



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO

FACULTAD DE DERECHO

“ LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN EN EL DERECHO
INTERNACIONAL DEL TRABAJO “

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N

FLOR IZAGUIRRE SANTAMARIA
GERARDO JAVIER GÓMEZ SÁNCHEZ

DIRIGIDA POR
LIC. FILIBERTO LÓPEZ DÍAZ.

SANTIAGO DE QUERÉTARO, QRO., ABRIL DE 1998.

D. J. MARTÍNEZ AGUIRRE

No. Adq. H58477

No. Titulo

Clas. D348.63

I 981

*A nuestros **PADRES** que con su ejemplo, nos mostraron el sendero correcto, nos proporcionaron las herramientas necesarias para enfrentarlo y nos alentaron a recorrerlo, nuestro profundo agradecimiento y eterna admiración.*

*A nuestras **HERMANAS** que supieron escucharnos y compartir con nosotros las pesadas cargas del querer aprender.*

*A nuestros **MAESTROS** que despojando de cualquier dejo de egoísmo, compartieron con nosotros sus conocimientos y experiencias.*

*A nuestros **FAMILIARES, AMIGOS** y a todos aquellos que nos tuvieron presentes en sus oraciones y pensamientos.*

" LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO "

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 2

CAPITULO I.- DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO..... 7

1.1.- ANTECEDENTES.

1.2.- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

CAPITULO II: CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE LIBERTAD DE SINDICACIÓN RATIFICADOS POR MÉXICO 34

2.1.- PROCESO DE CREACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

2.2.- CONVENIO NÚMERO 87.

CAPITULO III: LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN.....53

3.1.- SUS LIMITACIONES EN EL DERECHO COMPARADO.

3.2.- SUS LIMITACIONES EN EL DERECHO MEXICANO.

3.3.- CRITERIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN.

CAPITULO IV: NIVELES DE CONTRADICCIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA, LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS (QUERÉTARO) CON EL CONVENIO INTERNACIONAL DE LIBERTAD DE SINDICACIÓN	NÚMERO
87.....	110
4.1.- CONTRADICCIONES.	
4.2.- PROPUESTAS DE REFORMA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS (QUERÉTARO).	
CONCLUSIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	122

INTRODUCCIÓN

Desde el nacimiento de los servicios prestados de manera personal y subordinada a cambio de un salario, ha existido una marcada diferencia entre los empleadores dueños del capital y las fuentes de trabajo y los trabajadores quienes sólo cuentan con su fuerza de trabajo, como único instrumento para subsistir.

En un pasado remoto la diferencia principal consistía en que los patrones eran los únicos con potestad para imponer las condiciones de trabajo; es decir a su entera voluntad señalaban el horario, salario y las condiciones generales en que se prestaba el servicio y el trabajador sólo tenía dos opciones: aceptar el trabajo en las condiciones impuestas por el empleador, o no laborar, lo que traería como consecuencia que el trabajador no pudiese contar con los medios necesarios para subsistir.

Así las cosas, el contrato de trabajo era un contrato de adhesión. Los trabajadores inconformes con esta situación experimentaron que si uno de ellos dejaba de prestar sus servicios para el patrón, éste último no tenía ninguna afectación en su patrimonio, ni en el ritmo de la producción; más sin embargo la experiencia les demostró que si todos ellos unidos dejaban de laborar temporalmente en la fuente de trabajo, provocaban problemas económicos y comerciales para el empleador, toda vez que si bien es cierto, el patrón, dueño de los medios de producción, sin la presencia de los trabajadores y la fuerza de trabajo de estos, bajo ninguna circunstancia podía seguir produciendo y por tanto su negocio tenía el riesgo y la amenaza de quebrar.

Conscientes de la fuerza que los trabajadores tenían unidos

así es como surgen las primeras agrupaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses de clase, naturalmente opuestos a los del patrón.

Los patrones se percataron de la fuerza que tenían los operarios al organizarse y trataron de desalentar por medios, tanto legislativos como en los hechos, el desenvolvimiento de organizaciones obreras. Más sin embargo pero la unidad de los trabajadores, el creciente aumento de sus necesidades y la ausencia de satisfactores lograron la modificación paulatina de las condiciones de trabajo..

Este conflicto de la competencia comercial con otros países se puede sintetizar en lo siguiente: si un empleador de determinado país disminuía la jornada laboral (por presiones de sus trabajadores) y también aumentaba los salarios, el costo de su producción también aumentaba, al igual que el precio de sus productos.

Lo anterior ocasionaba que al competir con empresarios de otros países en los que la jornada laboral fuese más extensa con salarios inferiores, en el primero de los casos el empresario no tendría ninguna oportunidad de competir con el segundo dado la diferencia de las condiciones laborales.

Para evitar esta competencia desleal surgen los Tratados Internacionales sobre el Derecho del Trabajo, con lo que se busca uniformar en beneficio de los trabajadores las condiciones y derechos laborales en el mundo. Para la creación, el cumplimiento y la interpretación de los Convenios Internacionales en materia de derecho internacional del trabajo. Fue instituida la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), por la Conferencia de la Paz que

puso fin a la segunda guerra mundial.

En nuestros días la mayoría de los países han firmado los Tratados Internacionales sobre el Derecho del Trabajo, por lo que la investigación a realizar la dividiremos en cuatro capítulos.

En el capítulo I analizaremos los antecedentes del derecho internacional del trabajo, haciendo especial énfasis en las causas que motivaron el surgimiento de este derecho, refiriéndonos a sus precursores y a las ideas fundamentales de estos, mismas que fueron fundamentales para el surgimiento de una legislación internacional y de la Organización Internacional del Trabajo, de la que de manera breve para el único efecto de ubicar el papel que desempeñan los órganos de esta en el derecho internacional del trabajo, abordaremos la estructura de la organización referida que es el organismo encargado de la creación de los tratados internacionales en materia laboral, los cuales son el elemento principal de la legislación internacional del trabajo.

En el capítulo II analizaremos el proceso de creación de las normas internacionales del trabajo, ocupándonos de los tratados internacionales, en donde observaremos como adquieren estos últimos el carácter de obligatorios para los países firmantes. De igual forma en el presente capítulo haremos referencia a los antecedentes del tratado internacional de mayor relevancia respecto a la libertad de sindicación, el llamado Convenio número 87 (único convenio sobre libertad de sindicación firmado y ratificado por México) el cual de manera íntegra transcribimos para efecto de que sirva de apoyo objetivo, a las referencias que a dicho convenio realizaremos en la presente investigación y para que puedan ser constatadas las argumentaciones que en base a su contenido realicemos.

El capítulo III de la presente tesis contendrá un estudio de derecho comparado respecto de las diversas legislaciones de los países integrantes de la comunidad internacional, el cual nos permitirá observar que, un gran número de estos países no cumplen con los diversos Tratados Internacionales sobre la materia, específicamente con los convenios de libertad de sindicación, entre los que destaca, como el de mayor importancia por su contenido, el Convenio número 87, mismo que ha sido ratificado por 113 países y en el que se consagra el derecho de trabajadores y empleadores, para que sin ninguna distinción y sin autorización previa puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a ellas. Dentro de este capítulo también realizaremos el estudio pertinente para determinar si en la legislación mexicana se cumple con lo dispuesto por el Tratado Internacional denominado Convenio 87, el cual es obligatorio para nuestro país.

En el capítulo IV analizaremos las diversas contradicciones que existen entre la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro con lo dispuesto por el Tratado Internacional a que se ha hecho referencia, proponiendo las reformas y adiciones necesarias para que estas legislaciones laborales mexicanas se adecuen a las disposiciones de dicho Convenio Internacional, mismo que como también veremos, tiene la misma jerarquía normativa que la propia Constitución Mexicana.

La finalidad en concreto de nuestra investigación, es que mediante el método deductivo se presente un panorama general de las normas internacionales sobre la libertad de sindicación y lo que disponen las legislaciones de los diversos países del mundo respecto a este derecho de libre sindicación, para posteriormente

analizar lo que dispone nuestra legislación nacional sobre el particular, detectar sus contradicciones con lo dispuesto por el Tratado Internacional, denominado Convenio 87, y proponer las reformas y adiciones necesarias para que dicha legislación se encuentre en concordancia con el derecho internacional del Trabajo.

CAPITULO I

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES

Para analizar las principales causas generadoras del Derecho Internacional del Trabajo, nos situaremos en el siglo XVIII, época en la que comenzó a observarse la imperiosa necesidad de conformar una legislación internacional del Trabajo, como se menciona con posterioridad.

En el siglo citado, las condiciones laborales a las que estaban sometidos los trabajadores eran injustas e inhumanas, entre otras cosas debido a que las jornadas laborales se prolongaban por más de dieciséis horas al día y el salario que pagaban los empleadores a los trabajadores no era suficiente para satisfacer las necesidades indispensables de éstos y sus familias. Lo anterior trajo como consecuencia no solo el descontento de los trabajadores, si no la creciente necesidad de contar con los satisfactores mínimos, organizándose en agrupaciones para la defensa de sus intereses. Ante tal situación, algunos industriales de la época concluyeron que para evitar el aumento del malestar de los trabajadores, el cual podía desembocar en un conflicto social grave capaz de traer como consecuencia una afectación en la producción, era necesario

que las condiciones laborales de los operarios fueran modificadas en beneficio de éstos.

No obstante la intensión de los industriales, existía un obstáculo para llevarla a cabo: Este era **la competencia internacional**.

En Europa a lo largo del siglo XIX y el comienzo del XX, surgieron diversos grupos de patrones que proponían la creación de legislaciones de protección del trabajo únicamente de carácter nacional. Como respuesta a estas propuestas surge la idea de la creación de una legislación internacional de protección al trabajo los precursores de ésta sostienen que de existir solamente legislaciones laborales de carácter nacional, éstas situarían a los países interesados en crear leyes justas y humanitarias en posición de desventaja en el mercado internacional, ya que sus productos quedarían gravados con un costo más elevado en comparación a los países en donde las jornadas fueran más extensas y el salario menor.

Los Acuerdos Internacionales sobre las normas del trabajo, a decir de los promotores de éstos, evitarían que la competencia comercial fuese en detrimento de los trabajadores, y constituirían, entre patrones como entre países, una especie de código de competencia leal, señalando esto como una de las principales ventajas de los tratados.

Durante más de un siglo éste fue el argumento más utilizado, e inspiró los primeros ensayos de legislación internacional del trabajo antes de la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

Como consecuencia de estos acontecimientos sociales y de la inminente necesidad de una legislación internacional del trabajo, en el siglo XIX aparecen dos industriales liberales, el inglés ROBERT OWEN y el francés DANIEL LE GRAND entre otros quienes son considerados por la doctrina como los promotores de una legislación internacional del trabajo. Por su parte ROBERT OWEN, influye considerablemente en las ideas sociales de su época, concretamente en Inglaterra por su actuación y ejemplo en favor de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores de sus propias fábricas de New Lanark. En la materia en estudio se le atribuye el papel de precursor debido a los dos discursos que en 1818 dirigió a los gobernantes de los Estados que conformaban la Santa Alianza, que se encontraban reunidos en Aix-la Chapelle con el fin de que tomaran medidas destinadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Según diversos historiadores, la intervención de OWEN como precursor del Derecho Internacional del Trabajo es hasta cierto punto coincidencia, ya que las ideas de éste no estaban dirigidas exactamente a la creación de una reglamentación internacional del trabajo, sino más bien, su intención principal era que las potencias europeas estudiaran las medidas liberales y educativas introducidas por él en sus empresas, mismas que podían, según su apreciación, ser transplantadas a sus respectivos países.

El mérito de haber lanzado de una manera más concreta la idea de una legislación internacional del trabajo se le atribuye a un político inglés: CHARLES HINDLEY, su propuesta sobre el tema la hizo en una forma periódica y sistemática a saber:

En el año de 1830 en Inglaterra, se desató una gran batalla política con el objeto de cubrir las lagunas en la legislación

adoptada unos años antes sobre la reglamentación del trabajo de los menores. A este respecto algunos industriales adoptaron la resolución de disminuir la duración de la jornada laboral, medida que dio como resultado una serie de dudas e incertidumbres, pues al elevarse los costos de los productos manufacturados, como consecuencia de la disminución de la jornada, esto favorecía a los fabricantes de otros países, que competirían con gran ventaja sobre los ingleses. El Parlamento Inglés nombró una comisión para que realizara una encuesta respecto del tema y al momento de ser interrogado por dicha comisión, HINDLEY al hablar de "los efectos que ejercería sobre el precio del algodón la reducción de la jornada de trabajo a diez horas diarias, trajo en primer lugar a colación el avance tecnológico de la industria inglesa y las inversiones que los demás países habrían de hacer para competir con los productos ingleses, la gran capacidad de trabajo de los obreros ingleses y factores relativos al sistema fiscal y al régimen aduanero."¹ Además amplió su contestación manifestando entre otras cosas: Que si llegaba a un punto en que la competencia extranjera pusiese en peligro al comercio británico, **la cuestión debería ser objeto de tratados internacionales.**

En Francia en la misma época se empezó a hablar de una reglamentación internacional del Derecho del Trabajo, sus precursores en este país fueron DANIEL LE GRAND, J.A. BLANQUI y LOUIS RENE VILLERME.

