de toma de nota, o algo similar que se equipare a la misma, fue eliminada al aprobarse la Constitución de 1988, lo que permite que aunque no tenga firmado el convenio 87 de la OIT, sí presenta un avance en su legislación interna por encima de la legislación mexicana y es ventaja que los sindicatos elijan a sus dirigencias y no estén supeditados a la voluntad o capricho de las autoridades judiciales para que les otorguen su reconocimiento o les nieguen el mismo.

Si bien es cierto que no existe perfección en Brasil en lo que corresponde a la libertad sindical, si existe un gran avance en cuanto a la libertad de elegir a sus dirigentes por parte de los agremiados de los sindicatos y la intervención del Estado no es tan marcada como lo es en México. Desde nuestro punto de vista, es sólo un acto de buena fe la que necesita el gobierno brasileño para firmar y ratificar el convenio 87 de la OIT, porque si no tiene la intención de violentar la libertad sindical estaría muy bien que firmara y mostrara su madurez política ante el resto de la comunidad de América Latina.

## 2. La toma de nota en México

Con antelación aportamos una semblanza de lo que es y para que se utiliza la toma de nota en México. A continuación profundizaremos en el tema porque el marco jurídico del derecho sindical en México se advierte en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que consigna sin ninguna limitación o excepción el derecho de los trabajadores a coligarse. “En este sentido el artículo segundo del convenio internacional numero 87 promulgado por la OIT y ratificado por nuestro país el 16 de octubre de 1950, regula el derecho de la clase trabajadora sin distinción alguna y sin autorización previa para constituir sus sindicatos”.<sup>278</sup>

Héctor Santos Azuela continua diciéndonos que “la evolución de la libertad sindical en el Estado mexicano viene desde la filosofía del Congreso Constituyente de 1857 y sentó las bases para la organización política a los trabajadores como inicio y creación de las instituciones sociales, el de 1917, contempló además, la vida y el interés de los grupos humanos homogéneo”,<sup>279</sup> que fue un gran ejemplo de civilidad y voluntad política para mejorar las condiciones de la clase trabajadora en México, motivo por el cual por muchos años nuestra constitución fue tomada como ejemplo por otros países por ser protectora e impulsora de la clase obrera.

Con el transcurrir del tiempo las cosas fueron cambiando y por tal motivo Santos Azuela de nuevo nos ilustra, “la autonomía sindical en México no es tal cual la letra dice, ya que, encuentra en la ley limitaciones expresas, cuando no controles indirectos y es prerrogativa de los sindicatos oficializados que son la mayoría y que solo amortiguan o median los reclamos de sus agremiados controlándolos y dándoles así el triste carácter de un factor de poder secundario”.<sup>280</sup> La actual estrategia sindical en México, ante el descrédito y resquebrajamiento del corporativismo obrero, solapado y promovido por décadas, tanto por la empresa como por los diversos gobiernos, impone un concepto nuevo y realmente democrático de sindicato.

---

<sup>278</sup> Santos Azuela, Héctor, “estudios del derecho sindical y del trabajo”, *estudios doctrinales*, México, 107, UNAM, 1987, p. 141.

<sup>279</sup> *Idem.*

<sup>280</sup> *Idem.*

Santos Azuela, nos dice que “a la luz del derecho comparado, más allá del concepto oficial que pretende reducir el sindicato a una organización registrada, mediante el permiso de las autoridades laborales que decidan otorgarle personalidad jurídica pública, el concepto de la asociación profesional adopta nuevos perfiles”.<sup>281</sup> Con esto se pretende que por voluntad y requerimientos estratégicos de los propios obreros, con o sin el permiso del Estado, los sindicatos se entienden como las asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses y derechos.

Como lo expresa Santos Azuela, “el sindicato es la organización libremente constituida por los trabajadores para realizar la autodefensa y mejoramiento progresivo, dinámico e irreversible de sus intereses colectivos”,<sup>282</sup> es decir si no se registran o no son reconocidos y avalados por el Estado, no dejan de ser sindicato, basta la voluntad de los trabajadores y la finalidad del mismo para constituirse como tal. “Al efecto resulta irrelevante que pueda tratarse o no de un organismo con registro, por lo que también nos dice el autor”.<sup>283</sup>

“Primero, porque nuestro ordenamiento atribuye a la constitución del sindicato, el conferimiento mismo de su personalidad jurídica, con antelación a su registro, segundo, porque la exigencia de éste, como requisito ineludible de la existencia de los sindicatos resulta antidemocrático y violatorio, sin duda, de la libertad sindical en todos sus aspectos”,<sup>284</sup> nos expone el jurista, lo que podemos entender como que se violenta la libertad sindical pues el sindicato existe desde antes de su cambio de dirigencia y no es posible que cada que se realiza un cambio se tengan que cumplir de nuevo todos los requisitos como si se registrara por primera vez.

Con respecto a nuestra praxis, expresa Santos Azuela, “si bien pareciera que la Ley Federal del Trabajo reproduce los principios del Tratado Internacional sobre Libertad Sindical, presenta el inconveniente de introducir profundas limitaciones a dicho derecho que en ese instrumento universal no se

---

<sup>281</sup> Santos Azuela Héctor, *Autonomía colectiva...*, cit., nota 138, p. 49.

<sup>282</sup> *Idem.*

<sup>283</sup> *Idem.*

<sup>284</sup> *Idem.*

comprenden”,<sup>285</sup> por tal motivo nos vemos en la necesidad de realizar un análisis más profundo de las disposiciones legales de nuestro país en lo que al principio de libertad sindical se refiere. En México los tratados internacionales firmados y ratificados son Ley suprema por lo tanto son obligatorios, como lo disponen los artículos 1 y 133 respectivamente.

#### “ARTICULO 1o.

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

#### ARTICULO 133.

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

---

<sup>285</sup> *Ibidem*, p. 111.

De igual manera se deben atender las disposiciones del siguiente artículo:

#### ARTICULO 123.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

La constitución Federal es muy clara, entonces la pregunta es ¿Por qué no se cumplen sus disposiciones? En el desarrollo de esta investigación hemos tratado de responder ese cuestionamiento, porque la mayoría de los trabajadores que pertenecen a un sindicato y los que han sido objeto de violaciones a sus derechos humanos, se hacen la misma pregunta. Si bien México ratificó el convenio 87 de la OIT el 1 de abril de 1950 y éste dice:

Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación:

#### ARTÍCULO 1

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

#### ARTICULO 2

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

### ARTICULO 3

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

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

### ARTÍCULO 7

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

### ARTÍCULO 8

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

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

Por mencionar algunos artículos, que son muy claros y de interpretación sencilla, entonces el Estado mexicano se encuentra incumpliendo las disposiciones que establece la Constitución Federal, al no dar cumplimiento a lo que este convenio internacional dispone, lo anterior lo sustentamos en la



siguiente explicación. El gobierno mexicano se reserva la facultad de validar, mediante un mecanismo discrecional, el registro de sindicatos.

Los trabajadores organizados democráticamente son forzados a permanecer a la espera indefinidamente, hasta que el Estado les reconozca legalmente la condición de sindicato. El Estado se reserva la misma facultad de reconocimiento (llamada “toma de nota”) de la directiva de un sindicato, y en consecuencia es muy constante que se dan casos de interferencia gubernamental en la autonomía sindical, situación expuesta con anterioridad.

Como lo señala Arturo Alcalde Justiniani, “son cotidianas en la praxis mexicanas las violaciones severas al derecho de libertad sindical, en la injerencia de las autoridades en el registro de los sindicatos y en las tomas de nota de las elecciones de sus directivos”.<sup>286</sup> Todos los días aparece en la prensa escrita, así como por la radio y la televisión, movimientos y manifestaciones de trabajadores sindicalizados, por las negativas de la Juntas de Conciliación, de entregar las tomas de notas, argumentando que no se cumplieron con los requisitos formales, dichos requisitos hemos demostrado en este trabajo, son pedidos a discreción dependiendo la directriz política del sindicato que este solicitando la toma de nota.

En palabras de Héctor Santos Azuela, en México el registro sindical y por consiguiente la toma de nota, representan un instrumento mediatizado y represivo, para suprimir las corrientes democráticas y las fuerzas divergentes del sindicalismo controlado.<sup>287</sup> Opinión a la que nos adherimos completamente, pues solo basta con echar un vistazo a lo que les sucede a los sindicatos combativos de este país, cuando se encuentran en desacuerdo con los poderes fácticos. Si bien les va les niegan la toma de nota y los obligan a ir a instancias federales y en el peor de los casos, son rescindidos, perseguidos políticos, disueltos sus sindicatos o terminan muertos, como sucedió en cananea durante su huelga y en los casos ya antes expuestos.

---

<sup>286</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, *Obstáculos estatales...*, cit, p. 50.

<sup>287</sup> Santos Azuela, Héctor, *Autonomía colectiva*, cit..., p. 49.

Según los responsables de elaborar las leyes en México, el registro se podrá negar únicamente: si el sindicato persigue fines diferentes a los autorizados por la ley; si no se constituyó con el número de miembros que aquélla dispone, o si no se exhibieron, en tiempo, los documentos citados en este apartado y debe precisarse, que aun cuando se otorgue la toma de nota esto es en contravención al Tratado Internacional Número 87, suscrito por nuestro país. En opinión de Santos Azuela “desde hace varias décadas el registro sindical se ha utilizado para desvirtuar la libertad sindical, impidiendo, como medio de control profesional, su completo ejercicio legal”.<sup>288</sup>

Por tal motivo este mecanismo registral castrante frena la tendencia generalizadora de los sindicatos a expandir su fuerza reivindicadora en todo lo que pudiera mejorar las empresas de donde salen los sindicatos. Siguiendo el contexto, para Santos Azuela el sindicato que no se registre, permitiendo su inmediata manipulación, carece de facultades para realizar, por la vía del derecho, sus cometidos torales, la exigencia de la firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo, así como el emplazamiento a huelga.<sup>289</sup> Siendo esto uno de los principales problemas que tienen los sindicatos en el momento que se les obliga a registrarse y sobre todo cuando con o sin justificación se les niega la toma de nota, con la cual les es casi imposible seguir con el mandato que los agremiados les han conferido.

A continuación retomamos la explicación de para qué sirve la toma de nota en México. Esta le permite a la directiva del sindicato, entre otras cosas, el poder actuar válidamente y llevar a cabo todo tipo de actos jurídicos en su carácter de representante del Sindicato, entre los que destaca, por supuesto, ejercer el derecho de huelga. La notificación a la autoridad del trabajo es prioritaria, ya que de ésta depende la obtención del reconocimiento legal y la personalidad jurídica.

Además de lo anterior, puede también otorgarse la acreditación o toma de nota con posterioridad al registro del sindicato, cuando existan cambios en la directiva, y en este caso el Sindicato tiene que avisar ante la Autoridad que

---

<sup>288</sup> *Ibidem*, p. 115.

<sup>289</sup> *Idem*.

realizó el registro los cambios en la directiva en un plazo de 10 días y debe presentar solicitud por escrito en original y dos copias. La solicitud deberá estar firmada por el secretario general vigente o por el representante legal debidamente acreditado para ello.

Los requisitos para que se les entregue la toma de nota son: original y dos copias de la convocatoria, acta de la asamblea, lista de asistencia, y padrón de miembros y la autoridad proceda a efectuar la toma de nota. Tiempo de respuesta tres meses. Esto representa una completa violación a la libertad sindical, si el sindicato ya fue registrado con anticipación, es incongruente que se llenen los requisitos de nuevo cada vez que se cambie de dirigencia. Cómo es posible que se tengan que esperar tres meses para que las Juntas de Conciliación den respuesta si es procedente o no darles la toma de nota, además, mientras este documento no sea expedido, los agremiados del sindicato se encuentran en completo estado de indefensión.

Lo que se pretende con estos actos arbitrarios es ganar tiempo, para reprimir a los trabajadores, suspendiéndolos, sancionándolos, disuadiéndolos y en su oportunidad despidiendo a los dirigentes que les representen mayor peligro.<sup>290</sup> Con lo anterior queda de manifiesto que la toma de nota solo sirve para entorpecer el correcto funcionamiento de los sindicatos en nuestro país, no tiene una función real y por más que se pretenda decir que es un acto legal para constituir a un sindicato, queda de manifiesto que es una clara violación a la libertad sindical en México, y sus disposiciones jurídicas se contraponen al espíritu del convenio 87 de la OIT.

Es por esto que pareciera ser que los sindicatos burocratizados o de control oficial, reciben prebendas, ganancias permanentes, privilegios políticos y en cuanto al registro sindical, se han detectado documentos falsos al solicitar las tomas de nota, lo peor es que aun así diversas Juntas de Conciliación evitan las trabas burocráticas para este tipo de sindicato y de facto sin mayor complicación y en muchos casos sin cumplir con los procedimientos, se les entregan las tomas de nota, para los juristas este es el premio para los

---

<sup>290</sup> *Ibidem* p. 117.

sindicatos al servicio político de los gobiernos, y es que las autoridades responsables de expedir registro o dar las tomas de nota hacen lo contrario a lo que las disposiciones legales dictan.

Por lo que hemos expuesto estimamos que el registro sindical debe liberarse de ataduras para responder realmente a la exigencia de la vida democrática, en un marco de plena dignidad y seguridad social. “Con su carácter secreto, el registro sindical funciona en México como un archivo confidencial de las autoridades laborales que lo manejan realmente como un mecanismo práctico de control represivo y marginación social”.<sup>291</sup> La toma de nota se ha convertido en un mecanismo de manipulación, así mismo, señala Santos Azuela “el registro sindical se ha desnaturalizado, para convertirse verdaderamente, en un acto administrativo equivalente a una concesión”.<sup>292</sup>

Por esta y por muchas razones, el registro sindical debe ser público por motivos de funcionalidad, seguridad jurídica y reclamo obligatorio de la vida democrática. Debe de guardar respeto por la vida sindical e incluso ser un camino para proteger y promover mejoras y profesionalizar a los trabajadores para que cada día tengan mejores condiciones de vida, no ser lo que hasta hoy ha sido, un mecanismo de control de la clase trabajadora, que los reprime, presiona y manipula, originando injusticia social.

Al respecto el jurista Néstor de Buen, nos expone en su libro denominado el Estado de Malestar, “que el nuestro es un país, donde la solución de los problemas económicos pasa por los despidos masivos, las rebajas salariales y el colmo es querer privatizarlos, el Gobierno es el campeón de los despidos”,<sup>293</sup> en lo cual estoy totalmente de acuerdo, aunque también dice, que “seguimos con contratos de protección, registro y tomas de nota tendenciosos en contra de la libertad sindical, calificaciones interesadas de las huelgas y una cultura vieja sindical que merece más respeto que a los propios

---

<sup>291</sup> *Ibidem*, p. 117.