J.A. BLANQUI,² en su curso de economía industrial realizado en 1838 explicaba los riesgos que la competencia acarrearía a una industria que no podría emplear a niños menores de diez años, que solo les haría trabajar diez horas en lugar de

¹VALTICOS, Nicolas., "Derecho Internacional del Trabajo", Madrid, Tecnos, S.A., 1977, p. 30.

²BLANQUI, J.A., "Cours d'Economie Industrielle," París, 1838-39, p. 119-121.

quince y que no haría trabajar a sus adultos más de trece horas en lugar de quince, por lo que propuso que todos los países adoptasen una reglamentación uniforme respecto de los puntos anteriormente señalados.

LOUIS RENE VILLERME, por su parte, se ocupó de la reglamentación internacional del trabajo a través de la medicina y de la higiene. La Academia de Ciencias Morales y Políticas en 1840, le encargó un estudio de las condiciones de trabajo en las fabricas textiles francesas, cuyos resultados fueron los siguientes:

1.- Menciona por razones comerciales la utilidad que tendrían los acuerdos internacionales sobre condiciones de trabajo;

2.- Estos acuerdos no serían entre los Estados, sino entre fabricantes.

LE GRAND a su vez, apuntó hacia la formación de una reglamentación internacional del trabajo, aún cuando de forma accidental fue quien preocupado por favorecer tanto moral como físicamente las condiciones de los trabajadores, desarrolló más sistemáticamente y con mayor perseverancia, la formación de una reglamentación internacional del trabajo. Entre 1840 y 1855 insistió con gran ahínco en los llamamientos dirigidos a los gobernantes franceses y a los principales países europeos en el sentido de la adopción de una ley internacional del trabajo.

Los escritos del autor antes citado, seguían muy de cerca los trabajos legislativos realizados en Francia, en Prusia - que fue la desaparecida URSS (colindante con Polonia), donde en abril de 1839 se había promulgado una Ley Sobre el Trabajo de los Menores -, y en Inglaterra, más adelantada que los demás países

Europeos en cuanto a la protección del trabajo de las mujeres y de los niños, y que se encontraba a la vanguardia en el desarrollo de la industria.

La labor realizada por DANIEL LE GRAND con relación a la materia que nos ocupa, se resume en lo siguiente:

1.- En su primera gestión y primer llamamiento realizado el 5 de diciembre de 1840 a los gobiernos de Francia, Alemania y Suiza, expuso la idea de una legislación internacional como una simple posibilidad;

2.- En el mes de enero de 1841, pidió que, en beneficio de los trabajadores se limitara la marcha de los motores mecánicos (mediante una legislación internacional) a doce horas diarias;

3.- En septiembre de 1844, insistió sobre la limitación de la marcha de los motores mecánicos, poniendo a consideración del Ministro Francés de Asuntos Exteriores, su proyecto de ley internacional;

4.- En mayo de 1845, tras la firma entre Francia e Inglaterra de un tratado para la abolición de la trata de esclavos, **insistió ante estos dos países en lo relativo a la creación de una legislación internacional del trabajo;**

5.- En diciembre de 1847 envió a Francia, el proyecto definitivo de la ley internacional propuesta.

Por su parte el belga EDOUARD DUCPETIAUX, pastor protestante es otro de los precursores de la legislación internacional del trabajo, quien sugirió a través de diversos Congresos

Internacionales, una cooperación entre las naciones para superar las objeciones relativas a la competencia internacional, abanderando " la idea de que la reducción del trabajo ha de acarrear el aumento del número de trabajadores sin reducción de salario, si la medida se toma al mismo tiempo en todos los países industriales."³

Dicho precursor, proponía una legislación internacional del trabajo que cubriera los siguientes puntos:

1.- Limitaciones especiales en la duración del trabajo de los niños y del trabajo nocturno de los mineros y de las mujeres;

2.- Reglamentación de los trabajos de los adultos, proponiendo su fijación en una jornada de ocho horas diarias;

3.- Medidas relativas a los seguros sociales;

4.- La creación de la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" cuyo objetivo sería buscar el progreso de las ciencias morales y sociales, con un Secretariado Central Internacional que permitiría el intercambio de información entre las Asociaciones Nacionales.

Cabe hacer notar que hasta este momento histórico, las iniciativas de creación de una Legislación Internacional del Trabajo habían sido realizadas por personas físicas, ninguna entidad jurídica, estatal o privada se había preocupado por la creación de dicha legislación.

³ VALTICOS, Nicolás., obra citada, p.33

Como señala Nicolás Valticos,⁴ después de que voces aisladas reclamaban una legislación internacional del trabajo en la segunda mitad del siglo XIX, se agruparon en primer término diversas organizaciones de carácter privado, para después sumarse las Asambleas Legislativas de diversos países como Gran Bretaña, Suiza y Dinamarca, lo que provocó **las primeras iniciativas oficiales para una Legislación Internacional del Trabajo** y, finalmente convertirse en objeto de conferencias internacionales.

La primera agrupación privada que se sumó a esta idea, fue "El Congreso Internacional de Beneficencia" realizado en 1856 y uno de sus principales motivadores fue precisamente EDOUARD DUCPETIAUX, miembro de este Congreso Internacional, en el que señaló las diferencias existentes entre las diversas legislaciones laborales de los distintos países y los inconvenientes derivados de ellas para los trabajadores, quienes no podían aspirar al mejoramiento de sus condiciones de trabajo y para los industriales, quienes estaban imposibilitados de mejorar unilateralmente las condiciones de trabajo de los obreros sin estar expuestos al riesgo de un aumento en el costo de la producción, que traería como consecuencia una desventaja enorme entre sus competidores de otros países, esto debido a su incidencia en la competencia internacional.

En el Congreso celebrado en Francfort Alemania en 1857, se convino una moción para adoptar en común, medidas internacionales destinadas a regular el trabajo industrial; convenios que establecieron reglas uniformes con respecto al trabajo de las mujeres y los niños y a la duración de la jornada laboral, de tal forma que se generalizarán los beneficios materiales y morales de

⁴ Idem, p. 34

la reforma sin dañar los intereses legítimos de los industriales y sin que la competencia entre ellos, se trasformase en opresora y desastrosa para los trabajadores. **Esta moción marca el comienzo de una acción colectiva a favor de una legislación internacional del trabajo**, ya que los miembros de este congreso defendieron su postura ante sus propios países.

En Alemania tras haber presentado algunos diputados ante el Congreso Alemán una moción en favor de la creación de una reglamentación internacional del trabajo, la respuesta del canciller OTTO BISMARCK, fue: "En el plano nacional, la reglamentación de la duración del trabajo no sería posible más que si Alemania estuviese rodeada por una muralla china y se bastase económicamente a sí misma, o si se hacía intervenir en el asunto un acuerdo internacional". Pero, añadió BISMARCK: "ésta solución no parecía posible por dos razones: primero, debido a la dificultad que habría para convencer a los países vecinos, y también porque en otros lugares no se vigilaría la ejecución de la ley tan escrupulosamente como en Alemania."⁵

Los movimientos que se desarrollaron a partir de 1870 en Francia, Alemania, Bélgica y Austria en favor de una legislación internacional del trabajo, vinieron a cobrar fuerza en Suiza, país que se había sensibilizado ante esta idea por las siguientes razones: " Su situación geográfica, tradición humanitaria, influencia de una parte de la opinión pública, perseverancia de ciertas personalidades relevantes y la estructura federativa, que convertía al país en una especie de micro cosmos en que se encontraban, de forma aun más palpable, los problemas que la diversidad de legislaciones del trabajo y la competencia suscitaban a escala internacional."⁶ Así, el

⁵ Idem, p.39

⁶ Idem, p. 39-40

problema se planteó primeramente en el plano intercontonal.

En 1877 se promulga en Suiza una Ley Federal del Trabajo, ante esta legislación los empleadores suizos estimaron que el costo de la producción se había incrementado y que no podían hacer frente a la competencia extranjera por lo que se pronunciaron en favor de una legislación internacional, siendo Suiza el país determinante en la elaboración de una legislación Internacional del Trabajo.

El 15 de marzo de 1889 el Consejo Federal Suizo, propuso a diversos estados europeos la celebración para el 5 de mayo de 1890 de una conferencia de carácter no diplomático para la celebración de un convenio internacional que tendría como finalidad lograr. La mejora de las condiciones de vida de los obreros y una cierta reglamentación de la protección industrial. Se pretendía demostrar que la revolución no es la única solución a la miseria obrera.

"El Consejo Federal Suizo en dicha conferencia proponía seis puntos básicos:

- 1.- Prohibición del trabajo dominical;
- 2.- Fijación de una edad mínima para la admisión de los niños en las fábricas;
- 3.- Fijación de una duración máxima de la jornada de trabajo para los jóvenes obreros;
- 4.- Prohibición de emplear mujeres o jóvenes en explotaciones particularmente dañinas a la salud y peligrosas;

5.- Restricción del trabajo nocturno para los jóvenes y las mujeres;

6.- El modo de ejecución de los convenios que podrían concluirse."⁷

Ante la inminente necesidad de una legislación internacional del Trabajo, el emperador de Alemania GUILLERMO II a través de su canciller OTTO BISMARCK preguntó a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Bélgica y Suiza si estaban dispuestos a firmar un convenio internacional que diese satisfacción a las necesidades y a los deseos de los trabajadores y asistir a la celebración de la Conferencia que se llevaría a cabo en Berlín en 1890 bajo el siguiente programa:

1.- El trabajo en las minas;

2.- El descanso dominical;

3.- El trabajo de los niños;

4.- El trabajo de los jóvenes;

5.- El trabajo de las mujeres;

6.- La manera de ejecutar las decisiones acordadas y especialmente la cuestión de saber si habrían de tomarse medidas dirigidas a asegurar la ejecución y la vigilancia de las prescripciones acordadas en la conferencia.

⁷ Idem, p. 41-42

La respuesta de los países los fue afirmativa y la Conferencia se celebró en Berlín del 15 al 29 de marzo de 1890 con las representaciones diplomáticas de: Alemania, Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Noruega, los Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza.

Respecto del punto número seis citado, el proyecto que tenía Suiza era más desarrollado y se consideró casi utópico, por lo cual se discutió el proyecto alemán, que preveía que la ejecución de las medidas tomadas por cada estado, quedase bajo la vigilancia de un número suficiente de funcionarios nacionales independientes de los patrones y de los obreros.

Las conclusiones de la Conferencia no fueron mas allá de los deseos expresados a los gobiernos y no prevenían ni continuidad ni institucionalización de los procedimientos de ejecución de las determinaciones internacionales, más es cierto que **fue la primera reunión internacional oficial en la que se discutieron cuestiones laborales.**

GUILLERMO II había solicitado para la celebración de la Conferencia referida en el párrafo anterior el apoyo del Papa LEON XIII, tomando en cuenta que había publicado su Encíclica Rerum Novarum el 15 de mayo de 1841, cuando éste llevaba catorce años en el pontificado.

Esta Encíclica inicia con una introducción que contiene un dramático llamamiento para que se acuda en auxilio de la clase proletaria por que se hayan, la mayor parte de ellos en una condición desgraciada y calamitosa.

En el capítulo I de esta Encíclica, se critica el remedio

proclamado por los socialistas, mismo que, después de incitar en los pobres el odio a los ricos, pretende que es preciso acabar con la propiedad privada y sustituirla con la colectiva, a este respecto se señala en la Encíclica, que tal remedio propuesto por los socialistas atenta en contra del derecho de los que legítimamente poseen, e introduce una completa confusión en el orden social.

En su capítulo II denominado "Solución propuesta por la Iglesia", se propone la aplicación de la doctrina cristiana, argumentando que el trabajo es penoso por que es expiatorio y afirmando que sufrir y padecer es la suerte del hombre y que a ello está inexorablemente destinado; plantea la concordia entre las clases, afirmando que sin trabajo no puede haber capital y sin capital no existiría trabajo.

Las soluciones que propone la Encíclica se basan en la necesidad de inculcar a los ricos sus deberes de justicia y caridad, en una fórmula que podría entenderse semejante a la que subraya la función social de la propiedad y que sería paralela de una actitud de humildad de los pobres.

LEON XIII marca además en dicha Encíclica otros remedios humanos:

1.- La intervención del estado debe atender al bien común y hacer guardar la justicia distributiva, por que importa al bienestar público que haya paz y orden. En particular debe el estado, contar al pueblo dentro de su deber, poniendo a salvo la propiedad privada e impidiendo que broten las huelgas, apartando las causas del conflicto;

2.- Propone limitar la jornada de trabajo, establecer una edad

mínima para trabajar, que se pague el salario justo que deberá ser suficiente para la sustentación de un obrero de buenas costumbres, fomentar el ahorro, multiplicando así los propietarios, y no abrumar a la propiedad privada con enormes tributos e impuestos;

3.- Hace hincapié en que se constituyan Asociaciones de socorro mutuo, que se establezcan sistemas de previsión y que se restablezcan las corporaciones de artes y oficios, **respetando el derecho de asociación que declara fundado en las sagradas escrituras; y**

4.- Propone la organización de asociaciones obreras católicas, sentando las bases para **un sindicalismo cristiano.**

Como un nuevo intento de conseguir la creación de una legislación internacional del trabajo, el Congreso Obrero, celebrado en Zurich en agosto de 1897, que reunió en una " tregua de Dios", como se dijo entonces, a representantes de organizaciones de trabajadores socialistas y cristianosociales, pidió al Consejo Federal Suizo que procediese a entablar nuevas negociaciones diplomáticas con vista a elaborar una legislación internacional para la protección obrera, e insistió en la utilidad que tendría la creación de una **Oficina Internacional de Protección Obrera.** Casi simultáneamente en septiembre de 1897, se reunió en Bruselas un Congreso Internacional de Legislación del Trabajo de carácter científico, que reunió a profesores, economistas, administradores y demás profesionistas de diversos países, durante el cual se expuso un proyecto de creación de una Oficina Internacional del Trabajo.

En 1900 se convocó en París a un nuevo congreso en el que se trataron los siguientes puntos:

- 1.- Limitación legal de la jornada de trabajo;
- 2.- Prohibición del trabajo nocturno;
- 3.- El establecimiento de una Inspección del Trabajo;
- 4.- Se establecieron los planes y estatutos de una **Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores** y de una **Oficina Internacional del Trabajo**, que la Asociación se proponía organizar.

La Asociación habría de ser una organización privada abierta a todos aquellos que consideraran necesaria La Legislación Internacional Protectora de los Trabajadores, teniendo secciones nacionales autónomas.

El gobierno suizo ofreció una subvención anual y el cantón de Basilea brindó la sede de la oficina que empezó a funcionar el primero de mayo de 1901.

En 1905 se llevó a cabo en Berna Suiza una Conferencia Internacional que reunió a quince estados participantes. Las principales razones que se daban para una acción internacional en el campo de las relaciones laborales, se referían una vez más a la competencia internacional, a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria (consagrada en las legislaciones de algunos países, pero de otros no), así como a la prohibición del uso del fósforo blanco, lo que se encontraba en situación análoga. Esta primera conferencia técnica de Berna, obtuvo resultados más concretos que la de Berlín, y llegó a establecer las bases de dos convenios sobre las cuestiones consideradas.

Lograda la creación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores en 1910, teniendo en cuenta los progresos y el éxito obtenido con la ratificación de los convenios de Berna, y tomando en consideración que el número de sus miembros, así como el de sus Secciones había aumentado, a tal grado que contaba con una numerosa y activa sección americana, la asociación de nueva cuenta pidió al gobierno Suizo, que convocara a una nueva conferencia internacional, para efecto de establecer diversos convenios en materia laboral, mismos que versarían sobre cuestiones de suma importancia para el desarrollo industrial y el bienestar de los trabajadores y sus familias, como la jornada máxima de diez horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para los jóvenes y las mujeres entre otros.

La Asociación preparó los programas que servirían como planes de trabajo en las sesiones de discusión. El Gobierno Suizo por su parte, propuso que primero se reuniera una conferencia técnica que elaborara los proyectos de los convenios a que se llegara, y posteriormente, se realizara la reunión de una conferencia diplomática que los adoptase.

De acuerdo a la recomendación del Gobierno Suizo, en Septiembre de 1913 se reunió en Berna la primera de las conferencias citadas, y elaboró dos proyectos de acuerdo, mismos que por sí solos no podían tener la efectividad requerida, ni la operatividad buscada, debido al carácter privado de la Asociación, la cual no disponía de elementos completos para afianzar sus propuestas y asegurar su cumplimiento. Ante esa circunstancia y teniendo como apoyo los resultados de la conferencia técnica, que llegó a realizar el Gobierno Suizo en septiembre de 1914 convocó a una conferencia diplomática, que se integra por representantes de

los gobiernos de los países miembros. El éxito de esta conferencia casi estaba asegurado, pero un mes antes de su celebración estalló la primera guerra mundial.

Durante los cuatro años que duró la primera guerra mundial, los trabajadores organizados multiplicaron los encuentros, tanto entre las organizaciones aliadas, como con las de los estados centrales y neutrales, con el fin de discutir las cuestiones que les preocupaban, las cuales podían resumirse en su deseo de que las condiciones de la clase obrera mejoraran notablemente al final de la guerra. A las mencionadas organizaciones, les preocupaban principalmente dos cuestiones concretas: la primera asegurarse que su voz sería oída al concretarse la paz y al respecto proponían, alternativa e incluso paralelamente dos soluciones: la celebración de un Congreso Obrero, simultáneo con la Conferencia de la Paz, y la participación de representantes de los trabajadores en las delegaciones nacionales a la Conferencia citada. La segunda preocupación consistía en que el Tratado de Paz contuviese cláusulas que mejorasen las condiciones de los trabajadores. En este aspecto planteaban dos reivindicaciones: por una parte, la adopción por la Conferencia de la Paz de diversas disposiciones de fondo, consagrando los derechos fundamentales de los trabajadores y la otra, la creación por la Conferencia de la Paz de disposiciones institucionales que permitiesen la elaboración y el desarrollo de una Legislación Internacional del Trabajo.

En noviembre de 1914, el Congreso de la Federación Americana del Trabajo (A.F.L.), celebrado en Filadelfia, adoptó una resolución, según la cual la reunión de los representantes de los trabajadores organizados de los diversos países miembros habría de celebrarse al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de la Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas

necesarias para el restablecimiento de relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajados, y de contribuir así al establecimiento de las bases para una paz más duradera. Esto último hacía de la justicia social una de las bases de una paz duradera habría de convertirse después en uno de los fundamentos teóricos de la obra de la Organización Internacional del Trabajo.

Al término de la primera guerra mundial se produjeron grandes modificaciones en varias las áreas del quehacer humano, y el aspecto laboral no fue la excepción. De esta manera, los gobiernos aliados, y principalmente el gobierno francés y el británico, crearon proyectos tendentes a establecer mediante el tratado de paz, una reglamentación internacional del trabajo, por lo que la Conferencia de la Paz, en su primera sesión del 25 de enero de 1919, decidió nombrar una comisión de quince miembros para el estudio de la cuestión de la creación de una Legislación Internacional del Trabajo. Esta comisión no incluía sólo personalidades de primer plano, sino también, por primera vez en una conferencia diplomática, representantes del mundo laboral, **cuyos trabajos dieron como consecuencia la inclusión, en el tratado de Versalles, de la parte XIII dedicada a las cuestiones de trabajo y preveía la creación de una Organización Internacional del Trabajo, como se narrará más adelante.**

La mencionada Comisión celebró treinta y cinco sesiones, entre el 1 de febrero y el 24 de marzo de 1919, celebrándose además de las sesiones oficiales, numerosas negociaciones entre sus miembros. La Comisión se percató de que, para asegurar la paz social y cumplir con las expectativas de las organizaciones de trabajadores, era necesario insertar en el Tratado de la Paz, disposiciones que mejorasen las condiciones de los trabajadores, conseguir el apoyo de los patrones y de los gobiernos en este

sentido y, superar las objeciones relativas a la competencia internacional y para lograrlo. "La comisión decidió basar sus trabajos en un proyecto detallado presentado por la delegación británica. Este proyecto comenzaba con un preámbulo exponiendo la justificación y los objetivos de la organización proyectada y preveía la creación, en el marco de la Sociedad de Naciones, de una Organización permanente del Trabajo cuyo funcionamiento habría de quedar asegurado por una Conferencia General de los Estados miembros que se reuniese al menos una vez al año, por un Consejo de Administración y por una Oficina Internacional del Trabajo. Cada Estado estaría representado en la Conferencia por un delegado del gobierno, que dispondría de dos votos, un delegado de los patrones y otro de los trabajadores (cada uno de ellos con un voto). Los delegados patronales y obreros serían designados de acuerdo con las organizaciones que mejor representasen a los patrones y trabajadores del país, y cada delegado podría votar independientemente. La conferencia adoptaría convenios internacionales con una mayoría de dos terceras partes de los votos. Cada Estado bajo reserva de la desaprobación de su órgano legislativo nacional habría de presentar la ratificación formal de cada convenio en el plazo de un año tras la clausura de la reunión de la Conferencia que lo hubiese adoptado y hacer todo lo que pudiera para activar su puesta en ejecución".⁸

Este proyecto que de forma ligeramente modificada es la constitución actual de la O.I.T., contenía lo esencial de la triple justificación de una acción legislativa internacional sobre las cuestiones de trabajo: Justificación Política (asegurar bases sólidas a la paz universal), Justificación humanitaria (la existencia de

⁸ Idem, p. 65-66

condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones y la necesidad de combatirlas) y Justificación económica (el argumento inicial de la competencia internacional como obstáculo para una mejora de las condiciones sociales a escala nacional).

Finalmente de acuerdo a los estudios y al proyecto antes citado, fue que se creó por la Conferencia de la Paz, mediante la comisión respectiva, la Organización Internacional del Trabajo, cuando en 1919 se reunió primero en París y luego en Versalles, la Conferencia de la Paz.

1.2.- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

"La fundación de la Organización Internacional del Trabajo responde a una preocupación humanitaria generada por la situación de los trabajadores, cada vez más numerosos, explotados sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable."⁹, también se basa en motivaciones de carácter social, ya que si no se mejoraba su situación, los trabajadores comenzarían a levantarse en movimientos de protesta. De igual manera existió una motivación de tipo económico: cualquier industria o país que adoptara aisladamente por si sólo medidas de reforma social se encontraría en desventaja frente a sus competidores.

"La constitución de la OIT fue redactada, entre los meses de

⁹ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO., " Perfil de la OIT ", Ginebra, Edit. OIT, 1994, p. 1

enero y abril de 1919, por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo instituida por la Conferencia de la Paz. Esta Comisión estaba compuesta por representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido), bajo la presidencia de SAMUEL GOMPERS, presidente de la Federación América del Trabajo (AFL, por sus siglas en inglés). Tuvo como resultado el establecimiento de una organización tripartita, la única de este tipo que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores en sus órganos ejecutivos, convirtiéndose la **constitución de la OIT en la parte XIII del Tratado de Versalles.**"¹⁰

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró reunió en Washington, a partir del 29 de octubre de 1919, a dos representantes gubernamentales, uno de las Organizaciones de empleadores y otro de las Organizaciones de trabajadores de cada uno de los Estados miembros.

De esta manera, con la creación de la OIT se marca la culminación de una serie de esfuerzos orientados a humanizar el mundo del trabajo, ya que a partir de su creación y hasta nuestros días ya no se deja al arbitrio de cada uno de los Estados miembros de la misma la determinación de los derechos de los trabajadores, ya que es evidente que la justicia social no debe estar sujeta a interpretaciones aisladas, sino que debe ser el objetivo del consenso entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores.

Los principios básicos en que se basa la OIT son: " El trabajo no es una mercancía, la libertad de expresión y de asociación es

¹⁰ Idem, p.2

esencial para el progreso constante, y la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todo".¹¹

La Declaración fundamental contenida en la constitución de la OIT de 1919, señala que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social ya que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Fue ésta la primera vez que se incluyó el principio de igualdad, en términos tan amplios entre los fines y objetivos de una organización mundial.

En la citada declaración "se exponen diez objetivos programáticos de la OIT que abarcan la mayoría de los elementos esenciales del progreso social: pleno empleo y elevación de los niveles de vida; satisfacción en el puesto de trabajo; formación; política salarial; derecho de negociación colectiva; seguridad social; protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; protección de la infancia y de la maternidad; alimentación; vivienda; medios de recreo y cultura adecuados; e igualdad de oportunidades educativas y profesionales."¹² La Declaración anteriormente citada fue adoptada en 1944 por 41 estados miembros de la OIT, en la actualidad los Estados que se adhieren a ella son 170.