<sup>292</sup> *Idem*.

<sup>293</sup> Buen Lozano, Néstor de, *El Estado de...*, cit., p. 104.

trabajadores de México.”<sup>294</sup> Por último el doctor de Buen, concluye diciendo, “Por lo visto no tenemos remedio”.

Por todo lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) limitó la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en los procesos de elección de las dirigencias sindicales y estableció que la dependencia no puede constituirse como autoridad electoral en los mismos.<sup>295</sup> En una votación dividida, el pleno de ministros aprobó la modificación de una jurisprudencia para que las autoridades laborales no puedan intervenir en la aprobación o anulación de la elección de la dirigencia de un sindicato. Con el voto de seis de sus 11 ministros.<sup>296</sup> La jurisprudencia mencionada y expuesta con anticipación en el capítulo segundo de la presente investigación.

El alto tribunal puntualizó que la Secretaría del Trabajo sólo puede verificar si dentro del proceso electoral se respetan los puntos estatutarios de la asociación, así como verificar que se cumplan todas las etapas respectivas, pero no puede intervenir como autoridad electoral para validar dicha elección. Pero en la práctica se realiza todo lo contrario ya que las Juntas de Conciliación se vuelven Juez y parte con lo cual violentan las disposiciones de nuestra Carta Magna, del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la ley, las respuestas parecen bastante obvias.

Corresponde a los trabajadores, y sólo a ellos, interpretar sus estatutos en ejercicio de su autonomía y las reformas estatutarias inician su vigor desde que el sindicato las asume. Concluye Arturo Alcalde diciendo que “está ampliamente explorado que la autoridad no tiene un carácter constitutivo, sólo declarativo de los actos autónomos del sindicato; por eso, se llama toma de nota”.<sup>297</sup> Al respecto en el Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos” señalan especialistas que la reforma constitucional en derechos humanos debe replantear los derechos humanos de naturaleza

---

<sup>294</sup> *Idem.*

<sup>295</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, “Toma de nota mayor obstáculo a la democratización gremial”, <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/20/politica/020n1pol>, consultada el 10 de junio de 2012.

<sup>296</sup> *Ibidem*, p. 118

<sup>297</sup> *Idem.*

laboral en México, así como en la necesidad de que la libertad sindical se convierta en un tema de toda la sociedad.

El Secretario Ejecutivo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), José Luis Gutiérrez Espíndola, “destacó que las reformas que elevaron a rango constitucional los derechos humanos en México y los tratados internacionales les dan sustento al reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos”.<sup>298</sup> El mismo expuso que “la toma de nota es la facultad de las autoridades laborales para reconocer la existencia de un sindicato o de una directiva sindical, que corresponde a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje”.<sup>299</sup> Pero como ya quedó expresado con anticipación esto no significa que las autoridades competentes en la materia tengan la facultad de negar el registro sindical o la toma de nota sin tener un correcto fundamento legal para hacerlo.

De la misma forma dijo que “La toma de nota es un derecho laboral con el cual el Sindicato adquiere personalidad jurídica”.<sup>300</sup> Abundó que éste derecho está ligado al de la libertad sindical establecido en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual señala en su Artículo 3° que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, sin que las autoridades públicas intervengan limitando o impidiendo el ejercicio de este derecho.

A su vez, el Quinto Visitador de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Luis Jiménez Bueno, destacó que “a la luz de la Reforma Constitucional y el cúmulo de obligaciones que tienen las autoridades públicas, este Organismo es el primero en formar una visitaduría especializada en derechos humanos laborales, viendo la mayor cobertura que pueda dar para

---

<sup>298</sup> Gutiérrez Espíndola, José Luis, “La libertad sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos, México, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, 146/2012, 21 de abril de 2012, p 2.

<sup>299</sup> *Ibidem*, p. 119.

<sup>300</sup> *Idem*.

abarcar estos derechos, entre ellos la libertad sindical.”<sup>301</sup> De igual manera agregó que la CDHDF está abierta a tener comunicación con todo representante sindical, no se limita a tratar con el dirigente, sino con cualquier persona que considere que tiene una afectación en el seno de lo sindical.

“Desde la Comisión vemos a las y los integrantes de los sindicatos como actores esenciales para el desarrollo democrático y la transformación del país”.<sup>302</sup> Aunque en este sentido si discrepamos con la opinión de Jiménez Bueno, ya que es común que los sindicatos se quejen de que al acudir a interponer sus denuncias ante las Comisiones de Derechos Humanos (CDH,) éstas hacen caso omiso en muchos de ocasiones y su decir y actuar no muestra congruencia, por otro lado cuando las CDH atienden las denuncias están no tienen gran trascendencia ya que sus recomendaciones no son vinculatorias en México.

En el mismo foro el Presidente de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), Enrique Larios, señaló que “la Reforma Constitucional en Derechos Humanos tendrá que replantear los derechos humanos de naturaleza laboral, como el hecho de que desde el año 2000 el Estado mexicano no ha ratificado ningún convenio de la OIT para mejorar las condiciones de los trabajadores mexicanos”.<sup>303</sup> Cuánta razón en las palabras de Larios, bueno sería que se firmaran nuevos convenios con la OIT, aunque en nuestra opinión por lo pronto, deben respetar los ya existentes.

Son muchas las voces que se pronuncian a favor de la existencia de una mayor libertad sindical y de terminar con los abusos del poder, entre ellos encontramos la opinión del abogado del Sindicato de Mineros, Óscar Alzaga, habló de la necesidad de que la libertad sindical se convierta en un tema de la sociedad en su conjunto, y que no sólo los trabajadores defiendan, “porque la libertad sindical se considera en todo el mundo una expresión de la democracia

---

<sup>301</sup> Jiménez Bueno, Luiz, “La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, *la toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, 146/2012, 21 de abril de 2012, p. 3.

<sup>302</sup> *Idem*.

<sup>303</sup> Larios Enrique, “La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, *La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, 146/2012, 21 de abril de 2012, p.4 .

que existe en cada país, es uno de los grandes valores de las naciones democráticas”.<sup>304</sup>

Nuestra opinión al respecto es similar a la de Oscar Alzaga ya que, la apatía que existe en todo el sector obrero así como el conformismo de aceptar lo que los gobiernos nos impongan con plena resignación, hace que las cosas no mejoren en el ámbito laboral, son los trabajadores los principales responsables de ser tratados indignamente, por ser quienes votan y eligen de gobernantes a personas que por un lado o son inconscientes de las necesidades de los trabajadores, o sabiendo la existencia de estas abusan del poder y conscientemente ignoran al sector obrero.

El catedrático de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Arturo Martínez y González, señaló que la “Reforma Constitucional en Derechos Humanos de 2011 es un parte aguas en el derecho laboral mexicano, de manera que los abogados laborales deben internacionalizarse para no quedarse rezagados”.<sup>305</sup> Se cuenta con la ventaja de que queda establecido en la constitución el derecho del trabajo como un derecho humano, por lo que lo convierte en un derecho de primer nivel que debe ser respetado y fomentado, ya se encuentra ahí ahora se debe exigir su cumplimiento.

En el mismo sentido el abogado continua explicando lo que ya mencionamos con anticipación, la ley laboral establece que para que un sindicato se constituya debe entregar a la autoridad registradora cuatro requisitos: el acta constitutiva, el padrón de socios miembros, copia de los estatutos que norman la vida interna del sindicato, y el acta de asamblea donde se nombre la mesa directiva. “Indicó que nadie puede interferir en la vida interna de los sindicatos, ni empleadores ni el Estado, “a pesar de las

---

<sup>304</sup> Alzaga Oscar, “La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, *La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos*, México, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, 146/2012, 21 de abril de 2012, p. 5.

<sup>305</sup> Martínez y González, Arturo, “La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas”, *La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, 146/2012, 21 de abril de 2012, p. 6.



jurisprudencias que le han dado facultades a autoridades administrativas para meterse y hacer cotejos”.<sup>306</sup>

Dicho sea de paso, en cuanto a las jurisprudencias que también son violatorias, “Señaló que la toma de nota contraría el tratado de libertad sindical adoptado en 1948 por la OIT, ratificado por México en 1950”.<sup>307</sup> Dijo que este es uno de los instrumentos más violados en la actualidad, porque establece que los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen facultad para formar sindicatos, pero “qué no es la toma de nota una autorización previa por parte de la autoridades”, cuestionó. Situación que desde el inicio de esta investigación hemos venido demostrando.

En México existe la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2011, ofrece varias novedades importantes, las cuales pueden cambiar de manera profunda la forma de concebir, interpretar y aplicar tales derechos en México y principalmente porque deja de manifiesto la importancias de los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por nuestro país, para beneficiar a las personas. En opinión de Miguel Carbonell “la Constitución se abre de forma clara y contundente al derecho internacional de los derechos humanos, demostrando de esa manera una vocación cosmopolita muy apreciable”.<sup>308</sup>

En el mismo artículo primero constitucional ya reformado se acopia la figura de la interpretación conforme, al señalarse que todas las normas relativas a derechos humanos del rango jerárquico que sea se deberán interpretar a la luz de la propia Constitución y de los tratados internacionales, es decir, que ahora los juzgadores y los abogados defensores podrán incluir en sus resoluciones y demandas respectivamente, cualquier ley, tratado, convenio, etc., firmado y ratificado por México, y en el tema que nos ocupa es de mucho benefició porque tendrán la oportunidad los sindicatos mexicanos de defenderse con leyes internacionales su libertad sindical.

---

<sup>306</sup> *Idem.*

<sup>307</sup> *Idem.*

<sup>308</sup> Carbonell Miguel, Teoría de los..., cit., p. 94.

“Esto implica la creación de una especie de bloque de constitucionalidad (integrada no solamente por la carta magna, sino también por los tratados internacionales), a la luz del cual se deberá interpretar el conjunto del ordenamiento jurídico mexicano”<sup>309</sup> nos comenta Carbonell, esto es que se tiene la facultad de buscar normas internacionales que protejan los derechos humanos y solicitemos sean aplicadas en nuestro país sin necesidad que se hayan proclamado aquí dichos ordenamientos.

Finalizamos este capítulo con una frase de Ernesto “Che” Guevara "La única lucha que se pierde es la que se abandona." Mientras los trabajadores sigan adelante y no desistan, la lucha se encuentra ganada.

---

<sup>309</sup> *Ibidem.*

## CAPÍTULO CUARTO

### ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA TOMA DE NOTA

#### I. ASPECTOS GENERALES

Como nos menciona Alejandro Gallart Folch, en su artículo denominado, Caracteres Diferenciales de la libertad sindical, “resulta ocioso señalar que la libertad sindical como cualquiera otra libertad tiene sus limitaciones y por eso los textos constitucionales o internacionales que la proclaman, hacen que las legislaciones internas se deban encuadrar para respetarla.”<sup>310</sup> Lo anterior es lo que el Estado mexicano hizo al elevar los tratados internacionales a rango constitucional en el 2011, el problema radica que ni antes ni después de esa fecha por la vía del hecho se cumple.

En el capítulo anterior explicamos la supremacía constitucional de los tratados internacionales, en esta ocasión solo mencionaremos el comentario de Rubén Delgado Moya a este respecto, donde nos dice que “Constitucionalmente se reconoce en los tratados la fuente única del derecho internacional, y el caso de México solo considera vigentes las normas acordes a ella”,<sup>311</sup> lo que significa que si a nuestro país se le propone firmar un convenio o tratado internacional que vaya en contra de la Constitución, México se negará a firmarlo, o por el contrario queda de manifiesto con esta exclamación, que todo lo que este país ha firmado y ratificado va acorde con nuestros principios constitucionales y es obligatorio cumplirlos.

Entonces si está tan claro ¿Por qué no se cumplen cabalmente en México los tratados internacionales? Esperemos tener la respuesta en las conclusiones finales. Entrando en materia analizaremos de qué manera se violentan los convenios internacionales y los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en México; veremos lo que nos dicen la doctrina y la legislación mexicana al respecto, pues ya nadie puede negar que en nuestro

---

<sup>310</sup> Gallart Folch, Alejandro, “La ley”, *Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación*, Buenos Aires Argentina, Tomo 15, 1955, p. 585.

<sup>311</sup> Delgado Moya, Rubén, “Libertad sindical y protección del derecho de sindicación”, *Laboral*, México, UNAM, 1997, p. 84.

país existen violaciones a la libertad sindical y a los derechos humanos, menos después de las reformas constitucionales del 2011, donde se colocan a los tratados internacionales como entidades con supremacía constitucional y embestidos de obligatoriedad, esperamos que esto venga a ayudar para que por fin nuestro país pueda avanzar en cuestiones de derechos humanos a sus clase trabajadora.

La jurista Olga Sánchez-Cordero, nos dice que “en México la constitución es la norma fundamental y suprema que nos rige y por lo tanto se encuentra encima de las demás normas del ordenamiento, como lo estipula el artículo 133 de la misma”.<sup>312</sup> Esto es de suma importancia ya que en las próximas líneas veremos cómo se contrapone este precepto constitucional contra sí misma en el artículo 123, y contra varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde por un lado se le da a los tratados internacionales la jerarquía al nivel de la constitución y por otro lado la LFT dicta quehaceres en sentido contrario a los tratados internacionales en este caso, los convenios, 87, 98 y 135 de la OIT.

## II. VIOLACIÓN AL CONVENIO 87 DE LA OIT

Explicaremos primeramente lo que es la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con qué objetivo fue creada y su impacto a nivel internacional en la defensa de la libertad sindical y los derechos laborales como parte fundamental de los derechos humanos y son principios fundamentales de la OIT, La paz universal y permanente que sólo puede basarse en la justicia social. Hay condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones que constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales, (Jornada de trabajo, Salario mínimo vital, Trabajo forzoso, Igualdad de salario para trabajo igual, desempleo, protección de libertad sindical, protección contra enfermedad y accidentes de trabajo), y por eso nació la

---

<sup>312</sup> Sánchez-Cordero García Villegas, Olga de, *Magistratura Constitucional en México*, México, UNAM, 2009, p. 156.

urgencia de mejorar esas condiciones mediante una legislación internacional.<sup>313</sup>

Héctor Gros Espiell nos dice que, “La Organización Internacional de Trabajo (OIT) fue creada en 1919 al término de la Primera Guerra Mundial y en el marco del Tratado de Paz de Versalles, fijando sus instalaciones un año más tarde en la ciudad de Ginebra, Suiza. Es un organismo del Sistema de Naciones Unidas”.<sup>314</sup> Así mismo la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la constitución de la OIT en 1946, “explicó la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales”.<sup>315</sup>

En ella se proclama, en el artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II, a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. Ahora bien explicaremos lo que es un convenio internacional y su importancia, como por ejemplo el de la OIT es un tratado internacional y necesita ser ratificado para su exigibilidad que fija las normas mínimas que deben observar las legislaciones de los Estados miembros respecto de la materia tratada. Además, deben ser aplicadas y cumplidas en la práctica cotidiana por todos los actores sociales.