La constitución de la OIT también ha establecido ciertos principios generales que han constituido normas fundamentales que con frecuencia han servido de inspiración no sólo para la creación de directrices de los órganos de la OIT para la

¹¹ Idem, p. 4

¹² Idem., p.5

elaboración de convenios y recomendaciones, sino también como fuente directa del derecho internacional del trabajo.

Una característica esencial de la OIT es que está compuesta por representantes de los gobiernos y también por representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores. A esto se le llama el principio del tripartismo o tripartidismo que se manifiesta en la composición de sus diferentes órganos deliberantes. De esta forma en la Conferencia Internacional de Trabajo como se expresara más adelante, cada delegación nacional comprende dos representantes gubernamentales, un representante de los empleadores y uno de los trabajadores; lo mismo acontece en el Consejo de Administración, y en las diversas comisiones de la OIT (con la única excepción de las que, por sus funciones casi judiciales, están compuestas de miembros independientes y de ciertas comisiones de composición paritaria, como en el caso del aspecto marítimo y para la función pública).

Al existir la regla del tripartismo, los autores de la constitución de la OIT quisieron asociar a los representantes de los gobiernos con los de los principales elementos de la producción, que están directamente interesados en la reglamentación de las cuestiones laborales. Esta participación tripartita se proponía inspirar confianza a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, darles responsabilidades y asociar, en vista de la paz social, a las partes frecuentemente antagonistas a una obra de gobierno. Igualmente permitió evitar que las decisiones en materia laboral fueran tomadas con un concepto puramente tecnocrático y asegurar un control democrático de la acción de la O.I.T.

La importancia de la estructura de la OIT fue subrayada por

la Conferencia Internacional del Trabajo cuando ésta, en junio de 1971, adoptó una resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, en la que reafirmó los principios esenciales del tripartismo y preconizó diversas medidas tendentes a hacer plenamente eficaz la estructura tripartita de la organización en toda su gama de actividades.

La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales, los cuales se atienen al principio del tripartidismo. Los órganos citados son:

a).- La Conferencia Internacional del Trabajo.

b).- El Consejo de Administración.

c).- La Oficina Internacional del Trabajo.

a).- Conferencia Internacional del Trabajo.

"Los estados miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada estado miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados vienen acompañados de consejeros técnicos. Por lo general, el Ministro del Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno"¹³.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores

¹³ Idem, p. 5

pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones, a veces votan en sentido opuesto e incluso contra los representantes de sus gobiernos.

La Conferencia es el órgano máximo de la OIT es quién adopta el texto de las normas internacionales del trabajo, y tiene la responsabilidad de seguir su aplicación, es la encargada de decidir que estados pueden admitirse como miembros de la organización, sirve de foro en el que se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo y así mismo la Conferencia aprueba el presupuesto de la organización y elige el Consejo de Administración de la OIT.

b).- El Consejo de Administración.

"Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que a presenta a la conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo."¹⁴

Además es el encargado de coordinar todas las actividades de la organización, convocar a las reuniones a los países miembros de terminar las fechas de estas y los ordenes del día, designa los miembros de las diversas comisiones, es la encargada de implementar la política en materia de cooperación técnica y esta pendiente de la ejecución de los distintos programas técnicos de cooperación.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14

¹⁴ Idem. p. 6

miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

Los diez estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente mientras los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes.

Cabe señalar y dedicarle especial atención, atendiendo a la materia en estudio, al Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, órgano tripartito que fue instituido en 1951 por el Consejo de Administración y que se encuentra formado por nueve miembros y sus respectivos suplentes, representantes de los grupos gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores del Consejo mencionado, presidido por un presidente independiente, Comité que tres veces al año se reúne y su función consiste en realizar el examen preliminar de las quejas interpuestas, mediante la observación del procedimiento especial establecido, además de recomendar al Consejo de Administración, si así procede, que llame la atención del gobierno interesado sobre las anomalías que hayan sido comprobadas, recomendándole tomar las medidas adecuadas para remediarlas.

c).- La Oficina Internacional del Trabajo.

Es la Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y sus actividades las prepara bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, quién es designado por ese Consejo, elegido por un periodo renovable de cinco años. La oficina cuenta con mil novecientos funcionarios de más de cien nacionalidades cuya sede esta en

Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además para el cumplimiento del programa de cooperación técnica, cuenta con seiscientos expertos que llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación, y de casa editora, y publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

CAPITULO II

CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE LIBERTAD DE SINDICACIÓN RATIFICADOS POR MÉXICO.

2.1.- PROCESO DE CREACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

El proceso de creación de los Convenios Internacionales, es una de las principales funciones de la Organización Internacional del Trabajo, su proceso de creación consta de cuatro etapas a saber:

La primera inicia al incluir el tema del proyecto de convenio en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo; el órgano que decide si el tema puede o no incluirse en el orden del día para ser objeto de un Convenio o Recomendación es el Consejo de Administración, a propuesta de cualquiera de los tres grupos integrantes.

La segunda etapa consiste en que la Oficina Internacional del Trabajo solicita a los países miembros que exterioricen sus opiniones sobre el proyecto del instrumento, mediante cuestionamientos sobre los principales temas del proyecto.

La tercera etapa consiste en que en la primera reunión anual de la Conferencia, se examinarán los principios generales que

regirán el instrumento que se pretende realizar.

La cuarta etapa tiene como objetivo el de que en la segunda reunión anual de la Conferencia se adopte el texto definitivo del instrumento.

La adopción de los Convenios se realiza siguiendo las siguientes formalidades: durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se constituyen tantas comisiones técnicas, como temas de esa naturaleza existan en la agenda. Las Comisiones desarrollan sus actividades sobre la base de informes o proyectos preparados por la Oficina Internacional del Trabajo, a partir de las informaciones y propuestas aportadas por los gobiernos. En cuanto la Comisión termina el proyecto del instrumento, éste se somete a consideración de la Conferencia para su adopción definitiva, para la cual se requiere del voto de la mayoría de dos tercios de los delegados que estén acreditados ante la mencionada Conferencia.

La reglamentación de la O.I.T. establece la obligación, a cargo de los países miembros, de someter a la consideración de la autoridad competente los Convenios, en un plazo de doce a dieciocho meses a partir de su adopción en la Conferencia, entendiéndose por autoridad competente la que de acuerdo a la constitución de cada país cuenta con la facultad de legislar o de tomar las medidas necesarias para dar efecto obligatorio a los Convenios.

En México la autoridad competente, para ese efecto, es el Senado de la República, de acuerdo a lo establecido por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cuando la autoridad competente de un país miembro aprueba el Convenio, el gobierno de éste puede depositar el instrumento formalmente ratificado ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, quien a su vez lo registrará y lo notificará al Secretario General de las Naciones Unidas y a los demás Estados miembros. Los Convenios sobre derechos del Trabajo entran en vigencia internacional doce meses después del registro de la segunda ratificación.

Una vez que los convenios han sido ratificados, los países miembros están obligados a incorporar las disposiciones de éstos a su legislación local y a sus prácticas nacionales.

2.2.- CONVENIO NÚMERO 87.

"La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, 'la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó

nuevamente que 'la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y
Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo periodo de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948."¹⁵

"Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1

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

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., " Convenios de la OIT ratificados por México," 3ª, Ed., México D.F., Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 1984, p. 150.

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

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se

aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

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

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias,

costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

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

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 11

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

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,

1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
 4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
 - a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común;
o
 - b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberán especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por

medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14

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

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

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

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar

abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."¹⁶

El Convenio que ha sido transcrito es el que mayor importancia reviste para el objeto de estudio de la presente investigación ya que establece en favor de trabajadores y empleadores varios derechos y prerrogativas entre los que debemos destacar por su importancia los siguientes:

a) El derecho de constituir las Organizaciones que se estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa;

b) El derecho de afiliarse a la Organización que crean conveniente y, a contrario sensu, también el derecho de no afiliarse a ninguna, si así lo creen conveniente;

c) El derecho de que sus sindicatos adquirieran personalidad jurídica sin necesidad de una autorización previa, y puedan ejercer todos y cada uno de sus derechos como persona jurídica. Estos derechos, entre muchos otros, como lo veremos en nuestro siguiente capítulo, no son respetados por la mayoría de los países de la comunidad internacional.

Asimismo en fecha 21 de Junio de 1978 fue ratificado por

¹⁶ Idem, p. 150-154

México el CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES Y SU FUNCIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (Convenio 141) en el cual la Organización Internacional del Trabajo, reitera lo que ya había consagrado en el Convenio 87 en el sentido de que los trabajadores tienen el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, con la diferencia de referirse en el Convenio 141 solo a lo trabajadores rurales.

Así las cosas el Convenio 141 por lo que corresponde a la libertad de sindicación se limita a transcribir casi textualmente algunos de los derechos de libre sindicación otorgados a todos los trabajadores sin distinción alguna por el Convenio 87, razón por la cual en el presente trabajo analizaremos únicamente el Convenio 87 mismo que otorga el derecho de libre sindicación A TODOS LOS TRABAJADORES SIN NINGUNA DISTINCIÓN (quedando inmersos desde luego los trabajadores rurales).

Para efectos únicamente informativos e históricos a continuación transcribiremos el Convenio 141:

Artículo 1

"El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores pero que los representan .

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión " trabajadores rurales " abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados cómo, a

reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, cómo los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

- a) no empleen una mano de obra permanente; o
- b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional;
- c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Artículo 3

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia tienen el derecho de constituir sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes así cómo el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica para las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de

suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Artículo 4

Unos de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor

distribución de la misma.

Artículo 7

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

Artículo 8

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

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

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

Artículo 9

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

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

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional

del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

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

Artículo 11

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

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y se considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

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

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9 siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales para los miembro que lo hayan

ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas."¹⁷

¹⁷ Idem, p. 306-308

CAPITULO III

LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN

3.1.- SUS LIMITACIONES EN EL DERECHO COMPARADO

Antes de iniciar el estudio de la libertad de sindicación en algunas legislaciones del mundo, es conveniente definir que es el derecho de sindicación entendiéndose como : **Conjunto de normas jurídicas que permiten a empleadores y trabajadores unirse en organizaciones para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses con la finalidad principal de salvaguardar y perfeccionar la evolución de estos.**

La experiencia histórica demuestra que los obreros a través de diversas y profundas luchas han logrado sindicarse, mas sin embargo aun se encuentran vigentes varias limitaciones para lograr este fin en algunos países.

En ese orden de ideas, el número mínimo de miembros que deberán integrar un sindicato establecido por las diversas legislaciones, constituye una limitación a la libre sindicación de los operarios en el mundo, como lo veremos a continuación.

Así como por ejemplo, en la India y en algunos territorios no metropolitanos del Reino Unido, como Dominica y las Islas

Salomón, en Malasia y en Singapur, el número mínimo de miembros exigidos para fundar el sindicato en estas legislaciones es de siete.

En la mayoría de los países Latinoamericanos, se exige como número mínimo de miembros fundadores veinte o veinticinco. Por ejemplo, en Bolivia se exigen veinte, en Colombia veinticinco, en Costa Rica veinte, en el Salvador veinticinco para un sindicato gremial. En Guatemala veinte al igual que en Paraguay.

En los países africanos y por ejemplo en Etiopía, el número mínimo es de veinte miembros .

Al interpretar las disposiciones del Convenio 87, el hecho de que las legislaciones de los países anteriormente citados señalen un mínimo de trabajadores fundadores para que una organización sindical pueda jurídicamente existir como un sindicato y actuar con tal carácter ante las autoridades laborales, es indudablemente una restricción a la libertad de sindicación, ya que los trabajadores que deseen organizarse y hacer uso de dicha libertad y no sean el número mínimo, exigido por la ley respectiva, no podrán constituirse ni actuar válidamente como sindicato.

En cambio, ningún mínimo de trabajadores fundadores es exigido para la formación de un Sindicato en la legislación de la República Federal Alemana, Bélgica, Francia, Italia, Suecia, Suiza, ni tampoco en varios países cuya legislación ha sufrido la influencia del Código del Trabajo para los territorios de ultramar y de Francia, como Chad, Madagascar, Senegal y Togo.

Los órganos de control de la OIT no consideran que la fijación de un mínimo razonable es incompatible con el convenio

número 87. A menudo, empero, el mínimo es exageradamente elevado, y como consecuencia puede resultar muy difícil e incluso imposible fundar un sindicato, sobre todo en las pequeñas empresas, LO QUE IMPLICA RESTRINGIR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE CREAR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES.

El Comité de Libertad Sindical estimó, respecto de una disposición legal que exigía como mínimo a cincuenta miembros fundadores, que se trataba de una cifra evidentemente exagerada. Un mínimo semejante puede, con toda facilidad, transformarse en una seria restricción a la libertad de sindicación, sobre todo cuando se trata de un sindicato con un territorio reducido o que agrupa o pretende agrupar sólo a los trabajadores de una pequeña empresa.

Como ejemplo de estas exageraciones, que indudablemente implican una restricción a la libertad de sindicación y contravienen al convenio 87, encontramos que en Panamá y en Somalia, el número mínimo de miembros fundadores debe ser en todos los casos de cincuenta. En Nigeria, donde un sindicato no puede realizar actividad alguna tendente a la consecución de los fines a los cuales se haya constituido, sin antes haberse registrado, toda solicitud de inscripción debe estar suscrita por al menos cincuenta afiliados; así también, en Egipto son necesarios cincuenta miembros, por lo menos, para crear un sindicato.

Existen países en donde cincuenta miembros, como mínimo, son necesarios para la constitución de un sindicato para una zona geográfica determinada; en Irak, por ejemplo, pueden formar su propio sindicato para una circunscripción administrativa no menos de cincuenta trabajadores, todos pertenecientes a uno de los oficios u ocupaciones enunciados en la legislación, situación que

representa una doble limitante a la libertad de sindicación que tutela el convenio 87, ya que además de limitarla mediante la exigencia de un número tan elevado de miembros, se aumenta la limitante de que la ocupación u oficio de los que pretenden crear un sindicato se encuentre enunciado en la legislación.

Otros países contemplan una manera distinta de exigir el mismo mínimo de miembros, pues, en lugar de requerir cincuenta miembros fundadores, se prevé que no podrá constituirse una organización de trabajadores si no hay por lo menos cincuenta de éstos que pertenezcan al mismo oficio o la misma empresa. Así sucede, por ejemplo, en la República Árabe Siria, cuya legislación otorga a cada categoría de trabajadores de la misma profesión y siempre que sean por lo menos cincuenta, el derecho de formar una comisión sindical, y las comisiones sindicales de cada profesión y de cada zona geográfica gozan a su vez del derecho de fundar un sindicato. Así las cosas, sólo las categorías a que pertenezcan por lo menos cincuenta trabajadores pueden constituir sindicatos. Sin embargo, si dentro de una misma ocupación varias categorías no reúnen el mínimo exigido, pueden agruparse para formar una sola comisión sindical, a condición de que al menos en una categoría haya un mínimo de cincuenta trabajadores.

En algunos países, el mínimo de miembros fundadores se ha fijado por la legislación en una cifra muy superior a cincuenta, disposición que menoscaba seriamente el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas. En Kuwait, por ejemplo, la cantidad mínima es de cien miembros fundadores, y el mismo número debe reunirse en El Salvador para constituir un sindicato de industria. En Venezuela, en ningún caso puede constituirse un sindicato de funcionarios públicos con un número inferior a cien

empleados de este carácter, pero además estos sindicatos deben constituirse con no menos de diez por ciento del total de los funcionarios del organismo respectivo, de modo que el mínimo aumenta con el personal empleado por el Estado.

En Australia no puede registrarse ningún sindicato que tenga menos de cien miembros y aunque en esta legislación el registro es facultativo, confiere el derecho de participar en el sistema de conciliación y arbitraje establecido por la legislación, derecho denegado, a los sindicatos no registrados, que pueden, no obstante, negociar colectivamente y declarar huelgas.

El mínimo de miembros fundadores más elevado en el mundo, es quizá el fijado por Uganda, donde ningún sindicato puede ser registrado si no tiene más de mil miembros, siendo el registro indispensable para que el sindicato pueda ejecutar cualquier acto en consecución de las finalidades para las cuales fue constituido.

En Uruguay, los sindicatos gremiales no pueden integrarse con un número de miembros inferior a diez por ciento del total de los trabajadores del gremio o del establecimiento. En Turquía, un sindicato debe representar, por lo menos, una tercera parte de los trabajadores de su rama de actividad para poder actuar en el plano nacional.

Asimismo, existen países en que un sindicato sólo puede ser creado por el cincuenta por ciento o más, de los trabajadores, lo cual hace imposible fundar más de uno, por ocupación o por empresa; entre los países que contemplan esta disposición están Bolivia, El Salvador, Filipinas, Nicaragua y Perú, esto constituye UN VERDADERO MONOPOLIO SINDICAL.

Otra de las limitaciones a la libertad de sindicación, que se observa en diversas legislaciones del mundo, es la afiliación limitada de los trabajadores de una ocupación o de una rama de actividades. Es común que las legislaciones disponga que los miembros de un sindicato deben de pertenecer todos a la misma ocupación o a la misma rama de actividad, o bien a ramas u ocupaciones similares, como lo prevén las legislaciones de Argentina, Imperio Centro Africano, Congo, Costa de Marfil, Chad, Francia, Gabón, Guinea, Jordania, Kuwait, Malasia, Mauritania, Senegal, Somalia, Tailandia, Togo, Túnez y Uruguay.

En México, Colombia y Honduras, entre otros países, es posible fundar sindicatos generales cuando el número de trabajadores en la ocupación o empresa no basta para constituir un sindicato por separado.

Existen países cuya legislación, además de restringir la afiliación a un sindicato sólo para los trabajadores de una misma ocupación o rama de actividad, ENUNCIA DE MANERA LIMITATIVA LAS ÚNICAS RAMAS RESPECTO DE LAS CUALES LOS TRABAJADORES PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS. Disposiciones de este tipo plantean graves limitaciones a la libertad de sindicación que consagra el convenio 87, al que ya nos hemos referido.

Las legislaciones de la República Unida del Camerún, Egipto, Irak, Jordania, República Árabe Siria, Jamahiriya y Sudán prescriben la confección de una lista limitativa de profesiones o ramas de actividad dentro de las cuales los trabajadores podrán organizarse. En la República Unida del Camerún la lista divide las ramas de actividades en dos grandes sectores: El público y el

privado, y hace después en este último, varias subdivisiones, basadas en las clasificaciones de actividades en primarias, secundarias y terciarias. Los afiliados a un sindicato deben trabajar todos en una misma rama de actividades o en ramas afines, y una central obrera no puede afiliarse a más de un sindicato por rama.

En Egipto, Irak, Jordania, Jamahiriya Árabe Libia y Sudán, el Ministro del Trabajo está facultado para determinar las profesiones y ramas de actividades en cuyo marco los trabajadores pueden sindicarse. Por otra parte, en dichos países la legislación prohíbe la constitución de más de un sindicato por profesión o rama de actividad, lo que equivale a sentar el principio del monopolio sindical.

La República Árabe Siria instituye el monopolio sindical al prohibir la formación de más de una organización por profesión, pero en este país el establecimiento de la lista de profesiones es facultad del Consejo de la Federación General de Trabajadores.

Por otro lado algunas disposiciones legales establecen la restricción del derecho de sindicación de determinada categoría de trabajadores, en particular, de los funcionarios públicos y del personal de dirección y de supervisión.

Como se puede apreciar del texto del Convenio 87, la garantía de la libertad de sindicación es válida tanto para los trabajadores del sector público, como para los del privado. Esto precisamente es lo que el Comité de Libertad Sindical ha señalado en diversas ocasiones, cuando argumenta que el artículo 2 del convenio número 87 da efecto al principio generalmente aceptado de que, **los trabajadores sin distinción alguna** tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así

como el de afiliarse a ellas. Este derecho se aplica a los trabajadores ya sean públicos o privados, ya sean funcionarios o no, con la única posible excepción de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Existen legislaciones en diversos países que no reconocen a ningún empleado público el derecho de sindicarse, o bien no se lo reconoce a la mayor parte de ellos; entre estos países están Etiopía, Ecuador, Jordania, Liberia, Nicaragua, Perú y Turquía. Pero incluso en los países que gozan del derecho de sindicación, es frecuente que este derecho sea objeto de diversas restricciones relacionadas con la estructura y la composición de los sindicatos del sector público.

En otros países la sindicación de los trabajadores al servicio del Estado está permitida, pero éstos no pueden constituir sindicatos junto con los trabajadores del sector privado. Las restricciones legales de esta índole tiene a menudo por objeto impedir que los trabajadores del sector público se adhieran a una determinada tendencia política o recurran a la huelga. Como un ejemplo claro de esto tenemos que en Chipre y en Mauritania, está formalmente prohibido a los empleados públicos afiliarse a sindicatos que no agrupen exclusivamente a trabajadores del sector público. En Suiza, la legislación garantiza a los funcionarios el derecho de sindicación, pero le prohíbe adherirse a asociaciones cuyos estatutos prevean la posibilidad de recurrir a la huelga o que hagan uso de ella, prohibición que tiene como consecuencia el impedir su afiliación a organizaciones de trabajadores del sector privado. En Noruega, una asociación del sector público solamente puede integrarse por trabajadores al servicio del estado para poder negociar colectivamente. Las federaciones de esas asociaciones están sujetas a una disposición análoga.

El Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. por una parte, ha señalado en diversas oportunidades que sería deseable revisar tal prohibición y a la vez, reconoció que una disposición según la cual los empleados de gobierno pueden solamente organizarse en sindicatos limitados exclusivamente a ellos, podría considerarse razonable en ciertas circunstancias. Estas disposiciones, al igual que las que exigen que sólo se afilien a un sindicato trabajadores de la misma ocupación o rama de actividad, pueden tener simplemente un carácter formal, sobre todo cuando los sindicatos del sector público pueden afiliarse libremente a federaciones o a Confederaciones.

Las leyes laborales de algunos países, no sólo impiden la constitución de sindicatos mixtos, sino que además permiten que se afilien a un sindicato sólo los trabajadores pertenecientes a la misma dependencia o a la misma clase o categoría de empleo. En México por ejemplo, un sindicato de trabajadores al servicio del Estado puede agrupar sólo a los trabajadores de una misma dependencia, lo que trae como consecuencia que en cada dependencia sólo habrá un sindicato. En Sri Lanka, los sindicatos de empleados públicos no pueden ser registrados, y sin el registro no pueden realizar actividad alguna y para que se les otorgue éste, deben estar compuestos exclusivamente de trabajadores que presten sus servicios en un mismo departamento o servicio, o que pertenezcan a una clase o categoría bien definida. En Singapur debe constituirse un sindicato para cada organismo oficial que determine el Ministro del Trabajo. En Pakistán debe crearse una organización por separado para cada categoría de funcionarios.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de la O.I.T. ha considerado que las disposiciones de este tipo, en virtud

de las cuales deben establecerse organizaciones diferentes para cada categoría de funcionarios públicos, son incompatibles y contrarias con el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

En la mayoría de los países del mundo existen restricciones a la libertad de sindicación de los trabajadores que ocupan puestos de dirección y supervisión (puestos generalmente de confianza), como a continuación lo veremos :

Algunas legislaciones prohíben a este personal afiliarse a las mismas organizaciones a que pueden adherirse el personal que no es de confianza. La finalidad de estas disposiciones es evitar toda intervención de los patrones en las actividades sindicales, debido a la cercanía e identificación natural que tienen con este tipo de trabajadores.

Aunque las disposiciones de esta índole responden a una preocupación legítima, no por ello desaparece la incompatibilidad de éstas con los principios de la libertad sindical que el convenio número 87 garantiza a todos los trabajadores al establecer : "**sin ninguna distinción**". Con la finalidad de reducir dicha incompatibilidad, el Comité de Libertad Sindical ha considerado que la definición de **supervisores debería limitarse de manera que abarque solamente a aquellas personas que verdaderamente representan los intereses de los empleadores.**

La OIT ha señalado que por lo que se refiere a la conveniencia de fomentar la creación de organizaciones fuertes e independientes de trabajadores, que puedan desempeñar un papel eficaz en la negociación colectiva, y al derecho de los trabajadores de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, es

importante que la definición del personal directivo y análogo no sea tan amplia que debilite a esas organizaciones impidiéndoles que una porción importante de miembros pueda afiliarse a ellas.

En México (la Ley Federal del Trabajo artículo 183), Tailandia, Japón, República Dominicana y Guatemala, se prohíbe formalmente a los trabajadores que tienen funciones de dirección, (en México también los que realizan actividades de inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general dentro de la empresa y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de ésta) afiliarse a los sindicatos de los demás trabajadores.

En Suecia ésta prohibición puede ser impuesta en los Contratos Colectivos de Trabajo.

En la República Dominicana, los directores, gerentes o administradores de una empresa no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores, de acuerdo a lo que dispone su Código del Trabajo; sin embargo el mencionado código incurre en la omisión de no definir tales puestos.