Conforme el Art. 19 inciso 5 de la Constitución de la OIT, todos los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, de someter el mismo a las autoridades competentes para su conocimiento y posible ratificación. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en el derecho internacional. La ratificación de normas internacionales entrañan obligaciones para el Estado Miembro, tales como: Cumplir y aplicar las

---

<sup>313</sup> Organización Internacional del trabajo, “Promover el empleo, proteger a las personas, Principios Fundamentales”, <http://www.ilo.org/declaration>, consultada el 15 de noviembre de 2013.

<sup>314</sup> Gros Espiell, Héctor, “El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT”, *Estudios sindicales y cooperativos*, Madrid, Ediciones y publicaciones populares, núm. 24, octubre-diciembre, p. 23.

<sup>315</sup> Declaración de Filadelfia, “Organización Internacional del trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas”, <http://www.ilo.org/public/spanish>, consultada el 10 de noviembre de 2013.

disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación. Aceptar la supervisión y control internacional de la OIT, que vela por su vigencia.

Michael Hansenne, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, 1989-1999, señaló que “la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores”.<sup>316</sup> Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la Organización protegen los intereses de los trabajadores, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, que son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

Cuando un Estado se adhiere a la OIT se compromete a respetar los principios establecidos en la Constitución de la Organización, entre los que están la Libertad Sindical. En tal sentido, la función de la Organización Internacional del Trabajo consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la Libertad Sindical, como una de las principales salvaguardas de la paz y de la justicia social. A pesar de las ratificaciones de los Convenios, por parte de un Estado miembro que imponen la obligación de su cumplimiento, por razones diversas y en repetidas oportunidades, la norma ratificada no ha sido recogida por la legislación nacional ni incorporada a la normativa nacional o no se cumple o sólo se aplica parcialmente.

Esto es lo que pasa en México, pues si bien es cierto se han firmado y ratificados varios convenios con la OIT pero las evidentes violaciones e incumplimiento a lo que estos convenios se refieren son muy claras. El reconocimiento de ésta realidad, hizo necesario que se estableciera y desarrollará un sistema de control, a fin de asegurar que los Estados Miembros cumplan con las obligaciones que han contraído y que se alcancen los objetivos de protección y desarrollo social establecidos en ellas, pues de nada

---

<sup>316</sup> Hansenne Michel, Director general de la organización internacional del trabajo, “Organización Internacional del trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas”, 1989-1999, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo>, consultada el 10 de noviembre de 2013.

serviría que se siguieran estableciendo firmas de convenios si no existieran mecanismo de control para hacerlos valer.

En cuanto a la aplicación y cumplimiento de los Convenios, la OIT nos indica que el “Estado miembro asume la obligación internacional de hacer efectivas las disposiciones del instrumento ratificado”<sup>317</sup> es decir que el marco normativo nacional debe adecuarse a lo establecido en el convenio, sus órganos jurisdiccionales deben basarse en ellos para resolver las controversias jurídicas y sociales, y, las autoridades e instituciones del poder ejecutivo deben desarrollar sus políticas y programas de gobierno orientadas al cumplimiento de los objetivos de las normas.

De no ser así se estaría incumpliendo lo que establecen los convenios internacionales y en el caso de nuestro país se violentaría la supremacía constitucional. Por lo tanto, es también una obligación del Estado miembro que las relaciones sociales objeto de regulación de los convenios ratificados, se conduzcan en la práctica bajo esas directrices. El problema es que México hace todo lo contrario en cuanto a las disposiciones de estos tratados, al limitar la libertad sindical desde el momento que exige registro formal de los sindicatos desde su inicio y al cambiar sus dirigencias.

Existe un gran número de organismos internacionales que avalan el trabajo de la OIT, como por ejemplo la ONU, la Asamblea General de Naciones Unidas que en 1947 recomendó a la OIT que realizará, con urgencia y en coordinación con ella, un estudio sobre el control de la aplicación práctica de los derechos sindicales y de la libertad de asociación;<sup>318</sup> en tal sentido, ese mismo año, en la 31 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó la resolución referente al procedimiento internacional para la protección de la libertad de asociación, en la cual se vio la conveniencia de completar las garantías previstas en la Constitución de la OIT, creando un procedimiento adicional para la protección de la Libertad Sindical.

---

<sup>317</sup> *Ibidem*, p. 128.

<sup>318</sup> Organización de Estados Americanos, “Consejo permanente de la Organización de Estados Americanos”, <http://www.summit-americas.org>, consultada el 13 de noviembre de 2013.

Después de una serie de consultas entre el Secretario General de Naciones Unidas y el Director General de la OIT, el Consejo de Administración decidió que se crease una Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical. En agosto de 1949, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas tomó nota de las medidas adoptadas por el Consejo de Administración, e invitó a la OIT para que en nombre de Naciones Unidas,<sup>319</sup> procediera a la creación de dicha Comisión,<sup>320</sup> así como, de conformidad con el Acuerdo existente entre Naciones Unidas y la OIT.

“Tal decisión, fue confirmada por la 33 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en 1950,”<sup>321</sup> de igual manera la Organización Mundial del Comercio (OMC) afirmaba en su Declaración final en Singapur (Diciembre de 1996): “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas”.<sup>322</sup>

En ese contexto, durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento”,<sup>323</sup> cabe señalar que nuestro país si asistió a dicha conferencia y también firmó de conformidad los acuerdos hechos en la misma, entre los trabajos importantes se autorizó levantar un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales, “por cuyo respeto universal los países participantes de la Conferencia, asumieron el compromiso unánime de garantizar su vigencia absoluta”.<sup>324</sup>

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada en 1998, es la expresión del

---

<sup>319</sup> OIT, Cuarto informe de la OIT a las Naciones Unidas, Ginebra, 1950, pp. 64 - 67.

<sup>320</sup> OIT, “El consejo de administración integró la comisión en enero de 1950 y sentó las bases de su funcionamiento”, [www.oit.com](http://www.oit.com), consultada 23 de septiembre de 2013.

<sup>321</sup> OIT, Quinto informe de la OIT a las Naciones Unidas, Ginebra, 1951, pp. 62 - 66

<sup>322</sup> OIT, Conferencia Ministerial de Singapur, Ginebra, 13 de Diciembre de 1996, p. 1.

<sup>323</sup> OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Ginebra, 1998, p.1.

<sup>324</sup> *Idem*.



compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social. Entre estas áreas explicaremos solo una que es la que se relaciona con nuestro tema de estudio, y es la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Los derechos fundamentales se encuentran normados en ocho Convenios de OIT, pero solo analizaremos los que se expresan sobre la presente investigación que son: los Convenios números 87 y 98 que tienen por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos económicos, sociales y culturales. Los principios contenidos en estos convenios no presuponen un modelo uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según la cual debería juzgarse la libertad de un movimiento sindical, cualquiera que fuese su forma de organización.

Los dos instrumentos se complementan, pues mientras el Convenio número 87, concierne al libre ejercicio del derecho de sindicalización en relación fundamentalmente con el Estado, el Convenio número 98 protege esencialmente a los trabajadores y sus organizaciones frente a actos de discriminación e injerencia de los empleadores y gobiernos, por una parte y, por la otra, estimula y fomenta la negociación colectiva. En el anterior capítulo expusimos los artículos del convenio 87 que se violentan desde nuestro punto de vista, en relación a la libertad sindical, y a continuación analizaremos otros aspectos fundamentales de suma importancia.

Como lo es el convenio 98 ya que este se encuentra muy relacionado en nuestro tema de estudio, que es la toma de nota y su inconstitucionalidad, la Declaración tiene una gran importancia política, institucional y práctica, pues los Estados miembros de la OIT reafirmaron los compromisos 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 arriba indicados; sujetarse a los mecanismos de control normativo existentes.

También “es necesario movilizar los recursos propios y externos de la Organización, así como su influencia, para ayudar a los Estados miembros”,<sup>325</sup> que lo requieran; a cumplir con los objetivos sociales de tales principios y derechos fundamentales en el trabajo; y dar seguimiento promocional a la Declaración, para establecer un plan de acción que guíe la asistencia y cooperación técnica y permita evaluar la eficacia de las acciones tomadas, frente a la plataforma social mínima de ámbito mundial que constituye la Declaración.<sup>326</sup>

En México la libertad sindical está consagrada en nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracción XVI, que dice "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." De igual manera este derecho se estipula en el convenio 87 de la OIT firmado y ratificado por nuestro país, el cual se encuentra en el mismo nivel de jerarquía que la propia constitución para su cumplimiento.

Siendo un derecho el poder asociarse esto no tendría sentido práctico, si la organización resultante no goza del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y mejorar su relación ante su empleador, es decir esta libertad consagrada y reconocida por la Constitución y la Ley, podríamos decir que el espíritu de la ley es buena pero el problema es la mala interpretación que se le otorga. En la Ley Federal de Trabajo en sus artículos del 356 al 385 se reglamenta el 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”.

Es aquí donde claramente dice que no se requiere que nadie les dé el aval para constituirse como sindicatos. El Artículo 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. El artículo 366 establece los casos en los cuales se podrá negar el registro del sindicato. Que son:

---

<sup>325</sup> Declaración de la OIT “relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, <http://www.ilo.org/public/spanish>, consultada el 10 de octubre de 2013.

<sup>326</sup> Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón, Eduardo, *Manual para la defensa de la libertad sindical*, 3a. ed., Perú, Oficina Internacional del trabajo, 2007, p. 12.

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 constituyó 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.

Analizando lo anterior, resulta que las leyes mexicanas están hechas para violentar la libertad sindical. Podría ser, que de inicio su espíritu no fue ese, pero con el paso del tiempo los gobiernos encontraron un buen método de manipulación y control social y es evidente cómo se violenta el convenio 87 de la OIT, y se envía a los sindicatos a una completa encrucijada para poder obtener un registro sindical, lo que se da 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.

Aunque esto sea violatorio, no solo las autoridades laborales ponen obstáculos para el ejercicio de sindicalizarse, los patrones lo que hacen es despedir, coaccionar e intimidar en el mejor de los casos a los principales promotores de la libertad sindical, lo cual también está prohibida por la Constitución Política en su Fracción XXII, hecho que ya manifestamos en capítulos anteriores, por ser situaciones que por desgracia sucede con frecuencia, poniendo en riesgo que algún día se pueda contar con una verdadera libertad sindical en México.

También existen otros tipos de violaciones a nuestra Constitución y a la Ley Federal del Trabajo sólo podrán evitarse si como lo menciona el compañero Martín Esparza Secretario general del SME de que "Los movimientos sociales que se han mantenido aislados se reagrupen con el objetivo de frenar el proyecto de los dueños del dinero que no quieren que

exista la soberanía ni la independencia sino solo la acumulación de capital,"<sup>327</sup> estando de acuerdo con lo dicho por Esparza, agregaríamos que el problema radica en la apatía que presenta el sector obrero y el no reconocerse como un factor real de poder, es por eso que decimos que las cosas en México cambiarán el día que los trabajadores se cansen de ser explotados, mientras tanto seguiremos bajo el sometimiento del feroz neoliberalismo.

En nuestro país, existe la figura de la toma de nota, misma que ya hemos venido demostrando que se utiliza como método de control, además de que violenta lo que estipula el convenio 87 de la OIT. En cuanto a la toma de nota podemos decir que ésta figura ha sido duramente criticada por la doctrina mexicana y particularmente por diversos organismos internacionales. En la reciente queja del caso 2694 presentada ante la OIT, en Ginebra, Suiza, por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), en contra del modelo laboral mexicano, que generó una recomendación de gran importancia se señala:

La manipulación de la toma de nota es un mecanismo que limita el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores mexicanos y está plenamente documentado en las recomendaciones emitidas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el propio Comité de Libertad Sindical en los casos que se han sometido a su revisión, lo que demuestra que no es un caso aislado o limitado a un periodo en particular, sino a un patrón de conducta del gobierno mexicano.<sup>328</sup>

Precisamente es lo que hemos estado señalando durante el desarrollo de la presente investigación, no se trata de que una o dos o diez veces se halla utilizado de manera incorrecta la toma de nota, es algo que ya se ha hecho una costumbre muy perjudicial en el derecho mexicano y aunque sea algo cotidiano no deja de ser violatorio, es por eso la exigencia de los sindicatos en su mayoría, de desaparecer dicha

---

<sup>327</sup> Luna Jesús, "Libertad Sindical mito o realidad", <http://www.frecuencialaboral.com>, consultada el 13 de noviembre de 2013.

<sup>328</sup> Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo, Manual para la defensa..., cit., p. 132.

figura, que además no cuenta con sustento jurídico que lo respalde, podrá ser muy necesaria para el Estado mexicano, pero aun así, violenta la propia Constitución por contravenir los convenios 87 y 98 de la OIT.

En este sentido el jurista Enrique Martínez Zarate, miembro del Tribunal Internacional para la Libertad Sindical, que como organización ha denunciado ante el mundo todas aquellas irregularidades que se cometen en los países en el marco laboral, comentó que en los estados democráticos existe la libertad sindical, pero afirmó que “por desgracia, no es el caso de México, ya que en el marco laboral hay mucho por avanzar”,<sup>329</sup> comentario con el cual estamos completamente de acuerdo, de igual manera subrayó que “las lagunas legales que existen desde el poder legislativo hacen posible las tropelías en contra de los trabajadores; así como la interpretación que hace el poder judicial ha favorecido siempre a los empresarios y perjudicado a los trabajadores”.<sup>330</sup>

Desde hace algunos años México ha sido objeto de severas críticas internacionales por las terribles violaciones en cuanto a derechos humanos se refiere y en el caso que nos ocupa, nuestro país es de los países que más violentan la libertad sindical, por tal motivo en el año 2011 se llevó a cabo una reunión que mostraremos a continuación: El Tribunal Internacional de Libertad Sindical, reunido nuevamente en la capital de México, ha analizado acusaciones y escuchado directamente los testimonios de numerosas organizaciones de trabajadores y trabajadoras mexicanos a los cuales se les han violentando sus derechos más elementales.