El Código del Trabajo de Guatemala, señala que no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrón y los demás trabajadores análogos, que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrón. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos sindicales, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.

En Japón una organización que acepte como afiliados a empleados u obreros, con funciones de supervisión, no es considerada como un sindicato para los efectos de la legislación respectiva y se encuentra imposibilitada de hacer uso de los procedimientos legales de conciliación, mediación, arbitraje y solución de los litigios de prácticas laborales desleales. En la legislación japonesa son considerados empleados u obreros con funciones de supervisión las personas facultadas para contratar, despedir, ascender o trasladar personal, las que tiene acceso a informaciones confidenciales sobre los planes y políticas del empleador, en materia de relaciones del trabajo, de manera que sus deberes y obligaciones para con el patrón pudiera entrar en conflicto directo con las obligaciones que tenga en su calidad de miembro del sindicato.

Por lo que se refiere a Tailandia, quienes desempeñan un cargo directivo y estén autorizados para contratar o despedir a otros asalariados, reducir sus salarios, otorgarles incentivos o aplicarles medidas disciplinarias, no pueden formar parte de un sindicato fundado o integrado por estos asalariados. De manera recíproca, está prohibido a éstos, adherirse a un sindicato fundado por personas que ocupan puestos directivos.

La legislación laboral de Suecia define como supervisor a toda persona empleada por el patrón como su representante para dirigir, distribuir y vigilar el trabajo realizado por el personal a sus órdenes. En los contratos colectivos de trabajo puede incluirse una cláusula que prohíba a un supervisor adherirse a un sindicato cuya finalidad sea la defensa de los intereses de los trabajadores subordinados a su autoridad.

A diferencia de los países mencionados en los que el personal de dirección y de supervisión, no puede pertenecer a las mismas organizaciones que los asalariados que no sean de confianza, pero sí constituir sus propios sindicatos, **en algunos países ni siquiera se les reconoce este derecho**, así sucede en Filipinas donde los empleados que desempeñan cargos de dirección no pueden afiliarse a una organización sindical, prestarle asistencia ni constituir una organización de ese carácter. La definición de personal de dirección abarca a las personas autorizadas para fijar o llevar a la práctica, políticas de gestión o contratar, trasladar, suspender, despedir, volver a contratar, asignar tareas o aplicar sanciones a trabajadores, o para recomendar la adopción de tales medidas. Estas disposiciones son incompatibles con lo que dispone el convenio 87.

En Malasia, Paquistán y Singapur no se prohíbe al personal de dirección y de supervisión constituir organizaciones junto con los asalariados de jerarquía inferior, pero se impide a los sindicatos de éstos, el derecho de representar al personal de dirección y supervisión, cuando el sindicato está integrado en su mayor parte por afiliados que no desempeñan cargos de dirección y de supervisión.

El patrón puede exigir de un trabajador contratado para desempeñar un puesto de dirección o que ascienda a él, que se abstenga de formar parte como afiliado dirigente, de un sindicato de trabajadores.

En el sector público en ocasiones está prohibido al personal de dirección y de supervisión formar parte de las mismas organizaciones que el resto de los trabajadores. En algunos países la legislación señala las categorías a las que se les aplica dicha

prohibición.

En algunos países la amplitud de ésta es una situación que puede ser negociada entre el sindicato y el organismo público. Existen también algunos países en que las autoridades están facultadas para decidir qué personal es de dirección y de supervisión.

En Singapur en el sector público, los trabajadores nombrados en un cargo directivo pueden ser obligados, como condición para su nombramiento a renunciar a su afiliación al sindicato. En Paquistán se autoriza al gobierno a solicitar de los trabajadores que sean nombrados o asciendan a puestos de supervisión que cesen de ser o se abstengan de llegar a ser en el futuro, miembros o dirigentes de organizaciones de trabajadores.

En Japón la ley sobre funcionarios públicos prevé que las personas que ocupen un cargo de dirección o de supervisión o cuyas funciones entrañen el conocimiento de asuntos confidenciales, no pueden constituir un sindicato al que pertenezcan otras categorías de trabajadores, ni tampoco afiliarse a él. En el derecho japonés, un sindicato mixto no es considerado como sindicato. De conformidad con la ley sobre los organismos públicos nacionales, está reservado a la Dirección Nacional de Personal, definir los cargos de dirección o supervisión, cuyas funciones suponen el conocimiento de asuntos confidenciales. La tarea análoga en la administración pública local, incumbe a la Comisión de Personal o Comisión de Equidad competente.

Además de la necesidad de que la definición de personal de dirección del sector público comprenda sólo a quienes representan realmente los intereses del empleador, la OIT han destacado la

importancia de que se adopten, de ser necesario, medidas que garanticen la uniformidad entre las designaciones del personal de carácter directivo y análogo, lo que es particularmente deseable en países como Japón, en el que existen muchas comisiones locales facultadas para tomar decisiones sobre la materia.

En 1947 durante los trabajos preparatorios al Convenio 87 claramente se dejó asentado que el derecho de los trabajadores para constituir las organizaciones que estimen adecuadas y de afiliarse a ellas, debería garantizarse sin distinción, ni discriminación de ninguna clase, en cuanto a raza. Afortunadamente, en nuestros días, son pocas las legislaciones nacionales en donde se contempla discriminación fundada en la raza; por el contrario en algunos países la ley la prohíbe expresamente. En Argentina, Japón y Turquía la afiliación a un sindicato no puede negarse a un trabajador a causa de su raza. En el Reino Unido no es legal que un sindicato se niegue a conceder los mismos a uno de sus miembros, en razón de su raza.

En Canadá muchas leyes provinciales, referentes a derechos humanos o a prácticas equitativas de empleo, prohíben, (como en México artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo) toda discriminación en materia de afiliación a los sindicatos. En los Estados Unidos de Norteamérica es contrario a la ley que un sindicato adopte medidas restrictivas, de segregación o de categoría, respecto de sus miembros a causa de su raza, color u origen nacional.

Aunque parezca increíble, en algunos países la ley establece un sistema de discriminación racial en lo concerniente al derecho de los trabajadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. En Rhodesia del Sur, se excluyó de

la ley a los indígenas la discriminación es el resultado práctico de haberlos excluido de la legislación laboral, indígenas quienes en su mayoría son ocupadas en las explotaciones agropecuarias y en el servicio doméstico.

En la República Sudafricana es la propia legislación la que hace distinciones fundadas en la raza, lo cual impide que todos los trabajadores disfruten del derecho de establecer las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

La legislación Sudafricana distingue tres categorías de trabajadores fundadas en la raza: indígenas, personas de color y blancos. El gobierno de la República Sudafricana, no admite a la población indígena que vive en tribus con capacidad intelectual baja, que disfrute de los beneficios de las leyes sobre el sindicalismo y la negociación colectiva, y así ha excluido a los indígenas de toda participación en el sistema general de relaciones de trabajo.

También en este país, para obtener personalidad jurídica, un sindicato debe estar registrado. De conformidad con la ley sólo pueden registrarse los sindicatos de trabajadores, vocablo que se define a modo que los indígenas o aborígenes no son considerados como tales; así las cosas, los aborígenes no pueden afiliarse a sindicatos. Con arreglo a la Ley de 1956, sobre Conciliación en la Jurisdicción del Trabajo, no se puede despedir o perjudicar a un trabajador por el hecho de pertenecer a un sindicato o de participar en las actividades lícitas de éste. Un empleador tampoco puede exigir de un trabajador que deje de ser miembro de un sindicato o que no se afilie a él, en cambio ninguna protección se otorga a los trabajadores indígenas.

El Comité de la Libertad Sindical de la OIT estima que en lo concerniente a los derechos de los trabajadores indígenas, existía una discriminación contraria al principio aceptado en la mayoría de los países incorporados al Convenio 87, con arreglo al cual los trabajadores SIN NINGUNA DISTINCION deberian tener el derecho sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas con la sola condición de observar sus estatutos.

En la República Sudafricana, la libertad sindical de las personas de color también esta restringida. A partir de la ley de 1956, no es posible registrar ningún sindicato que afilie personas blancas y de color; existe una excepción a esta prohibición, cuando el número de personas de raza blanca o de color, admisibles como afiliados, es demasiado reducido como para permitir la constitución de un sindicato separado, caso en el cual el Ministro del Trabajo podrá, a instancia presentada por el sindicato, dar autorización al registrador para inscribirlo.

Cuando un sindicato solicita su inscripción, otro sindicato ya registrado puede oponerse a que le sea concedida y si este último **convence al registrador de que es suficientemente representativo** de la totalidad o de una parte de los intereses que el nuevo sindicato tiene la intención de defender, el registrador **puede negar** la inscripción o satisfacerla sólo parcialmente, limitando el alcance de dicha inscripción. Cuando ninguno de los dos sindicatos en pugna sea mixto es potestativo para el registrador conceder o no el registro, el cual puede negarlo si considera que están representados suficientemente los intereses que pretenden defender ambos sindicatos, aún cuando el número de miembros del sindicato solicitante, sea mayor al del sindicato registrado. Ahora bien, si el sindicato registrado es mixto y el nuevo sindicato está

reservado únicamente a los blancos o a personas de color, la oposición del registrado no prosperará, concediéndose el registro al nuevo sindicato, si sus miembros constituyen más de la mitad de los blancos o de color ocupados en la profesión, empresa, sector de actividad o región del sindicato mixto.

Por otra parte cuando la profesión, empresa, actividad o región, respecto de la cual ha sido registrado un sindicato mixto, coincide con la de un sindicato integrado únicamente por blancos o de color, o lo incluye y los afiliados de este son más de la mitad de los blancos o de los de color ocupados en tal ámbito, el registrador debe dejar sin efectos el registro del sindicato mixto, salvo que aduzca buenas razones para evitarlo, y convenzan al registrador.

Así las cosas, la discriminación hecha en la legislación antes aludida, es incompatible y contraria al derecho que todos los trabajadores deben de tener de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

Algunas legislaciones no permiten la constitución de más de una organización sindical para una empresa, una entidad estatal o cierta profesión. Este monopolio, puede existir no permitiendo la creación de más de una de ellas, o bien fijando como condición, que sus miembros deben representar cierta proporción mínima de los trabajadores de la categoría, empresa o rama, requisito que cuando exige más del 50 por ciento, materialmente hace imposible la creación y existencia de otra organización.

En la mayoría de los países del mundo, no es aceptada la pluralidad sindical es decir, sus legislaciones hacen que exista lo que se denomina monopolio sindical. Existe monopolio sindical, cuando establece la ley, que sólo se podrá constituir una

organización para determinada categoría de trabajadores. Este monopolio obliga al trabajador a "ejercer sus derechos sindicales" en la única organización sindical admitida por la ley, lo que representa renunciar a utilizar el derecho que le confiere el artículo segundo del multicitado Convenio 87.

En la legislación de Colombia, Honduras, Jordania, Panamá, Trinidad y Tobago (respecto de los empleados públicos), existe la prohibición expresa del pluralismo sindical.

En Honduras y Colombia, en una misma empresa o institución no pueden existir dos o más sindicatos, y si por algún motivo se da esta coexistencia, el de mayor número de afiliados, será el que subsista. En ambos países se admite la coexistencia de un sindicato de empresa y uno o varios sindicatos de industria.

En Panamá, en una misma empresa no puede existir más de un sindicato de tal carácter; para el caso de los sindicatos que se encontraban en este supuesto con anterioridad a las modificaciones resientes, se les otorgó un año para que se fusionaran, con el apercibimiento de que para el caso de no hacerlo se disolvería el que tuviera el menor número de afiliados.

En Trinidad y Tobago, una asociación sindical no puede representar a ninguna clase de funcionario público que ya este representado por una asociación idónea y reconocida; tampoco le es permitido admitir como miembro a ningún funcionario afiliado a una asociación idónea y reconocida.

En las legislaciones de diversos países no existe, de manera clara y precisa, una prohibición de crear más de una organización sindical, pero dichas legislaciones contemplan la exigencia de que

para la constitución de un sindicato es necesario el cincuenta por ciento de los trabajadores interesados; tal es el caso de las disposiciones legales, que sobre el particular existen en Bolivia, El Salvador, Filipinas, Nicaragua y Perú.

En Nicaragua para la formación de un sindicato en una fuente de trabajo, requiere la asociación por lo menos el sesenta por ciento de los trabajadores; en Perú es necesario el cincuenta por ciento de los empleados u obreros que laboren en la fuente de trabajo y en Filipinas, por lo menos el cincuenta por ciento de los trabajadores de una fuente de trabajo deben estar afiliados al sindicato que pretende obtener un certificado de registro, **ya que sin dicho certificado** carece de personalidad jurídica.