En función de ello, declara: “Que, a un año de su última sesión, este Tribunal observa con alarma no sólo la falta de mejora, sino el agravamiento y la profundización de la violación sistemática de los derechos fundamentales del trabajo, en medio de un clima de violencia generalizada, a la cual contribuye la violencia estructural que viene ejerciendo el Estado contra los trabajadores y sus organizaciones.”<sup>331</sup> El Tribunal Internacional de Libertad Sindical constata que el Estado Mexicano, lejos de cumplir con sus obligaciones internacionales

---

<sup>329</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>330</sup> *Idem*.

<sup>331</sup> Tribunal Internacional de la Libertad Sindical, “Declaraciones”, <http://tribunaldelibertadsindical.blogspot.mx/2011>, consultada el 1 de octubre de 2013.

y las que emanan de la Constitución Política, persiste en el incumplimiento de las normas internacionales y ha contribuido a la profundización de las violaciones a esos derechos fundamentales.<sup>332</sup>

Cuestión tal que venimos constatando desde hace varios años y fue uno de los motivos que impulsó esta investigación. Se ha comprobado, dice el tribunal, “la persistencia de diversas formas de violencia que se venían ejerciendo contra los trabajadores y sus organizaciones: la violencia física, a través de las fuerzas policiales e incluso el ejército, por medio de golpeadores contratados o de paramilitares que ejercen la intimidación, el terror y el asesinato”.<sup>333</sup>

Por lo que dicho Tribunal de Libertad sindical, advierte que la militarización de regiones enteras y la criminalización creciente de la protesta social, también son señales que nos indican que “para este Tribunal los sindicalistas pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas actualmente son presos políticos, son presos de conciencia”.<sup>334</sup> Situación con la que nos solidarizamos y creemos que la justicia debe imperar, ya que esos presos son solo un producto del Estado opresor en que se ha convertido México. Al término de esta reunión el Tribunal Internacional de Libertad Sindical resolvió:

1.-Que la libertad sindical tiene como precondition a la libertad de conciencia, la libertad de opinión y el derecho a la manifestación pública a su vez, importa un derecho colectivo esencial de los trabajadores. Es constitutiva del estado social de derecho. En esta etapa del desarrollo de los derechos fundamentales, la libertad sindical es un elemento fundamental de todo estado democrático, por ende no puede entenderse como tal a un estado que no respeta y no fomenta el derecho de libertad sindical.

A su vez, la libertad sindical es el instrumento imprescindible para generar condiciones para una justa distribución de la riqueza.- Resolvimos que el estado mexicano, a través de sus poderes ejecutivo, legislativo y judicial, han incurrido en notable abandono de sus funciones

---

<sup>332</sup> *Idem.*

<sup>333</sup> *Ibidem*, p. 133.

<sup>334</sup> *Idem.*

promotoras, tutelares y protectoras de la libertad sindical, y continúan vulnerando grave y sistemáticamente por actos propios y por omisión el derecho a la libertad sindical a través de prácticas antisindicales.

2.-Se conmina y exige al gobierno mexicano el inmediato cese de las conductas antisindicales consistentes en actos de injerencia sindical del poder ejecutivo y de los empleadores, discriminación sindical, despidos discriminatorios de representantes sindicales, violación a la libre afiliación y autonomía sindical.

3.-Este tribunal reitera que la exigencia del trámite de “toma de nota”, tal cual se efectúa en la práctica, es incompatible con el convenio 87 de la organización internacional del trabajo, la arbitrariedad y la carencia de objetividad de la secretaría del trabajo en el otorgamiento de registro sindical, violan el convenio 87 y 154 de la OIT.

4.- El tribunal reitera que la denegación y retardo en la administración de justicia en los casos expuestos, así como la burocratización innecesaria de los trámites administrativos son violaciones a la libertad sindical.

5.-Este tribunal reitera la exigencia del reconocimiento de los representantes sindicales despedidos arbitrariamente, su restitución o reinstalación en los puestos de trabajo y el otorgamiento del empleo efectivo.

6.- Se considera habilitado y legitimado para promover denuncias y quejas ante las instancias internacionales competentes, sobre la afectación y vulneración de los derechos fundamentales del trabajo, entre ellas la libertad sindical.

7.- El tribunal reitera que el estado mexicano y todos sus poderes deben respetar, los tratados internacionales que ha suscrito y ratificado, especialmente aquellos referidos a la protección y promoción de los derechos fundamentales, especialmente el de la libertad sindical.

8.-El tribunal dispone que la presente resolución deberá ser presentada ante la relatoría del consejo económico y social de naciones unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados, a fin de que

se tenga a la vista y en consideración al momento de emitir su informe sobre el estado mexicano, dado que la misma se constituyó en México al efecto en octubre de 2010.

Finalmente el Tribunal Internacional de Libertad Sindical agradece a los trabajadores Mexicanos por seguir levantados en lucha, y les dice que “nuestra voz ética y nuestra exigencia de respeto a los derechos universales y en concreto la libertad sindical, nos permite comprometernos para llevar sus testimonios a todos los escenarios internacionales, sociales, políticos, académicos”<sup>335</sup> Situación que alienta a las clases trabajadoras en nuestro país, para seguir en la lucha por mejores condiciones de vida.

Por muchos años en México se utilizó una jurisprudencia para resolver los conflictos sindicales en torno a la toma de nota, esta fue muy criticada por diversos especialistas en la materia, al decir que al aplicarla se violentaba el convenio 87 de la OIT, por interferir en la libertad sindical. Hace poco esta jurisprudencia fue modificada y en este contexto Arturo Alcalde explicó que “el tercer tribunal colegiado fue el que propuso la modificación de la jurisprudencia 86-2000, en la cual se han apoyado las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para intervenir en la vida sindical”.<sup>336</sup>

A partir de esta jurisprudencia, que señala que las autoridades pueden revisar los procesos de elecciones, nos señala este jurista que “crecieron los abusos y se le dio justificación legal a una inagotable lista de argumentación legaloide para condicionar la toma de nota y la personalidad jurídica de los sindicatos”,<sup>337</sup> trayendo consigo una serie de violaciones a la libertad sindical, pues se le da permiso al Estado de intervenir en la toma de decisiones de los sindicatos, condicionando la entrega de la toma de nota, lo cual se convirtió en el mecanismo de control social más efectivo de la clase trabajadora en los últimos tiempos.

---

<sup>335</sup> Tribunal Internacional de la Libertad Sindical, Declaraciones..., cit., p. 135.

<sup>336</sup> Alcalde Justiniani, Arturo, “La Libertad Sindical uno de los valores de las sociedades democráticas”, México, [http://www.jornada.unam.mx/2012/11/03/opinion/013a2pol\\_146/2012](http://www.jornada.unam.mx/2012/11/03/opinion/013a2pol_146/2012), consultada el 21 de enero de 2013.

<sup>337</sup> *Idem*.



Porque sin toma de nota los sindicatos están en imposibilidad de acreditar su personalidad ante autoridades y patronos, de lo que se ha hecho un abuso constante y persistente. Apunta Alcalde que “la modificación de esta jurisprudencia es justificada, ya que la ley en ningún momento faculta a las autoridades registradoras a intervenir en la vida sindical, ni siquiera al famoso cotejo de actas”, pues como ya hemos señalado en el desarrollo de esta investigación en la Ley Federal del Trabajo no existe ningún precepto que faculte a la STPS, a revisar actas y documentos que presentan los representantes sindicales.

Esta situación les corresponde exclusivamente a los trabajadores, es decir es un invento de las autoridades para intervenir en asuntos sindicales sin estar facultados para ello. También explicó Alcalde, que “hoy día las autoridades registradoras son juez y parte. No corresponde a los órganos administrativos verificar la legalidad; esa facultad es exclusiva de los sindicalizados y sólo en caso de controversia deberá intervenir la autoridad”.<sup>338</sup> Hasta donde hemos investigado no existe nadie que defienda la toma de nota, solo los que la expiden.

Pero estos no cuentan con elementos legales que les ayuden a sostener su dicho, es por eso que afirmamos que esta figura violenta el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que este ordena que debe haber libertad sindical y el procedimiento de la toma de nota que se sigue es contrario a este precepto. Finalmente Alcalde concluye expresándonos como “actualmente el registrador juega un papel de autoridad electoral, sin elementos jurídicos para ello”,<sup>339</sup> y estamos de acuerdo con lo que él comenta porque lo seguimos viendo diariamente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo nuestro país.

### III. VIOLACIÓN AL CONVENIO 98 DE LA OIT

Dentro del bloque de convenios de la OIT, firmados y ratificados por México nos encontramos con el número 98, y dicho convenio es relativo a la

---

<sup>338</sup> *Ibidem*, p. 138.

<sup>339</sup> *Idem*.

aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951). Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;<sup>340</sup> Este convenio poco lo hemos analizado pero se encuentra estrechamente relacionado con el convenio 87, prácticamente se necesitan uno del otro para que su funcionamiento sea efectivo.

La OIT, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

#### ARTICULO 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - (a) sujetar el 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;
  - (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.

#### ARTICULO 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de

---

<sup>340</sup> Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo, Manual para..., cit., p. 132.

las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, 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.

### ARTÍCULO 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

### ARTÍCULO 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En México se violenta este convenio, porque no se cumple con las disposiciones que en éste se establecen, porque los trabajadores no gozan de protección contra actos discriminatorios por defender su libertad sindical; al contrario, son objeto de burlas, calumnias y descalificaciones, por parte de sus patrones, los medios de comunicación, el propio Estado y sectores conformistas de la sociedad, además que de ninguna manera el Estado crea organismos para que cese el hostigamiento, y en gran parte es el propio Estado el incitador para que ocurran los señalados actos intimidatorios contra los trabajadores que se inconforman.

Para comprobar nuestro dicho basta con ver las represiones de las que son objetos actualmente los maestros de la CNTE y cada organización sindical que se rebela contra las injusticias sociales. Muy probablemente si se investigara más a fondo otros convenios de la OIT, nos daríamos cuenta que también son violentados, porque ya es costumbre en México, firmar y ratificar convenios y tratados internacionales con la intención de no dar cumplimiento a sus disposiciones y lo hacen con la intención de no ser señalados por la comunidad internacional.

El hecho de firmar un convenio no les salva de las duras críticas porque es evidente en todo el mundo como en México se violenta la libertad sindical. La investigación a ese respecto la realizaremos posteriormente y nos abstendremos de comentar mas al respecto por no contar con los elementos suficientes para sostener nuestro dicho. Además de los Convenios núm. 87 y 98 que son emblemáticos existen otras normas relativas a la Libertad Sindical, y estos son los siguientes:

Convenio 11 Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.

Convenio 91 Sobre los contratos colectivos, 1951.

Convenio 110 sobre las plantaciones, 1958 (\*).

Convenios 135, 143 Sobre representación de los trabajadores, 1971.

Convenios 141, 149 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Convenios 151, 159 Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978.

Convenios 154, 163 Sobre la negociación colectiva, 1981.

Después de analizar los convenios relativos a la libertad sindical podría pensarse, que con casi 60 años de vigencia de éstos los convenios números 87 y 98, que no sólo consagran la libertad sindical en el derecho internacional, sino que también se fomenta en la humanidad la erradicación de su falta de reconocimiento y de los actos violatorios pero, lamentablemente, a pesar de

tener muchos años promoviéndose y aplicándose por muchos países, aún están bastante alejados de la realidad. Los avances que se han logrado, no siempre son sostenibles y en ocasiones pareciera que se da un paso adelante y dos para atrás, aunque no se debe caer en desánimo; lo importante es seguirlos promoviendo y exigiéndole a los Estados parte que cumplan con sus disposiciones.

Como señala el Secretario General de la OIT, resulta indignante constatar cómo las historias que recoge son muy similares y cómo ponen de manifiesto los enormes retos que tenemos ante nosotros. “Literalmente miles de sindicalistas han sido arrestados durante este año por haber participado en acciones de huelga y protestas para proteger sus derechos, mientras que otros tantos fueron despedidos, en algunos casos simplemente por formar o afiliarse a un sindicato”.<sup>341</sup>

#### IV. VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN MÉXICO.

En opinión de Héctor Santos Azuela, los derechos humanos del trabajo “son una disciplina imprescindible, de profunda trascendencia, frente al ímpetu del neoliberalismo que en su afán globalizador pretender mundializar la explotación del trabajo asalariado, hasta el grado de desaparecer el derecho sindical y del trabajo, para sustituirlo con nuevos ordenamientos privatistas”.<sup>342</sup>

Partiendo de esta premisa entraremos a analizar cómo es que se violentan en México estos derechos, el mismo Santos Azuela, nos dice que “desde la entrada de la libertad sindical es forzoso el respeto a los derechos humanos sindicales ya que los trabajadores son titulares de estos derechos que protegen a todos los gobernados del sector obrero frente al Estado”,<sup>343</sup> y que por el simple hecho de ser trabajador ya contamos con un derecho

---

<sup>341</sup> Riden Guy, Secretario General de la OIT, “Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales 2007”, <http://survey07.ituc-csi.org>, consultada el 12 de octubre de 2013.

<sup>342</sup> Santos Azuela, Héctor, “Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo”, México, *Alegatos*, No. 80, Universidad Autónoma Metropolitana, enero-abril 2012, p. 6.

<sup>343</sup> *Idem*.

humano más que se agrega a nuestra lista de derechos ya existente, donde los representantes del Estado están obligados a respetarlos.

En la actualidad es 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>344</sup> Por esta razón se les exige a los Estados que manifiestan ser respetuosos de los Derechos Humanos, que contemplen dentro de éstos todo lo relativo con los derechos laborales, que están ligados y si se violenta uno se violenta el otro.

De acuerdo con la OIT, en la perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren una dimensión individual, social y colectiva de las personas y su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.<sup>345</sup> Es aquí donde entran los derechos sindicales como derechos humanos. En el mismo sentido Boutros-Ghali, entonces Secretario General de Naciones Unidas, señaló lo siguiente durante el desarrollo de la Conferencia de Viena en 1993, “es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre los Derechos Humanos ya que nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes, los derechos humanos son, por su misma naturaleza, derechos en evolución”.<sup>346</sup>

Estos se encuentran íntimamente relacionados entre sí y la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar el respeto de otros. Sería el caso, por ejemplo, de “Derecho a la libertad de reunión y asociación y el de libertad sindical: no podría asumirse un respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa”.<sup>347</sup>

---

<sup>344</sup> Ermida, Oscar y Villavicencio, Alfredo, *Sindicatos en Libertad Sindica*, Lima, (ADEC-ATC), 1991, p. 26.

<sup>345</sup> OIT, página oficial, <http://white.oit.org.pe/spanish>, consultada el 6 de noviembre de 2013.

<sup>346</sup> ONU, *discurso del secretario general de las naciones unidas*, Viena, apertura de la conferencia mundial de derechos humanos, 1993, p.34.

<sup>347</sup> *Idem*.

“Podemos decir que estamos en presencia de un derecho humano cuando el fundamento inmediato se vincula al carácter personal del ser humano y a la dignidad que corresponde a toda persona”,<sup>348</sup> nos adherimos a la opinión de Santos Azuela de que sin duda alguna los derechos de los trabajadores son derechos humanos. Para Elizur Ortega “el principio rector de la libertad de trabajo es la naturaleza del derecho conferido a todos los habitantes de dedicarse a la actividad lícita de su preferencia, esto es un derecho fundamental que debemos entender inherente a todos los que trabajan, en la pobreza laborante”<sup>349</sup>.

El prestigiado jurista Ignacio Burgoa, en su obra, *Las garantías individuales en México*, señala “que la libertad de trabajo, es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana”,<sup>350</sup> y nos afiliamos al comentario de este autor, debido a que en el desarrollo del presente trabajo hemos mencionado la importancia de un trabajo digno para la realización personal de los trabajadores, y sostenemos que para que un país tenga crecimiento real es necesario otorgarle las mejores condiciones de trabajo a la clase trabajadora.

Desde nuestra perspectiva los siguientes son algunos derechos que se trastocan cuando se da la violación directa a los derechos fundamentales del trabajo: el derecho a la vida e integridad física y psíquica, a la salud, el derecho a la honra y dignidad humana, el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación, el derecho a la información, el derecho a la libertad personal, el derecho a un justo, racional y debido proceso, el derecho a la libertad de opinión, expresión y manifestación y el derecho a la intimidad, que junto a la libertad sindical constituyen derechos inalienables de los trabajadores y que por desgracia en México la violación de estos derechos son una práctica común.

Ya analizamos como el derecho al trabajo es un derecho humano y se ubica dentro de los derechos civiles y políticos, así como también dentro de los

---

<sup>348</sup> Santos Azuela, Héctor, “Autonomía Colectiva y Derecho Sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, <http://www.juridicas.unam.mx>, consultada el 3 de febrero de 2012.

<sup>349</sup> Arteaga Nava, Elizur, *Garantías Individuales*, México, Oxford, 2009, p. 517.

<sup>350</sup> Burgoa Ignacio, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 2005, p. 311.

económicos, sociales y culturales, es por ello que la sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el sólo hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización”.<sup>351</sup>

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Ahora bien, yendo más allá de lo que a simple vista parece, es indispensable que la comunidad internacional “trate los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis”<sup>352</sup> por tal motivo “los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.<sup>353</sup>

Existen, por fortuna, los derechos humanos laborales que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica de acuerdo con la OIT.<sup>354</sup> De esta manera podemos observar que la Libertad Sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

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”.<sup>355</sup> En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa.

---

<sup>351</sup> Nikken, Pedro, *El concepto de los derechos humanos, en el volumen colectivo estudios básicos de derechos humanos*, San José de Costa Rica, Tomo I, IIDH, 1994, p. 15.

<sup>352</sup> Plataforma sudamericana de derechos humanos, democracia y desarrollo, *declaración de Quito, acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina y el Caribe*, Quito, Julio 1998, p. 12.

<sup>353</sup> *Idem*.

<sup>354</sup> Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para...*, cit., p. 132.

<sup>355</sup> Ermida, Oscar y Villavicencio, Alfredo, *Sindicatos en Libertad Sindical*, Asociación Laboral para el Desarrollo, Lima, 1991, p. 26.



Para justificar la protección de la libertad sindical está en el hecho de que tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Por lo que Javier Mujica nos comenta que “debido a que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas”.<sup>356</sup>

Al respetar la libertad sindical se le otorgan prácticamente todas las demás libertades a las clases trabajadoras, pues lo difícil es tener la responsabilidad y valentía de garantizar esos derechos que desde nuestro punto de vista son los más complicados de ceder por los Gobiernos y quien hace lo más, hace lo menos.

Por su parte la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) que es la sección sindical para América de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) señala que “las libertades sindicales se convierten en importante instrumento para luchar por una reivindicación amplia de los Derechos Humanos”,<sup>357</sup> de igual manera desde su perspectiva, “entienden la Libertad Sindical como un derecho doblemente sagrado por la medida en que se vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales”.<sup>358</sup>

Es decir, lo entendemos como algo que va mas allá de un simple derecho, y es de suma importancia porque como ya lo hemos analizado, el trabajo es algo fundamental para el desarrollo de las personas, ya que no solo es lo que les provee de sustento para ellos y sus familias, si no también los dignifica y los engrandece, los miembros de la clase trabajadora lo comentan,

---

<sup>356</sup> Mujica, Javier, *El Convenio 87° de la OIT 50 años no son nada*, Lima, volumen colectivo Libertad Sindical 50 Años del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, CEDAL, 1999, p. 69.

<sup>357</sup> ORIT, *La Política de la CIOUSL/ORIT para Derechos Humanos y Sindicales*, Asunción, 1999, p.10

<sup>358</sup> *Idem*.

cuando cuentan con un buen empleo y sobre todo que tengas las condiciones correctas para desempeñarlo, es lo que le da sentido de plenitud a su vida.

A menudo se habla demasiado sobre los derechos sindicales como derechos humanos y son estos muy aceptados por los Estados, en papel diríamos, ya que la realidad es otra, y frecuentemente falta voluntad política para incluir los derechos del trabajador en la práctica de los derechos humanos, por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales.

Lo palpamos diariamente y sucede por la tan preocupante situación del mundo globalizado, por los que acumulan riquezas a expensas de la explotación trabajadora a los que son conocidos según nos dice Querenghi Giuseppe “los tiranos de la productividad que son quienes han motivado disminuir, o porque no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables”.<sup>359</sup>

La enseñanza que nos ha dejado el estudio del tema enseña que este tipo de personas son también los impulsores de las reformas a las leyes laborales que tienden a menoscabar la libertad sindical, pueden ser los representantes del Estado, los Gobiernos, o cualquiera que tenga el poder económico y político para poder modificar las leyes nacionales en su propio beneficio y en perjuicio, claro está de la clase trabajadora.

El objetivo final debe ser el respeto a la libertad sindical por todo lo que ésta significa, como señala Carmen Herrera “es la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores en un sindicato, sin intervención de autoridades ni de patronos en la vida sindical; libertad para elegir a los representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo sindical, y facultad de regular y organizar la vida

---

<sup>359</sup> Querenghi, Giuseppe, “Voces por la Libertad Sindical” *Revista de Educación Trabajadora*, (OIT), Núm. 112, 1998 p.12.

interna del sindicato mediante estatutos.”<sup>360</sup> Suenan irreal pero debemos aspirar a vivir en un Estado democrático.

Otro aspecto de suma importancia, cuando hablamos de los derechos humanos de los trabajadores, es la denominada Justicia Laboral. La OIT lo explica a la manera que tiene el Estado de garantizar por los medios adecuados el cumplimiento de las leyes laborales, y es que “cuando se viole un derecho, los trabajadores puedan ser escuchados públicamente y con justicia, por un tribunal independiente e imparcial para que se determinen sus derechos y obligaciones, de manera pronta, expedita y gratuita.”<sup>361</sup>

Situación completamente que es contraria a lo que sucede en la realidad, por lo menos en lo que a México corresponde, como lo hemos demostrado en los capítulos anteriores sobre todo en los estudios de caso, y que pudimos apreciar que predomina la lentitud de la justicia, aunada a la ya manifiesta violación al convenio 87 de la OIT, por parte del Estado Mexicano. La OIT, nos indica que la “justicia sea equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador o trabajadora y a su familia una existencia decorosa, complementada, si es necesario, por otros medios de protección social y la percepción de un salario igual por trabajo igual”.<sup>362</sup>

Pues informémosle a este organismo que nuestro sistema jurídico se encuentra muy lejos de cumplir a cabalidad con sus disposiciones en cuanto a la libertad sindical se refiere. Los derechos sindicales de los trabajadores, no fueron concedidos ni reconocidos como un acto unilateral por parte de los Estados,<sup>363</sup> es decir como algo que por propia voluntad y de buena fe los Estados concedieran como protección para el sector obrero. Tuvieron que ser conquistados mediante una larga, dura y constante lucha de organizaciones de trabajadores, en contra de la resistencia de los empresarios y gobiernos, que

---

<sup>360</sup> Herrera, Carmen, *Derechos Humanos Laborales*, México, Fondo Cultural y Educativo, 2009, p.199.

<sup>361</sup> Sánchez Zegarra, José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo, Manual para..., cit., p. 132.

<sup>362</sup> *Idem*.

<sup>363</sup> OIT, “página oficial, los derechos sindicales”, la lucha de los trabajadores y en la condena social a las gravísimas represiones como las de Río Blanco y Cananea, [www.oit.com](http://www.oit.com), consultada el 13 de marzo de 2013.

por supuesto no les conviene que los trabajadores se organicen y luchen por sus derechos.

La OIT, nos señala que “históricamente, muchos de los que actualmente tienen categoría de derecho, en el pasado fueron considerados delitos, para luego ser tolerados, reconocidos como libertades y finalmente elevados a la categoría de derechos”<sup>364</sup> lo que nos da una muestra de que lo que hoy se sigue castigando por algunos Gobiernos, como actos de rebeldía o de insubordinación, probablemente mañana sean consagrados como derechos fundamentales, así que la recomendación que le podemos hacer al sector obrero es que sigan luchando, se hace camino al andar.

Al respecto del convenio 135 que habla sobre la protección y facilidades a representantes de los trabajadores y ratificado por México el 2 de mayo de 1974, José Manuel Lastra Lastra expone, “este convenio estipula que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz en sus actividades de afiliación del sindicato o de su participación en la actividad sindical”,<sup>365</sup> por lo que se conoce en nuestro país es todo lo contrario en cuanto se trate de líderes que no sean favorecidos por el sistema político o que se encuentren inconformes por las violaciones que son objeto sus representados, generalmente son despedidos de sus empleos.

Lo anterior sucede como una medida extrema de presión y como una poderosa forma de apaciguarlos y cortando así con la poca defensa que puedan tener los trabajadores, casos de violaciones de este tipo en México sobran y son frecuentes es mas hasta acostumbrados están los miembros del sector obrero de padecer estos abusos. En fin, así las cosas en un país que pregona la existencia de tolerancia y respeto a los derechos humanos, porque si esto no es una violación a los derechos fundamentales, entonces nada lo será.

Finalmente, cuando se violentan los derechos humanos en el apartado de la libertad sindical en general o en derechos sindicales, la OIT tiene un

---

<sup>364</sup> *Ibidem* p. 149.

<sup>365</sup> Lastra Lastra, José Manuel, “La libertad individual y colectiva del trabajo”, *Boletín Mexicano del derecho del trabajo*, México, 104, UNAM, mayo-agosto, 2002, p. 426.

sistema para interponer quejas, este procedimiento se puede interponer cuando se dan algunos de los siguientes hechos que impliquen una restricción o violación al ejercicio de los derechos sindicales “(afiliación, constitución de una organización de trabajadores, huelga, negociación colectiva, etc.)”.<sup>366</sup>

La interposición de la queja no requiere que los Estados miembros de la OIT hayan ratificado los Convenios números 87 y 98 por hablar de los fundamentales en materia de libertad sindical. Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones). Así como también entran en las quejas las restricciones a la libertad de opinión y expresión.

De igual manera se pueden reclamar, la falta de reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.). En este apartado entra la negativa de toma de nota que tanto perjudica a los sindicatos mexicanos.

A demás son reclamables la injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas) y el desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y elegir libremente a sus representantes. Se dan restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como por ejemplo imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización, etc.) y esto por supuesto puede ser objeto de reclamo.

Por actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes y otras hechos restrictivos) así como por la negativa de la toma de nota y por ultimo cuando se de la disolución administrativa o suspensión de sindicatos, en todos y cada uno de los

---

<sup>366</sup> OIT, *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, Consejo de Administración de la OIT, 2007, p. 2.

supuestos anteriores se puede interponer una queja la cual será atendida a la brevedad y dependiendo el grado de violación y peligro que tengan los individuos que la presenten.

Otra instancia a la que pueden acudir los trabajadores cuando sus derechos han sido violentados y después de concluir su reclamo por medio de los tribunales Nacionales, es decir cuando sea cosa Juzgada y la reposición del daño no se haya hecho, podrán interponer denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, procedimiento sencillo y sin excesos burocráticos; ésta Comisión valorará si los elementos hechos valer en el reclamo son suficientes para darles entrada y notificar al Estado de que se trate acerca de la posible solución a la demanda o en su defecto, la intervención de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual emite resoluciones vinculantes y no simple recomendaciones como las comisiones nacionales y locales de Derechos Humanos, por ser un Tribunal Internacional con prestigiada investidura.

Al respecto Miguel Carbonell nos dice que, “a decir de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Estado mexicano está obligado a investigar las violaciones a los derechos humanos en todos sus niveles de gobierno y crear institucionalidad para poder hacer frente a los actos violatorios”,<sup>367</sup> cuestión ideal que hiciera el Estado mexicano además de ser lo correcto, pues se estaría manifestando la buena voluntad del Estado por frenar las violaciones a todo tipo de derechos en nuestro país.

No es solo cuestión de tener ganas y buena fe, se trata de hacerlo, porque nuestros gobernantes se escudan en que tienen buenas intenciones, pero los hechos dicen lo contrario. No hay día en el que a algún trabajador no se le violente un derecho humano, o se le prive de su libertad sindical, a manos del propio Estado, o de los patrones solapado por el mismo, como ya lo explicamos con anticipación. Así las cosas, nos queda mucho por hacer en esta materia.

---

<sup>367</sup> Carbonell Miguel, *Teoría de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, UNAM, 2013, p. 32.