Cada vez son más los países que en sus legislaciones laborales imponen un sistema unitario a todos los niveles de la organización sindical, prohibiendo a todos los niveles el pluralismo sindical, tomando, como regla general la admisión solamente de una organización de base y un sindicato nacional para cada categoría de trabajadores, una federación para cada categoría o región. Además éstas organizaciones pueden o en algunos casos deben, afiliarse a una confederación o central nacional única, que en algunas ocasiones designa la ley.

En Cuba la legislación sólo prevé que exista una sola sección sindical en cada fuente de trabajo, un solo sindicato nacional en cada rama laboral o administrativa y una sola central sindical en el país llamada Confederación de Trabajadores de Cuba.

En Etiopía, en una fuente de trabajo sólo puede crearse un sindicato, siempre que el número de sus trabajadores sea superior a veinte.

En Uganda la ley ha instituido una central nacional única a la cual todos los sindicatos están obligados a adherirse (Organización Nacional de Sindicatos). Además las autoridades tienen la facultad discrecional de negar el registro de un sindicato.

En Sudán sólo es permitida la existencia de un sindicato por cada sector, rama de actividad o profesión que determine el Ministro del Trabajo. La legislación de Sudán dispone que deben formarse sindicatos separados para los trabajadores de confianza y los obreros.

En Egipto la organización de base es el comité sindical; y sólo se puede constituir uno por cada empresa, y no más de un comité sindical profesional por ciudad o aldea. En el ámbito nacional los comités sindicales que representen trabajadores que ejerzan la misma profesión u oficio podrán integrar un sindicato general, con la limitante de que sólo podrá existir uno para los trabajadores de la misma profesión u oficio. La Federación General de Trabajadores constituye el organismo al que todos los sindicatos pueden adherirse, y está habilitada para crear federaciones regionales en las gobernaciones.

En Irak cada profesión o industria, que determine el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, tendrá derecho a constituir un sindicato; éstos se forman para cada circunscripción administrativa. Los sindicatos de cada circunscripción pueden integrar una federación regional, y para cada profesión e industria pueden crear un sindicato nacional. Tanto los sindicatos nacionales, como las federaciones regionales, están obligados a afiliarse a la central nacional prevista por la ley llamada Federación General de Sindicatos.

En Europa concretamente en algunos países socialistas la ley reconoce sólo una organización sindical central que controla y a la que están subordinadas las demás organizaciones sindicales. En Checoslovaquia, el Movimiento Sindical Revolucionario es la única organización nacional sindical reconocida. Las unidades de base del movimiento son los comités de empresa. El derecho de negociar colectivamente y concretar contratos colectivos de trabajo está explícitamente reservado al Movimiento Sindical Revolucionario y a sus unidades de base.

En Polonia existe la obligación legal de que todos los sindicatos sean registrados por el Consejo Central de Sindicatos, el cual es el órgano ejecutivo de la Confederación de Sindicatos de Polonia. La confederación es la representación central del movimiento sindical polaco. Todo sindicato de nueva creación que no se adhiera a la confederación se le niega el registro y por tanto, no puede existir legalmente como tal.

Además de los mencionados existen en otras legislaciones otros tipos de monopolio sindical, que aún cuando no son tan evidentes, como los mencionados con antelación, hacen que sea difícil o imposible la pluralidad de organizaciones sindicales. **Una de las formas de este monopolio es la relativa al registro de sindicatos.** Comúnmente en todos los países, el procedimiento de inscripción o registro de un sindicato no es otra cosa que una formalidad que consiste en presentar al registrador varios ejemplares de los estatutos del sindicato que solicita el registro y una lista con los nombres de sus agremiados y dirigentes. Lo que se persigue en teoría, con este registro de sindicatos, es el comprobar que las organizaciones se han formado conforme a los requisitos que establece la legislación.

En algunos países, **la ley confiere al registrador una facultad discrecional para negar la inscripción de un sindicato**, cuando ya está registrado otro que a su juicio represente adecuadamente los intereses de los trabajadores interesados, o lo que es más grave, si estima que la inscripción del nuevo sindicato no favorece los intereses de los trabajadores. Disposiciones de este tipo expresamente no prohíben la existencia de más de una organización sindical, **pero su aplicación prácticamente puede conducir a la unificación monopólica de los sindicatos**. Es por esto que los órganos de control de la OIT **las consideran incompatibles con el Convenio 87**, ya que dichas disposiciones implican que en ciertos casos, se puede negar a los asalariados el derecho de sindicación. No obstante que puede ser conveniente para los trabajadores que exista sindicatos fuertes y unificados y no múltiples y pequeñas organizaciones, la unidad sindical **no puede ser impuesta por el estado**, ya que este intervencionismo va en contra del derecho de los trabajadores para establecer las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.

En Malasia y Singapur, el registrador puede negar la inscripción a un sindicato perteneciente a determinada profesión o rama de actividad cuando ya está registrado otro sindicato para esa misma profesión o rama. De igual manera si existe más de un sindicato en una rama de actividad o profesión y a su libre arbitrio el registrador considera que el pluralismo sindical va en detrimento de los verdaderos intereses de los trabajadores, está habilitado para dejar sin efecto el registro de todos los sindicatos a excepción de uno. En ambos países esta decisión sólo puede recurrirse ante el Ministro del Trabajo, y su decisión no puede ser anulada.

En Kenia, Malawi y Nigeria, el registrador puede negar la inscripción si tiene la convicción de que otro sindicato ya registrado, represente suficientemente los intereses de la misma categoría de trabajadores; dicha decisión puede recurrirse ante un Tribunal de Apelación, o incluso ante el Supremo Tribunal.

En Uganda es quizá donde el registrador tiene mayor libertad de apreciación, ya que está facultado para negar el registro a un sindicato si ya existe inscrito otro que representa los mismos intereses que el solicitante tiene la intención de defender, pero además lo faculta para negarlo, aún cuando el sindicato registrado todavía no sea suficientemente representativo de dichos intereses, siempre y cuando en su opinión, pueda llegar a serlo. A este respecto el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha exteriorizado su criterio en diversas ocasiones: el cual se orienta en el sentido de que la facultad otorgada al registrador de negar el registro si está convencido de que una organización sindical existente y registrada es lo suficientemente representativa de los intereses de que se trata o, más aún, si está convencido meramente de que una organización existente tiene probabilidades de convertirse en lo suficientemente representativa de ellos, es susceptible de utilizarse con miras de llevar a cabo una unificación del movimiento sindical y, por tanto, es claro que una intervención de ésta naturaleza es contraria al principio de que los trabajadores deben tener el derecho de establecer las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.

Con el objetivo de unificar y coordinar sus actividades y de proteger mejor los intereses de los trabajadores, los sindicatos se agrupan en federaciones. Así mismo las federaciones forman para efecto de conseguir los mismos fines de unidad y de una mejor

protección, confederaciones regionales, profesionales o nacionales. Al tenor de los artículos 5 y 6 del Convenio 87 los sindicatos tienen el derecho de constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas. Son muchos los países en los que los trabajadores organizados en sindicatos pueden hacer uso de este derecho con entera libertad, pero en otros la legislación impone diversas restricciones, como las que a continuación se mencionan.

En algunos países las normas que rigen la creación y existencia de federaciones y confederaciones fijan un número mínimo de organizaciones necesario para constituir las, esto implica que exista el riesgo de que al requerirse un número determinado de organizaciones para la formación de las federaciones y confederaciones se genere la enorme posibilidad de impedir su constitución.

En Perú se requiere la unión de cinco sindicatos de la misma actividad como mínimo, para formar una federación, y no menos de diez federaciones para constituir una confederación.

En Brasil como mínimo se requieren cinco sindicatos para fundar una federación, pero además estos sindicatos deben representar a la mayoría absoluta de los trabajadores de un grupo de actividades o de profesiones idénticas, similares o conexas. Para constituir una confederación en una rama de actividad se requieren tres federaciones, por lo menos.

En el Salvador diez o más sindicatos son necesarios para constituir una federación, y tres o más federaciones para una confederación.

En Indonesia, para crear una federación, se debe agrupar un mínimo de quince sindicatos, y estar en ella representadas por lo menos veinte provincias.

Algunos países sólo permiten que se agrupen en federaciones o confederaciones las organizaciones de la misma profesión, rama de actividad o región, de tal suerte que **no hay manera de crear asociaciones que abarquen varias profesiones, industrias o regiones.**

En Tailandia sólo pueden agruparse en una federación los sindicatos cuyos miembros se dediquen a un mismo tipo de trabajo y estén al servicio del mismo empleador.

La legislación Brasileña, al igual que la de Filipinas y Nicaragua, además de imponer restricciones basadas en la profesión, restringe la agrupación de organismos sindicales si no pertenecen al mismo ámbito geográfico, para fundar federaciones o confederaciones.

En Brasil una federación sólo puede constituirse en principio para un Estado; para que una federación abarque más de un Estado debe de existir previa autorización del Ministro del Trabajo. Por lo que ve a las confederaciones, pueden crearse únicamente en el plano nacional y agrupar a las diferentes federaciones de la misma rama o profesión.

En la legislación nicaragüense sólo les es lícito formar una federación a los sindicatos que funcionen en un mismo departamento de la República y que sean de una misma empresa, región o rama de la producción.

En Filipinas, las federaciones pueden constituirse únicamente al nivel de ciertas regiones o al nivel nacional.

Dentro de esta misma restricción, fundada en la profesión, pero aplicada de manera inversa a lo que hemos estudiado, la República Unida del Camerún en su legislación prohíbe que pertenezcan a una central sindical más de un sindicato, que represente el mismo oficio, profesión o rama de actividad. Como puede apreciarse, aún cuando se trate de una restricción fundada en la profesión, ésta va en sentido contrario a las que prevén que las federaciones o confederaciones agruparán exclusivamente organizaciones de la misma profesión, rama o región.

El temor de la existencia de centrales obreras poderosas cuya influencia sea nacional, han hecho que países como Brasil, prohíban el constituir una confederación nacional que reúna a trabajadores de diferentes ramas de actividad, ya que la ley de la materia enuncia de manera restrictiva las confederaciones que es posible constituir legalmente, éstas para determinadas ramas de actividad.

Las legislaciones de diversos países establecen limitantes al hecho de que trabajadores de determinada categoría, profesión u oficio, puedan formar parte de centrales sindicales en la que se encuentren trabajadores de otra rama de actividad o sector, esto restringe el derecho de algunas organizaciones de trabajadores para crear o adherirse a federaciones o a confederaciones que deseen.

En muchos países está previsto ya sea de manera explícita o implícitamente, que las organizaciones de empleados públicos únicamente pueden federarse entre sí, al igual que las organizaciones de trabajadores agrícolas toda vez que les prohíben

afiliarse a federaciones del sector privado o de trabajadores no agrícolas, respectivamente. Con éstas restricciones los sindicatos mencionados, tienen obstáculos a su derecho de federarse, que no tienen otros sindicatos.

Como ejemplos de restricciones al derecho de federarse de los empleados públicos citaremos que en Chipre, queda prohibido a los sindicatos de empleados públicos adherirse a una organización que no éste integrada totalmente por empleados públicos; lo mismo sucede en Malasia. En Noruega una federación o confederación a que pertenezcan tanto sindicatos del sector privado como de empleados públicos, no puede negociar colectivamente.

En Singapur se requiere autorización previa del Ministro del Trabajo para que los sindicatos de empleados públicos puedan afiliarse a organizaciones ajenas al sector.

Donde es extremadamente grave y completamente violatorio del Convenio 87 es en Sri Lanka, donde está prohibido a los sindicatos y funcionarios federarse, tanto con organizaciones del sector público, como con otras asociaciones de empleados públicos.

De manera indirecta y muy sutilmente, otros países limitan el derecho a federarse de los empleados públicos, tal es el caso de Suiza, país en el que está prohibido a dichos empleados formar parte de cualquier asociación que prevea el recurso de la huelga o utilice esta forma de acción.

En Japón se niega el registro a toda federación de empleados públicos, cuya esfera se extienda más allá de un organismo

público local o que no se limite a una categoría de empleados.

En este mismo orden de ideas pero con relación a los trabajadores agrícolas, la legislación salvadoreña prevé que las asociaciones profesionales agropecuarias de trabajadores sólo pueden formar parte de otras organizaciones de la misma naturaleza.

La legislación de Liberia prohíbe a las organizaciones de trabajadores de la industria actuar en nombre de trabajadores agrícolas, e igualmente impone esa prohibición a las organizaciones de trabajadores agrícolas.

En Nicaragua no pueden federarse sindicatos de distintos departamentos, ni sindicatos rurales con urbanos.