## V. PROPUESTAS DE REFORMAS PARA ELIMINAR LA TOMA DE NOTA.

Después de realizar el análisis integral de la toma de nota y su inconstitucionalidad, nos encontramos en la disposición de examinar algunas propuestas para la modificación de las leyes internas en nuestro país, así como también hacer una propuesta propia, que permita terminar con las violaciones a los convenios internacionales y se respeten los derechos humanos de los trabajadores al respetarles su libertad sindical.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Anders Kompass, presento propuestas y recomendaciones en el año 2003, al entonces presidente del “cambio” Vicente Fox donde pretendían elaborar un programa Nacional de Derechos Humanos e incluirlo dentro de nuestra Constitución un apartado principal. Las importantes recomendaciones presentadas por el Alto Comisionado en materia sindical incluyeron temas centrales como el “voto secreto, la libertad sindical, la eliminación de apartados de excepción en la legislación, el incremento a los salarios mínimos y algunas propuestas sobre transparencia”.<sup>368</sup>

Particularmente se planteó “crear un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propio, con independencia y autonomía, para llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos; legislar para que exista transparencia y rendición de cuentas de los recursos y activos de los sindicatos, y del manejo de las cuotas”.<sup>369</sup> Lo que desde nuestro punto de vista es aceptable aunque con eso no se respetarían por completo las disposiciones de los convenios 87 y 98, pero de eso a nada era mejor aceptarlo.

El gobierno hizo caso omiso de las recomendaciones. Era de esperarse, y es importante señalar que éstas coinciden con los criterios y demandas que se han levantado desde entonces, con el fin de incorporar los problemas laborales al quehacer de las comisiones de derechos humanos, algo que después de las reformas de 2011 ya se está haciendo poco a poco y se ratifica que, a partir de la transparencia, puede darse un paso importante para avanzar

---

<sup>368</sup> Kompass, Anders, “Recomendaciones a los Derechos Humanos en México”, [http://www.sre.gob.mx/eventos/d\\_humanos](http://www.sre.gob.mx/eventos/d_humanos), consultada el 1 de junio de 2012.

<sup>369</sup> *Idem*.

en la democratización sindical, es por eso que lo incluimos en el apartado de propuestas de reforma de esta tesis.

Otra de las propuestas que se viene haciendo desde hace diez años por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que agrupa a organizaciones del llamado movimiento independiente como el Sindicato de Trabajadores Telefonistas, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Sindicato de Pilotos y Sobrecargos, entre otros, en su propuesta “han pugnado por la desaparición de la Dirección de Registro de Asociaciones de la STPS”.<sup>370</sup> Estamos de acuerdo con esta propuesta si de verdad se pretende dar cumplimiento al convenio 87 de la OIT, porque cualquier manera si hay intervención por parte del Estado sería violatorio.

Incluso, en la propuesta de reforma laboral presentada por el diputado federal del PRD y Presidente Colegiado de la UNT, Francisco Hernández Juárez, incluyó la añeja propuesta para dar paso al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, promovido por sindicatos de la industria automotriz desde fines de la década de los 80. El registro constituye uno de los pilares de la construcción jurídica que se ofrece.

Sería un poderoso instrumento “para enfrentar desde la Ley la corrupción generalizada de nuestro mundo laboral contaminado por la generalizada falsificación de la contratación colectiva de los contratos de protección, operada por empleadores obtusos y simulaciones sindicales que el sistema corporativo estatal ha hecho proliferar y continúa protegiendo”<sup>371</sup>, precisa el planteamiento.

Según Octavio Loyzaga de la Cueva la propuesta del anteproyecto del PRD, “denota una clara intención de dar pasos importantes hacia la democratización sindical”, pues en el artículo 478 del mismo se dice que “las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a

---

<sup>370</sup> Acosta Carlos, op. cit., nota.

<sup>371</sup> *Idem.*



limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o entorpecer su ejercicio legal”,<sup>372</sup>

De igual forma el artículo 484 del anteproyecto disponía que es competencia sólo de los sindicatos inscribirse exclusivamente con fines de publicidad en el registro público nacional de organizaciones sindicales y contratos colectivos, no pudiéndose negar la inscripción, a quien solo presente copias del acta de la asamblea constitutiva, del acta de la elección, de los estatutos y la información del número de sus miembros y por último el artículo 485 disponía que la personalidad jurídica se adquiere por el sólo hecho de depositar ante el registro señalado la documentación requerida.

En nuestra opinión la propuesta era buena aunque también contaba con cierto grado de intervención Estatal, pero a como estamos actualmente cualquier mejora que se aprobara sería aceptable, por lo menos para empezar a abrir camino. Es importante señalar que cuando esta propuesta se hizo el mencionado partido gozaba de buena aceptación ante las clases trabajadoras, cosa que en los últimos tiempos ha cambiado desde la salida de López Obrador y con la inclusión del PRD en el tan criticado Pacto por México. Sería interesante que este partido publicara si sostiene el mencionado proyecto o si lo ha mejorado, porque en los hechos y por las últimas decisiones de ese partido nos atrevemos a afirmar que no.

Por otra parte, los senadores analizaron una propuesta impulsada por el priísta Gerardo Montenegro, en ese entonces representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), que fue presentada en diciembre de 2009.<sup>373</sup> El proyecto pretendía reformar la Ley Federal del Trabajo para eliminar el requisito para que la Secretaría del Trabajo otorgara validez a las elecciones internas de los sindicatos.

Actualmente este proyecto está en la congeladora legislativa pero la posibilidad de darle vida se encuentra siempre latente, por lo que es válido

---

<sup>372</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio, op. cit., nota 147, p 53.

<sup>373</sup> “Analiza senado eliminar la toma de nota”, [www.Terra.com/Toma de Nota+Sindical.htm](http://www.Terra.com/Toma de Nota+Sindical.htm), consultada el 10 de septiembre de 2011.

informarnos de que se trata dicha iniciativa. Montenegro denunció que “las autoridades se han valido de acciones que van desde la falsificación de documentos públicos y privados, hasta el linchamiento mediático”.<sup>374</sup> Tal y como lo hemos venido señalando en todo el capitulado de esta tesis.

En dicho proyecto el Partido Revolucionario Institucional planteaba desaparecer algunas de las facultades del Ejecutivo en materia laboral y convertir a la Secretaría del Trabajo en simple testigo de las decisiones gremiales, lo cual en nuestra opinión sería muy bueno para la libertad sindical. El documento en análisis propone la derogación de las facultades con que cuenta la autoridad laboral federal para decidir quién debe y quién no, estar a la cabeza de un sindicato.

A cambio, plantea un modelo en el que una entidad administrativa, denominada Registro Nacional de Asociaciones, sólo registre aquellos actos que le sean informados, sin la posibilidad de emitir una opinión o aprobación sobre los mismos. Ese organismo desconcentrado contaría con facultades para registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones y a las secciones que los integran, así como a las federaciones y confederaciones. "También podrá asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, conforme a las resoluciones que emita la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo".<sup>375</sup>

Sin embargo, en lugar de la toma de nota, la nueva instancia sólo podrá registrar los cambios de directiva de los sindicatos y de las secciones que los integran, así como de las federaciones y confederaciones. Con la nueva figura, se pretende que los sindicatos sólo estén obligados a informar a la autoridad, como ocurre con los registros públicos de comercio o de la propiedad. Esta propuesta es aceptable, sin olvidar que desde el punto de vista del convenio 87 de la OIT, todavía se violentaría la libertad sindical desde el momento que se pide un registro de inicio.

---

<sup>374</sup> Montenegro Gerardo, Analiza senado eliminar la toma de nota, <http://mediosenmexico.blogspot.mx/2010/06/analiza-senado-eliminar-en-ley-la-toma.html>, consultada el 4 de mayo de 2011.

<sup>375</sup> *Idem*.

Lo anterior pese a que, como publicó el diario Reforma que “de los 2 mil 492 sindicatos registrados ante la Secretaría del Trabajo, mil 134 violan la ley, pues se han detectado tomas de nota falsas, líderes que cobran cuotas a pesar de no contar con reconocimiento legal, padrones inflados, sindicatos fantasmas, gremios con trabajadores inactivos y actas falsas”.<sup>376</sup> Es decir, que con toda y la intervención del Estado, limitando la libertad sindical, se sigue dando casos de corrupción por parte de las autoridades competentes, pues son quienes revisan la información de los sindicatos al momento de solicitar la toma de nota.

Sin embargo, en el anteproyecto de reforma del PRI, que finalmente no fue presentado al Pleno camaral, no plantea la eliminación o cambios sustanciales para acreditar a la dirigencia sindical ante la autoridad, y sólo establece en su artículo 368 que el registro del sindicato y el aviso de actualización o cambio de directiva, realizado en términos de la presente Ley, producen efectos ante todas las autoridades y ante terceros. De igual forma, menciona en el artículo 373 que la directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

“Se enfatiza que en México hace falta una política laboral, que no sólo impulse el empleo, sino en la que se atiendan los intereses de los trabajadores y no de los empresarios, se haga respetar la Ley Federal del Trabajo y que el Gobierno se deje de meter en la vida sindical”.<sup>377</sup> Otra iniciativa es la que tiene el PAN donde propone reformar la Ley Federal del Trabajo e incluyó algunos aspectos sobre la toma de nota, “con el propósito de facilitar a los sindicatos el cumplimiento de sus obligaciones ante las autoridades registradoras, mediante la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar sus cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como las altas y bajas de sus miembros”.<sup>378</sup>

---

<sup>376</sup> *Ibidem*, p. 156.

<sup>377</sup> Acosta, Carlos, Toma de nota..., cit., p. 34.

<sup>378</sup> *Idem*.

Sin duda esta propuesta es muy conservadora y no llega al punto principal que es la no intervención del Estado en los asuntos de la libertad sindical, aunque señala en forma expresa “cuáles son los principios rectores que deben regir la actuación de las autoridades registradoras de las asociaciones de trabajadores y de patrones, mismos que son los de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.”<sup>379</sup>

En el artículo 364 Bis mencionan que en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical. El periodista Carlos Acosta señala en su artículo denominado, La toma de nota ata a los sindicatos, publicado en el periódico El Sol de México que “se refuerza que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local”.<sup>380</sup>

Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos. A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días.<sup>381</sup> Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se ordenará el archivo de la solicitud de registro, por falta de interés, lo cual presenta de nuevo una clara violación a la libertad sindical.

Existe una propuesta que mencionan Alfredo Sánchez Castañeda y Alma Elena Rueda Rodríguez, en su artículo denominado “De la OIT a los Mineros Mexicanos”, donde dicen que “lo ideal según diversos tratadistas sería que todos los tribunales laborales y administrativos pasaran a ser parte del poder judicial, esto para que se dé una unificación de la jurisdicción y se

---

<sup>379</sup> *Ibidem*, p. 157.

<sup>380</sup> *Idem*.

<sup>381</sup> *Idem*.

apliquen reglas uniformes”,<sup>382</sup> y en nuestra opinión es para que se pudiera aplicar de mejor manera el principio de la interpretación conforme, que consiste en que el Poder Judicial resuelva aplicando la norma conforme: a las Leyes, Constitución Política y los Convenios y Tratados Internacionales de los que México es parte.

Por tal razón, decimos que en materia de justicia laboral ya se está dando la unificación en algunas entidades federativas como el caso de Chiapas, que ha incorporado al Poder Judicial del Estado a las juntas locales de conciliación. Al respecto el jurista Néstor de Buen propone que para que exista una verdadera libertad sindical, “hay que suprimir los registros y tomas de nota y sustituirlos por simples depósitos de la documentación, debidamente publicitada, para que alguien legitimado para hacerlo lo desea, pueda impugnarlos por la vía jurisdiccional”,<sup>383</sup> lo explica en un artículo denominado “La autonomía sindical, el registro de los sindicatos y otras trampas novedosas”, donde expresa sus motivos para sustentar dicha propuesta, que entre otras cosas nos dice que en México es una práctica constante que “si un sindicato representa peligro para el Estado o de sus socios Empresarios, o niega el registro o niega expedir la toma de nota, inventando cualquier irregularidad y se convierten en órgano jurisdiccional con una supuesta calidad para calificar de la cual evidentemente carece”.<sup>384</sup>

Ciertamente se violenta el artículo tercero del convenio 87 de la OIT, que ordena abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el derecho a la libertad sindical. Cuando esto sucede los afectados en este caso los sindicatos tienen que irse al juicio de amparo a hacer valer sus derechos, cuando está claro que la autoridad registral no tiene capacidad jurídica para criticar el contenido de la documentación que presentan los sindicatos, todo es político.

---

<sup>382</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo y Rueda Rodríguez, Alma Elena, “De la OIT a los Mineros Mexicanos”, *Revista Latinoamericana de Derechos Social*, México, No. 6, UNAM, enero-Julio 2008, p.240.

<sup>383</sup> Buen Lozano, Néstor de, “La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México, UNAM, Núm. 13, julio-diciembre de 2011, pp. 39-50.

<sup>384</sup> *Idem*.

Sostiene De Buen que “nada hace pensar que las cosas cambien, se seguirán utilizando el registro y las toma de nota como mecanismos de control, México tiene que cambiar, no es posible seguir soportando regímenes dictatoriales con disfraz de democracia”,<sup>385</sup> acaso quieren otro movimiento como el de 1910, dice el jurista, que aunque no es nada deseable es posible que de tanto violentar a la clase trabajadora sea nuestro propio Gobierno quien prenda la mecha, no cabe duda, dice De Buen, de que esto puede producirse.

Hemos pasado los últimos años investigando sobre el tema que presentamos en esta tesis y por tal motivo nos sentimos con las herramientas necesarias para poder presentar nuestra propia iniciativa que consiste en lo siguiente: Se propone la modificación el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo de la manera siguiente:

Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

Esta propuesta la hacemos porque claramente este artículo violenta los convenios 87 y 98 de la OIT, como ya lo señalamos y es lesivo para la vida de los sindicatos. Es aquí donde se inicia con las arbitrariedades de las cuales son

---

<sup>385</sup> *Idem.*

objeto, con tanta frecuencia los sindicatos cuando solicitan registrarse de inicio o al pretender cambiar sus dirigencia. No tienen las libertades para hacerlo, están imposibilitados para ejercer su legítimo derecho, por un lado la constitución señala la libertad de reunión y asociación, así como también señala la supremacía de los tratados internacionales y su obligatoriedad y por otro una ley supletoria dice todo lo contrario.

Nos adherimos a la opinión de Néstor de Buen y proponemos que para que exista libertad sindical real tomemos el modelo utilizado en la Republica del Uruguay, que tienen al convenio 87 de la OIT como norma interna y procuran darle a los sindicatos la justicia que merecen y que si tomamos las disposiciones del convenio 87 tal y cual lo dicta no se requeriría de registro alguno ni de inicio ni al cambiar las dirigencias, bastará con que un grupo de trabajadores quisieran formar un sindicato y cumplir con el espíritu de éste para que puedan entrar en funciones, notificarle a la Secretaría del Trabajo de su existencia solamente para que estén enterados.

Por lo que, cualquier conflicto que existiera dentro del sindicato se tendría que ir a resolver a los tribunales superiores. Reconocemos que impulsar la propuesta no es fácil porque no hay voluntad de parte del Estado mexicano de entregarle a los sindicatos las libertades que merecen y que de manera legal, constitucional y por tratados y convenios internacionales les corresponden. Cualquier otra propuesta que no vaya conforme a lo que dice el convenio 87, estaría de cualquier manera violentando la libertad sindical, al no tener los sindicatos autonomía real.

La idea es dejar fuera de todo manejo al Estado quien sólo debe limitarse a observar sin tener participación alguna en la vida y decisiones de los sindicatos. Si este modelo ha funcionado de tan buena manera en Uruguay porque no habría de funcionar en nuestro país. Así el gobierno Mexicano podría decir al fin, que en este país si existe la libertad sindical. No hacerlo son sólo palabras.

Concluiremos el capítulo con una breve frase del prestigiado jurista Felipe Tena Ramírez, que nos detalla “En las relaciones internacionales

conviene abrir campo a lo que es regla entre caballeros: la palabra de honor no se discute, se sostiene". A nuestro juicio lo peor en México es que no sólo no tiene valor la palabra dada, sino que tampoco tienen valor los pactos establecidos y la firmas estampadas en los tratados y convenios internacionales, eso quiere decir que los representantes del Estado en nuestro país pueden ser cualquier cosa menos caballeros.

Nada nos extraña después de realizar la presente investigación, nos hemos dado cuenta que el gobierno mexicano no tiene límites cuando se trata de violentar derechos humanos, los tenga establecidos para su protección o no. Lo que en el inicio suponíamos, ahora lo podemos afirmar con la seguridad que nos da el habernos introducido en el tema, estudiar la doctrina y analizar los efectos de la toma de nota en nuestro país, nos deja de aprendizaje que con las nuevas reformas constitucionales no todo está perdido para los sindicatos y que hay mucho por hacer.

## **CONCLUSIONES**

Primera.- Tercera.- La toma de nota sindical tiene similares antecedentes históricos en Iberoamérica y en México.

Segunda.- El derecho al trabajo es parte de los derechos humanos con mayor rigor, a partir de las reformas constitucionales del 2011.

Tercera.- Al conjunto de prácticas, actitudes y valores destinados a mantener el orden establecido en las sociedades, se le conoce como control social, el cual persigue que en toda sociedad los comportamientos individuales se orienten por reglas generales.

Cuarta.- El control social se realiza por medios coactivos o violentos, generalmente incluye formas no específicamente coactivas, como los prejuicios, los valores y las creencias y se mantiene mediante la aplicación de la fuerza jurídica.

Quinta.- El Derecho es el instrumento de dominio de quien controla los aparatos ideológicos y políticos del Estado, en este caso, a través de la toma



de nota como un instrumento de control social sobre los sindicatos combativos e independientes en México.

Sexta.- En México para que un sindicato sea registrado o cambie su dirigencia necesita que la autoridad laboral le entregue la toma de nota, acto jurídico en el que actúan las autoridades laborales de manera discrecional y que ha traído como consecuencia que el sindicalismo se encuentre en una terrible crisis.

Séptima.- En México las formas de control estatal del movimiento obrero más eficaces han sido los requisitos del registro, depósito de estatutos, reconocimientos de nuevas directivas sindicales y la calificación de las huelgas, trayendo consigo la flagrante violación a los Convenios 87 Y 98 de la OIT.

Octava.- En Europa se respetan más ampliamente las disposiciones del Convenio 87 de la OIT, con excepción de España en relación al registro de los nuevos sindicatos.

Novena.- En Latinoamérica se violentan las disposiciones del Convenio 87 de la OIT, Brasil no tiene firmado el convenio 87 de la OIT; solo en México se observa la figura de la toma de nota y Uruguay es donde mayormente se respetan las disposiciones del convenio 87 de la OIT.

Décima.- La autoridad laboral violenta los derechos de los trabajadores al negar la toma de nota ya que excede a los límites que legalmente tiene y se violentan las disposiciones del convenio 87 de la OIT, en relación al registro sindical.

Décima Primera.- Al Sindicato Mexicano de Electricistas, Al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la republica Mexicana y al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa Sección Administrativos les fueron violentados sus derechos humanos y sindicales al momento de quitarles su empleo y al negarles la toma de nota a sus dirigentes.

## FUENTES CONSULTADAS

### Bibliografías

ACOSTA, J, Recepción crítica del mensaje televisivo. Tesis de grado. Facultad de Comunicaciones, Universidad de La Habana. 1993.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", en Modernidad y legislación laboral, coedición, UAM/Fundación Friederich Ebert, 1990.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *Sindicatos y Transparencia en la Ciudad de México*, Instituto de acceso a la información pública del D.F. 2010.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "La Libertad Sindical uno de los valores de las sociedades democráticas", *Boletín* 146/2012, elaborado el 21 de abril de 2012.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *Ensayo de libertad sindical*, Instituto de acceso a la información pública México, Diciembre de 2010.

ALTHUSSER, Louis, "Ideología y aparatos ideológicos del Estado". En *la filosofía como arma de la revolución*, México, Siglo XXI, 1968.

ALZAGA Oscar, La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas, Foro "La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos", Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, *Boletín* 146/2012, 21 de abril de 2012.

ARTEAGA Nava, Elizur, *Garantías Individuales*, México, Oxford, 2009.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo*, México, Porrúa, 1984.

BARELLI, Walter, "La importancia del sindicalismo se define por su acción", en varios, Encuentro Internacional Sindicalismo y Democracia, México, T. V., SNTE, 1992.

- BARRA FLORES Ramón, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, México, Porrúa, 2002.
- BARRETTO GHIONE Hugo, “La libertad sindical revisitada”, *Alegatos* No. 78, Universidad Autónoma Metropolitana, mayo-agosto 2011.
- BARRIONUEVO PEÑA José, *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, ponencias revisadas presentadas al Simposio sobre temas celebrado en el Centro de Estudios Constitucionales en mayo-junio 1979.
- BAYÓN CHACÓN – PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid Marcial Pons, 22ava. ed., 1977.
- BENSUSAN Graciela, “El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del centro” *Revista Mexicana de Sociología*, México, UNAM, julio-septiembre de 2005.
- BERGALLI, Roberto, “El pensamiento criminológico II”, Bogotá, Temis, 1983.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo*, México, Iure, Colección de textos jurídicos, 2006.
- BOCK Michael: experiencia y comprensión. Una visión personal del científico Hans Göppingen. En: Sociedad Tübingen criminólogos, Coloquio 28 de septiembre de 1996 el Instituto de Criminología de la Universidad de Tübingen, Tübingen, 1996.
- BUEN LOZANO, Néstor de, “Principios y reglas de la libertad sindical en Iberoamérica”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Núm. 90, septiembre-diciembre, 1997.
- BUEN LOZANO, Néstor de, “Estado y Sindicatos”, *Coloquio sobre aspectos fundamentales del derecho del trabajo*, México, UNAM, 1986.
- BUEN, Néstor, De, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, segunda ed., Porrúa, 1986.

- BUEN LOZANO, Néstor, De, *Derecho del trabajo*, 12 ed. actualizada, México, Porrúa, 1999.
- BUEN LOZANO Néstor, De, *El Estado de Malestar*, México, Porrúa, 1997.
- BUEN LOZANO, Néstor de, " la Toma de nota", La Jornada, 12 de agosto de 1990.
- BUEN LOZANO, Néstor de, "Estado y sindicatos (perspectiva fundamentalmente mexicana)", *revista Anuario Jurídico*, No. XIII, México, universidad Nacional Autónoma de México, 1986.
- BUEN LOZANO Néstor, De, La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas, *Revista latinoamericana de derecho social*, Núm. 13, México, UNAM, julio-diciembre de 2011.
- BUEN LOZANO, Néstor, De, *La decadencia del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2002.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, vol. II, 3ra ed., México 1979.
- BURGOA Ignacio, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 2005.
- CABANELLAS Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires Argentina, Omega, 1968.
- CAMERLYNCK, G.H. y Lyon-Caen, G. *Derecho del Trabajo*, España, Editora Aguilar, 1974.
- CARBONELL Miguel, *Teoría de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, UNAM, 2013.
- CASCAJO CASTRO, José Luis, y García Álvarez, Manuel, *Constituciones extranjeras contemporáneas*, Madrid, Tecnos, 1991.
- CASCAJO CASTRO, José Luis, *La protección de los derechos en Latinoamérica desde una perspectiva comparada*, Salamanca España, Ratio Legis librería Jurídica, 2013.

- CASTILLO Yuniór Andrés, *Introducción al estudio del derecho comparado*, Santiago de los Caballeros, República Dominicana 2011.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Derecho Internacional del Trabajo*, México, Porrúa, 1994.
- CHOMSKY, Noam, *Los guardianes de la libertad*, (título original, en inglés, *Manufacturing Consent: The Political Economy of the Mass Media*), Barcelona, 1999.
- CLIMENT BELTRÁN Juan B, *Formulario del derecho del trabajo*, 18ava ed., actualizada, Estado de México, Esfinge, 1998.
- CUEVA, Mario, de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5ta ed., México, Porrúa, 1978.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1992.
- DÁVALOS José, *Derecho individual del trabajo*, 12 edición actualizada, México, Porrúa, 2002.
- DÁVALOS José, *La concertación Social*, Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, núm. 6, septiembre- diciembre, 1987.
- DELGADO MOYA Rubén, "Libertad sindical y protección del derecho de sindicación", *Laboral*, México, UNAM, 1997.
- DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Porrúa, 2001.
- DEVEALI, Mario L., *Derecho sindical y de previsión social*, 3a. ed., Buenos Aires, Víctor P. de Zavalía, 1957.
- DICCIONARIO DE SOCIOLOGÍA ed., Larousse, Barcelona, 1995, p. 203.
- Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas en la apertura de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena 1993.

El Consejo de Administración integró la Comisión en enero de 1950 y sentó las bases de su funcionamiento, que siguieron perfeccionándose en consulta con las Naciones Unidas.

EDELMIRO MALDONADO, *Breve Historia del Movimiento Obrero*, Culiacán, Sinaloa Universidad Autónoma de Sinaloa, 1981.

ERMIDA, Oscar y Villavicencio, Alfredo, *Sindicatos en Libertad Sindical*, Ed. Asociación Laboral para el Desarrollo, Lima, 1991.

FRENTE DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA, *Pasajes de la lucha trabajadora Mexicana*.

FUENTES MUÑIZ, Manuel, *La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas*, Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos”, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

GALLART FOLCH, Alejandro, “Revista critica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación”, Ed. La ley, Tomo 15, Buenos Aires Argentina, 1955, p. 585.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, “Dos temas Universitarios”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, UNAM, Núm. 114, septiembre-diciembre 1979.

GARCÍA OVIEDO, Carlos, *Tratado Elemental de Derecho Social*, 2da Edición, Madrid 1946.

GHIDINI, Mario, “Diritto del lavoro”, *Regulación sindical Italiana*, Padua, Cedam, 1976.

GUERRERO Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, 20ava, México, Porrúa, 1994.

GONZÁLEZ Abreu, *Preferencias recreativas de los jóvenes cubanos*, Centro de estudios sobre la juventud. Informe de Investigación. Cuba 1997.

GROS ESPIELL, Héctor, *El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT*, “Estudios sindicales y cooperativos”, Madrid, Ediciones y publicaciones populares, octubre-diciembre, núm. 24.

GUTIÉRREZ ESPÍNDOLA, José Luis, *La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas*, Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos”, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

HERRERA, Carmen, *Derechos Humanos Laborales*, México, Fondo Cultural y Educativo, 1999.

IGLESIAS SEVERIANO, *Sindicalismo y socialismo en México*, segunda edición, México, Grijalbo, 1970.

JARY, David, *Los medios de control social están las normas sociales*, Diccionario de HarperCollins de Sociología, New York: HarperCollins, 1991.

JIMENEZ BUENO, Luiz, *La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas*, Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos”, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

JULIÁN, Diego Arturo de, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1997.

JEAMMAUD, Antoine; “La experiencia francesa de los derechos sociales”, traducida por Oscar Zas; en la revista “Contextos - Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, Argentina Número 3, 1999.

LARIOS, Enrique, *La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas*, Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos”, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

LASTRA LASTRA, José Manuel, *Derecho Sindical*, México Porrúa, 1991.

- LASTRA LASTRA José Manuel, *Derecho sindical*, 3 ed. actualizada, México, Porrúa, 1999.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La libertad Sindical”, *Boletín Mexicano de derecho comparado*, México, UNAM, Núm., 98, mayo-agosto, 2000.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La libertad individual y colectiva del trabajo”, *Boletín Mexicano del derecho del trabajo*, México, UNAM, Número 4, 10 mayo-agosto, 2002.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “Defender los derechos sindicales en México, antecedentes de las reivindicaciones”, *revista solidaridad*, México, 19 de febrero de 2011.
- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *Teoría y práctica del movimiento sindical mexicano*, México, Universidad Trabajadora, 1974.
- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, *Escritos sobre el movimiento obrero*, México, Universidad Trabajadora, 1975.
- LOYZAGA DE LA CUEVA Octavio, *El Estado como patrón y Arbitro*, El conflicto de la Ruta 100, coedición, México, UAM/Ediciones de Cultura Popular, 1987.
- LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo*, Universidad Autónoma Metropolitana, 1992.
- LOYZAGA DE LA CUEVA Octavio, “El registro Sindical como elemento de control obrero”, *Alegatos* No. 49, México, Universidad Autónoma Metropolitana, septiembre-diciembre de 2011.
- LOYZAGA DE LA CUEVA Octavio, “Acerca del sindicato”, *Alegatos* No. 80, México, Universidad metropolitana, enero-abril de 2012.
- MASCARO NACIMIENTO Amauri, *Curso del derecho del trabajo*, 27ava edición, Brasil, Saraiva, 2013.



MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, Arturo, La Libertad Sindical, uno de los valores de las sociedades democráticas, Foro “La toma de nota, la libertad sindical y los derechos humanos”, Comisión de Derechos Humanos de Distrito Federal, Boletín 146/2012, 21 de abril de 2012.

MELLEIRO Waldeli, licenciada en Historia (Universidad de San Pablo) y actual coordinadora del Programa Sindical de la Fundación Friedrich Ebert en Brasil, Nueva Sociedad No 211, septiembre-octubre, México, 2007.

MUJICA, Javier, “El Convenio 87° de la OIT 50 Años no son nada en el volumen colectivo Libertad Sindical 50 Años del Convenio 87” de la Organización Internacional del Trabajo-, (CEDAL), Lima. 1999.

NIKKEN, Pedro, *El Concepto de los Derechos Humanos*, en el volumen colectivo “Estudios Básicos de Derechos Humanos”, Tomo I, Ed. (IIDH), San José de Costa Rica. 1994.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las Normas Internacionales del Trabajo, Un Enfoque Global*. España, 2002.

OIT, *Quinto informe de la OIT a las Naciones Unidas*, Ginebra, 1951.

OIT *Conferencia Ministerial de Singapur*, OMC. Aprobada el 13 de Diciembre de 1996.

OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada por la 86° reunión CIT, Ginebra, 1998.

OIT, “*Cuarto informe de la OIT a las Naciones Unidas*”, Ginebra, 1950.

OIT, *página oficial, los derechos sindicales*, tienen su origen en la lucha de los trabajadores y en la condena social a las gravísimas represiones como las de Río Blanco y Cananea en México o la de Santa María de Iquique en Chile, por solo citar algunas de un amplio listado existente en cada país, a inicios del siglo XX y en algunos casos durante el transcurso de este.

ORGANIZACIÓN TRABAJADORA, *afiliada a la Federación Sindical Mundial*, Volumen 6, Número 76, junio 26 de 2006.

ORIT, *La Política de la CIOSL/ORIT para Derechos Humanos y Sindicales*, Asunción, 1999.

PEGORARO Juan S., "*La violencia, el orden social y el control social penal*" Revista Brasileña de Ciencias Criminales No. 45. 2003.

PÉREZ BOTIJA, Joaquín, *Registro de entidades sindicales*, Estudios sindicales, Madrid España, octubre-diciembre, Núm. 32.

PERSIANI, Mattia, "Diritto sindacale", Padua, Cedam, 1992.

Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo "Declaración de Quito, Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina y el Caribe-", Quito, Julio 1998.

QUERENGHI, Giuseppe, en Editorial de "Voces por la Libertad Sindical" (OIT) *Revista de Educación Trabajadora*, 1998/3, Núm. 112.

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 2007.

REINER RADERMACHER, Waldeli Melleiro, El sindicalismo bajo el gobierno de Lula, Nueva Sociedad 211, septiembre-octubre de 2007, ISSN: 0251-3552, [www.nuso.org](http://www.nuso.org), consultada el 12 de agosto de 2013.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Principios generales de Derecho sindical*, Centro de estudios Constitucionales, Madrid 1977.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo y Rueda Rodríguez Alma Elena, "De la OIT a los Mineros Mexicanos", *Revista Latinoamericana de Derechos Social*, UNAM, No. 6 enero-Julio 2008, México.

- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, "Poder e Ideología del Sindicalismo en México", *Alegatos* No. 81, Universidad Autónoma Metropolitana, mayo-agosto 2012.
- SÁNCHEZ ZEGARRA, José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la libertad sindical*, "Oficina Internacional del trabajo", tercera edición revisada, Perú, 2007.
- SÁNCHEZ-CORDERO, DE García Villegas Olga, *Magistratura Constitucional en México*, UNAM, México, 2009.
- SANTOS AZUELA Héctor, "estudios del derecho sindical y del trabajo", No. 107, México, UNAM, estudios doctrinales, 1987.
- SANTOS AZUELA Héctor, *Sindicalismo en México*, México, Porrúa, 1994.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, 2ª, ed., Porrúa, 1997.
- SANTOS AZUELA, Héctor, "Autonomía Colectiva y Derecho Sindical", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, núm. 99, septiembre-diciembre de 2000.
- SANTOS AZUELA Héctor, "Genealogía y perspectiva del sindicalismo en México", *Alegatos* No.73, México, septiembre-diciembre de 2009.
- SANTOS AZUELA, Héctor, "El sindicalismo en México: resistencia proletaria y marco neoliberal", *Alegatos* No. 77, México, Universidad Autónoma Metropolitana, enero-abril 2011.
- SANTOS AZUELA, Héctor, "Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo", *Alegatos*, No. 80, México, Universidad Autónoma Metropolitana, enero-abril 2012.
- SEGOVIA MERINO, Amparo, "La negociación colectiva en épocas de crisis", Núm. 78, México, *Alegatos*, Mayo- Agosto de 2011.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIV, Septiembre de 2011, p. 7, tesis P./J. 32/2011, IUS: 160992.

SERRANO MARTÍNEZ, José E., *Legislación social básica*, 29 Edición, España, Thomson Reuters, 2010.

SILRVENT GUTIÉRREZ, Consuelo, *Sistemas jurídicos Contemporáneos*, 16ta ed., México, Porrúa, 2013.

SPYROPOULOS, Georges, *La liberté syndicale*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1956.

SUPLIOT, Alain, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires Argentina, Heliasta, 2008.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos, Universidad de São Paulo. Juez Titular de la 10ª Vara del Trabajo de Campinas/SP (15ª Región).

VILLA GIL, Luis Enrique, de la, *Materiales para el estudio del sindicato*, "Instituto de estudios sociales", 2ª ed., Madrid España, 1984, p. 142.

Páginas de Internet.

ACOSTA CARLOS, Toma de nota ata de manos a sindicatos, Periódico el sol de México <http://www.oem.com.mx/oem/notas/n1905603.htm>, consultado el 18 de agosto de 2012.

ALDALDE JUSTINIANI, Arturo, La toma de nota en manos de la Suprema Corte, La jornada, UNAM, <http://www.jornada.unam.mx/2011/04/23/>, consultada el 16 de febrero de 2012.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, Toma de nota mayor obstáculo a la democratización gremial, <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/20/politica/020n1pol>, consultada el 10 de junio de 2012.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, La toma de nota, en manos de la Suprema Corte, <http://www.jornada.unam.mx/2011/04/23/opinion/012a1pol>, consultada el 10 de julio de 2013.

Acusan del robo de \$23 millones al disidente del SME Muñoz Reséndiz [http://www.unidad.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2851](http://www.unidad.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=2851), consultado 10 de febrero de 2013.

Analiza senado eliminar la toma de nota, [www.Terra.com/Toma de Nota+Sindical.htm](http://www.Terra.com/Toma%20de%20Nota+Sindical.htm), consultada el 10 de septiembre de 2011

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, El control Administrativo y Judicial de los Sindicatos, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/414/2.pdf>, 13 de mayo de 2012.

Contrato Colectivo del SME <http://www.geocities.com/CapitolHill/Parliament/1461/CCTSME86Aniv.html>, consultado 12 de febrero de 2013.

COSTANZO Mario Di, Sueldos del SME eran menos del 15% del costo de LyFC <http://sdpnoticias.com/sdp/contenido/nacional/2010/07/21/1003/108226>, consultado 10 de febrero de 2013.

Crónicas del pleno de la sala, crónica de la modificación de jurisprudencia 14/2009 tribunal pleno de la suprema corte de justicia de la nación autoridad laboral. Tiene facultad para cotejar actas de asamblea de elección o cambio de directiva de sindicatos, para verificar cumplimiento de requisitos formales del procedimiento conforme a sus estatutos o subsidiariamente, a la ley federal del trabajo, <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Cronicas%20del>, consultada el 12 de octubre de 2013.

Constitución Uruguay, Artículo 57, <http://uruguay.justia.com/nacionales/constitucion-de-la-republica-de->

uruguay/seccion-ii/capitulo-ii/#articulo-57, consultada el 20 de julio de 2013.

Consejo Permanente de la Organización de Estados Americanos, <http://www.summit-americas.org>, consultada el 13 de noviembre de 2013.

DECLARACIÓN DE FILADELFIA, “Organización Internacional del trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas”, <http://www.ilo.org/public/spanish>, consultada el 10 de noviembre de 2013.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, <http://www.ilo.org/public/spanish>, consultada el 10 de octubre de 2013.

Decreto por el que se extingue el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro  
[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5114004&fecha=11/10/2009), consultado 11 de febrero de 2013.

DURAN Martin, Un añejo y largo conflicto, diario digital la pared, <http://laparednoticias.com/melo-y-covarrubias-desencuentro-entre-generales-megamarcha-uas-desayuna-borrego/> 22 de mayo de 2005.

DURAN Martin, otorgan toma de nota a Medrano por fin es reconocido como líder sindical, <http://laparednoticias.com/otorga-toma-de-nota-ijca-a-medrano-por-fin-es-reconocido-como-lider-sindical/>, 20 de mayo de 2013.

El Fenómeno Sindical en el Derecho Comparado en América Latina, El-Fenómeno-Sindical-En-El/1162252.html, consultado, 18 de febrero de 2013.

ESPÍNDOLA CRUZ, Ismael, Legislación mexicana. Sindicatos, Movimiento sindical, Huelgas, Organizaciones trabajadora, Libertad sindical, derecho-sindical\_13.html, 25 de enero de 2013.

EL CONTROL SOCIAL, <http://sociologiaplanetaria.blogspot.mx/2011/09/control-social.html>, consultado el 10 de abril de 2013.

Empresas privadas deben a LFC \$2 mil 160 millones  
[↑ http://www.jornada.unam.mx/2009/10/26/index.php?section=politica&article=003n1pol](http://www.jornada.unam.mx/2009/10/26/index.php?section=politica&article=003n1pol), consultado 11 de febrero de 2013.

Funcionarios de alto nivel, culpables de la situación financiera de LFC: Esparza

[Http://www.jornada.unam.mx/2009/10/15/index.php?section=politica&article=005n1pol](http://www.jornada.unam.mx/2009/10/15/index.php?section=politica&article=005n1pol), consultado 10 de febrero de 2013.

Gana amparo el SME  
[http://www.arcanopolitico.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1949:gana-amparo-el-sme&catid=20:informacion&Itemid=104](http://www.arcanopolitico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1949:gana-amparo-el-sme&catid=20:informacion&Itemid=104), consultado 12 de febrero de 2013.

GOMEZ Ivan, Medrano toma las riendas del suntuas,  
<http://www.sexenio.com.mx/sinaloa/articulo.php?id=6730>, consultado, 23 de mayo de 2013.

GÓMEZ PORCHINI José Manuel, *¿Qué es el Derecho Social?*,  
[http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota\\_id=188473](http://www.elporvenir.com.mx/notas.asp?nota_id=188473), 2 de febrero de 2013.

HANSENNE MICHEL, "Director General de la Organización Internacional del Trabajo", 1989-1999, Organización Internacional del trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo>, consultada el 10 de noviembre de 2013.

KOMPASS Anders, Recomendaciones a los Derechos Humanos en México,  
[http://www.sre.gob.mx/eventos/d\\_humanos](http://www.sre.gob.mx/eventos/d_humanos), consultada el 1 de junio de 2012.

La Secretaria de Energía avaló que el rezago en Luz y Fuerza se debía a la compra de energía cara a CFE <http://www.jornada.unam.mx/2009/11/03/index.php?section=politica>, consultado el 11 de febrero de 2011.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Inconstitucionalidad de la Clausula de exclusión, <http://biblio.juridicas.unam.mx/>, 10 de enero de 2013.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, WWW. Gobierno.com.mx/ley-federal-del-trabajo, 12 de enero de 2012.

Libertad sindical y derechos humanos en Colombia, <http://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>, consultado el 17 de octubre de 2013.

Luna Jesús, Libertad Sindical mito o realidad, <http://www.frecuencialaboral.com>, consultada el 13 de noviembre de 2013.

Llama SME a electricistas a no regresar bienes de LFC [http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11](http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=11), consultado 10 de febrero de 2013.

Martín Esparza, líder del SME... otra vez <http://eleconomista.com.mx/notas-online/negocios/2009/07/14/> consultado 10 de febrero de 2013.

MENDOZA Lya, Desmiente presidente de JLCA al rector de la UAS si se notifico, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/notas/10967->, consultado, 30 de mayo de 2013.

MENDOZA Lya, Respuesta oficial, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/hemeroteca/notas/10953-manifestjubilados652>, 30 de mayo de 2013.

MONTENEGRO Gerardo, <http://mediosenmexico.blogspot.mx/2010/06/analiza-senado-eliminar-en-ley-la-toma.html>, consultada el 4 de mayo de 2011.



NAGATA, Javier, *El sindicato en el derecho comparado*, Microjuris, <http://seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes>, consultado el 8 de noviembre de 2013.

OIT, "Principios de la OIT sobre la negociación Colectiva", *Revista Internacional del trabajo*, vol. 119, Ginebra, 2000.

Organización Internacional del Trabajo, OIT, <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>, consultada el 10 de agosto de 2013.

OIT, La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, <http://white.oit.org.pe/spanish>, 20 de julio de 2013.

OIT, página oficial, <http://white.oit.org.pe/spanish>, 1consultada el 6 de noviembre de 2013.

Organización Internacional del trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas, Principios Fundamentales, <http://www.ilo.org/declaration>, consultada el 15 de noviembre de 2013.

REGLAMENTO INTERNO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO y previsión social, [WWW.gob.mx/reglamentointerno](http://WWW.gob.mx/reglamentointerno), consultado el 10 de febrero de 2012.

RIDEN Guy, Secretario General de la OIT, Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales 2007, <http://survey07.ituc-csi.org>, consultada el 12 de octubre de 2013.

SAMUEL AMPARO, José Manuel, *Derecho al trabajo*, Los recursos Humanos contenidos en el Derecho de trabajo, <http://amsajo.wordpress.com/>, 12 de enero de 2013.

SANTOS AZUELA, Héctor, Autonomía Colectiva y Derecho Sindical, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, <http://www.juridicas.unam.mx>, consultada el 3 de febrero de 2012.

Sindicato Minero, <http://www.sindicatominero.org.mx/>, consultado 15 de febrero de 2013.

Se reelige Esparza Flores al frente del SME <http://www.jornada.unam.mx/2009/07/03/index.php?section=politica&article=015n1pol>, consultado, 10 de febrero de 2013.

TOMA DE NOTA Y REGISTRO SINDICAL SIGUEN EL MISMO PROCEDIMIENTO: SCJN, Periódico la jornada, <http://www.jornada.unam.mx/2011/06/02/sociedad/043n2soc>, consultado el 22 de agosto de 2011.

Tribunal Internacional de la Libertad Sindical, “Declaraciones”, <http://tribunaldelibertadsindical.blogspot.mx/2011>, consultada el 1 de octubre de 2013.

VIZCARRA Marcos, para la UAS Escobar es el líder del sustuas, <http://fuentesfidedignas.com.mx/portal2013/index.php/hemeroteca/notas/10950-uasescobarsigue87>, 30 de mayo de 2013.

ZEPEDA MARTÍNEZ, Roberto, “El sindicalismo mexicano durante el gobierno de Vicente Fox (2000-2006): La democratización y sus efectos en el sistema corporativo”, <http://alhim.revues.org/4>, consultado 15 de febrero de 2013.