Por lo que respecta a las disposiciones que prohíben la afiliación de los sindicatos de funcionarios públicos a organizaciones del sector privado que prevén el recurso de huelga, la OIT señala que puede considerarse que el reconocimiento del principio de libertad de sindicación no entraña necesariamente el derecho de huelga.

Es claro que las restricciones a las organizaciones de trabajadores agrícolas, para formar parte de las mismas federaciones a que pertenecen organizaciones de trabajadores de otros sectores, son también incompatibles con el principio de libertad de sindicación, ya que si bien la prohibición de un sindicato único para que abarque a los trabajadores industriales y agrícolas no es forzosamente incompatible con el Convenio 87, la denegación a los sindicatos agrícolas del permiso de afiliarse a un centro nacional de organizaciones de trabajadores que abarca

sindicatos industriales constituye una violación del artículo 5 del convenio.

Muchos países observan puntualmente el derecho de sindicación que tutela el Convenio 87, ya que su legislación garantiza directa o indirectamente, el derecho que tienen los trabajadores de no adherirse a una organización sindical y prohíbe el ejercicio de toda coacción para obligar a cualquier trabajador a respaldar a un sindicato o a afiliarse a él.

Por el contrario, otros países en sus legislaciones admiten los **denominados sistemas de seguridad sindical**, con alcances muy diversos. Estos sistemas tienen por objeto hacer obligatoria la afiliación o el pago de cuotas al sindicato, pudiendo revestir diferentes formas y mecanismos. Con la llamada cláusula de sindicación obligatoria, el empleador sólo puede contratar a trabajadores afiliados al sindicato **los cuales deben de continuar afiliados para conservar su empleo ya que si renuncian al sindicato deben de ser separados de su trabajo (separación por EXCLUSION).**

En el régimen que se denomina de consolidación sindical, el empleador puede libremente contratar a los trabajadores que estime conveniente pero quedan obligados a sindicarse dentro de un plazo determinado, ya que de lo contrario serán separados de su empleo (separación por exclusión).

Otras disposiciones no tan radicales como las anteriores, son por ejemplo las que obligan a todos los trabajadores afiliados o no, a pagar al sindicato cuotas o contribuciones. Otro sistema basado en el principio del trato preferente, consiste en que el empleador conviene en dar preferencias a los trabajadores sindicados, siempre

que satisfagan ciertos requisitos, o en algunas ocasiones sin imponer condición alguna en la contratación y para otros efectos. Todos estos sistemas tienen, como fin último el robustecer la posición de los sindicatos, confiriendo beneficios a los trabajadores que se afilian a ellos y así mismo, procurar que todos los asalariados que obtienen beneficios de las actividades de los sindicatos les aporten una contribución equitativa.

La legislación de los Estados Unidos desde 1935 admite la celebración de acuerdos de seguridad sindical; precisamente en ese año se promulgó la Ley sobre Relaciones de Trabajo Nacionales con objeto de estimular las negociaciones colectivas y garantizar plenamente la libertad sindical. En este renglón la Legislación Norte Americana es contradictoria, ya que por una parte considera como una práctica no equitativa de parte del empleador cualquier medida discriminatoria tendiente a inducir a sus trabajadores afiliarse a un sindicato o a no hacerlo, sin embargo contradictoriamente, por otra parte lo autorizaba para concertar con un sindicato que representara legítimamente al personal de una unidad de negociación un contrato colectivo que exigiera como condición que el trabajador para ser contratado, debiera pertenecer al sindicato. Esto obedece a la necesidad de permitir a los sindicatos convertirse en organizaciones sólidas, protegiéndoles de las fluctuaciones del número de sus miembros.

En 1947 se dictó en Estados Unidos de América otra ley que vino a enmendar la Ley sobre Relaciones de Trabajo Nacionales. Esta ley introdujo modificaciones sensibles en materia de seguridad sindical. Al tenor de esta legislación ya no es posible exigir como una condición para que un trabajador fuese contratado el hecho de que perteneciera a un sindicato específico, pero si permite establecer en un contrato colectivo de trabajo que se

requiere la afiliación de todos los trabajadores a más tardar treinta días posteriores a su contratación, o bien desde la entrada en vigor del contrato colectivo. Así mismo, faculta al sindicato para solicitar al empleador que despida a los trabajadores que no cumplan con este requisito.

La legislación laboral de 1947, a la que hemos hecho referencia en el párrafo inmediato anterior, establece dos casos en los que el patrón no puede despedir a los trabajadores que no pertenezcan al sindicato: el primero cuando cuente con motivos razonables para creer que el trabajador no tiene posibilidades de afiliarse por no cumplir las condiciones exigidas por el sindicato a la generalidad de sus miembros y el segundo cuando existan fundamentos para suponer que el sindicato no acepta afiliar al trabajador o lo expulsó por razones diversas a la falta de pago del derecho de admisión o de las cuotas periódicas. Según la interpretación que se le dio a esta ley, el trabajador cumple con la cláusula de sindicación obligatoria al pagar el derecho de admisión y las cuotas periódicas, sin estar obligado a participar activamente en el sindicato.

El apartado B del artículo 14 de la citada ley de 1947 fue modificado para autorizar a los estados a dictar prescripciones que prohiban que los contratos colectivos exijan la afiliación a un sindicato como condición para ser contratado. Hasta la fecha, veinte estados de la Unión Americana han hecho uso de esta posibilidad, dictando disposiciones legales en ese sentido.

En los Estados Unidos de Norteamérica son legales otras modalidades de seguridad sindical, que son menos drásticas que la sindicación obligatoria, las más frecuentes son el mantenimiento de la afiliación por la cual todos los trabajadores afiliados al sindicato,

en el momento de entrar en vigor el contrato colectivo o en un cierto plazo posterior, de igual forma los que se adhieran a él con posterioridad, están obligados a mantenerse afiliados para conservar su empleo, sin que exista obligación de que los demás trabajadores se afilien. La otra modalidad es la del pago de una cuota de solidaridad, con arreglo a la cual los trabajadores para conservar su empleo deben afiliarse al sindicato, como ocurre en la sindicación obligatoria, o pagarle a ese sindicato sin afiliarse a él una cuota que normalmente es igual a la cuota ordinaria.

Por otro lado la legislación del Reino Unido ha sido cambiante respecto a la seguridad sindical. La ley de 1971 sobre las Relaciones de Trabajo trató de restringir la realización de acuerdos de sindicación obligatoria y de consolidación sindical prohibiendo los primeros, es decir, los que exigen como condición para la contratación, que el trabajador éste afiliado al sindicato y solo permitía los segundos, es decir, la exigencia de la afiliación después de la contratación, previa aprobación del Tribunal del Trabajo, autorizando también los acuerdos de solidaridad que exigieran, como condición para la contratación el afiliarse al sindicato o bien el pagarle una contribución apropiada admitiendo que si el trabajador por razones de conciencia no estaba dispuesto a pagar cuotas a un sindicato, podía contribuir equivalentemente a una institución de beneficencia elegida entre trabajador y sindicato.

Actualmente la legislación del Reino Unido admite los acuerdos de sindicación obligatoria y de consolidación sindical, disponiendo que el despido de un trabajador que no admite afiliarse a un sindicato o se niega a continuar afiliado, siendo que existe un acuerdo de afiliación obligatoria, es un despido justificado. La ley define el acuerdo de afiliación obligatoria como el celebrado entre uno o varios empleadores o asociaciones

de empleadores y uno o varios sindicatos que tiene por efecto práctico obligar a los trabajadores pertenecientes a la categoría objeto del acuerdo, a afiliarse a un sindicato, exista o no una cláusula en tal sentido en su contrato de trabajo.

En la Ley Laboral del Reino Unido, no existe obligación del trabajador de afiliarse al sindicato, en el caso de que sus convicciones religiosas no se lo permitan, por lo que no es justificado el despido por no encontrarse afiliado al sindicato si demuestra que es por razones religiosas.

En la legislación de Filipinas se permite que el empleador y el sindicato reconocido para los efectos de la negociación colectiva, acuerden exigir la afiliación al sindicato como una condición para la contratación de los trabajadores. Tal acuerdo no puede ser aplicado a los trabajadores que ya estén afiliados a otro sindicato en el momento de la suscripción del contrato colectivo de trabajo. La ley no faculta a los sindicatos a inducir al empleador a despedir a un trabajador al que se le negó la afiliación al sindicato por razones distintas al incumplimiento de los requisitos habituales para adquirir y conservar la calidad de afiliado. Igualmente la legislación autoriza la imposición de cuotas llamadas de solidaridad, las cuales podrán ser pagadas por los trabajadores de la empresa que no sean miembros del sindicato reconocido como agente negociador; en caso de no hacerlo pueden ser privados de las ventajas concedidas por el contrato colectivo de trabajo.

En Japón la sindicación obligatoria es permitida por su legislación, toda vez que patrón y sindicato pueden acordar que para que los trabajadores sean contratados deberán estar adheridos al sindicato, siempre y cuando el sindicato represente a la mayoría del personal del establecimiento o del lugar de trabajo.

En Nueva Zelandia existe la cláusula de preferencia limitada, por la cual si un empleador se encuentra obligado por un laudo o convenio a contratar sólo a personas afiliadas a determinado sindicato y el trabajador contratado no se afilia dentro de catorce días a dicho sindicato, o deja de estar afiliado, el empleador cesará de ocupar a dicha persona si el sindicato lo solicita si se cumplen los siguientes requisitos: que se le haya requerido a esta persona que se afilie al sindicato y que algún miembro afiliado al sindicato posea igual capacidad para efectuar el trabajo y tenga interés en realizarlo. Esta legislación permite la cláusula de preferencia no limitada, siendo ésta la forma de seguridad sindical más difundida en este país, análoga a las cláusulas de sindicación obligatoria y de consolidación sindical, en atención a que exige que para ser contratados y permanecer en sus empleos, los trabajadores se adhieran al sindicato y continúen afiliados a él ya que de lo contrario serán separados de su empleo, exista o no un miembro del sindicato capacitado para ocupar el empleo.

La ley neozelandesa no determina condiciones para acordar la cláusula de preferencia limitada. En cambio la Comisión del Trabajo podrá insertar al pronunciar un laudo, una cláusula de preferencia no limitada o registrar un convenio colectivo que la contenga, sólo si por lo menos el cincuenta por ciento de los trabajadores adultos interesados desean afiliarse o seguir afiliados al sindicato, que es parte en el laudo o convenio. Para demostrar esta circunstancia se puede solicitar al registrador de sindicatos organice una votación de sufragio secreto.

En Nueva Zelandia todo trabajador que no tenga mala reputación tiene derecho de afiliarse a un sindicato, pero no podrá obligarse a un sindicato a admitir mayor número de trabajadores

del máximo de afiliados establecido por la ley, laudo, convenio o decisión de la Comisión del Trabajo. Un trabajador podrá ser eximido de la obligación de pertenecer a un sindicato, si se niega a ello por motivos de conciencia, es decir, toda convicción profunda que el interesado abrigue honesta, sincera y personalmente, sea o no por razones religiosas. El trabajador exento debe pagar una suma equivalente a la cuota sindical anual que debería abonar al sindicato, pudiendo elegir entre pagarla al estado o al sindicato; si es al sindicato, éste la destinará a algún fondo de obras de beneficencia.

En Australia existen también preferencias para otorgar el empleo a los trabajadores sindicados, siendo éstas la preferencia limitada, cuando los sindicatos sólo tienen preferencia para ser contratados sobre los no sindicados cuando ambos trabajadores están en igualdad de todas las demás circunstancias, esto es, si los primeros son al menos tan competentes y capacitados como los segundos, y la preferencia no limitada obliga al empleador a otorgar preferencia incondicional a los trabajadores sindicados, pudiendo contratar uno no sindicado sólo si ningún sindicato está disponible. La Comisión Federal de Conciliación y Arbitraje no tiene facultades para ordenar la afiliación obligatoria, pero le es permitido homologar un contrato colectivo de trabajo que la prevea.

Igual que en Nueva Zelanda, en Australia una persona que no desea pertenecer a un sindicato por motivo de conciencia podrá ser eximida de esta obligación. La legislación australiana autoriza al registrador de sindicatos a expedir certificados de exención y mientras estos estén vigentes, los empleadores no están obligados a preferir en materia de empleo a un trabajador sindicado frente a trabajadores que hayan obtenido el certificado. Los requisitos para

obtener dicho certificado son convencer al registrador de la sinceridad de sus convicciones, y pagar al estado una cantidad igual a las cuotas que abonan los trabajadores sindicados.

En Trinidad y Tobago, la Comisión de Registro, Reconocimiento y Certificación, que es el órgano competente en cuestiones laborales, puede decretar el pago de cuotas de solidaridad y todo sindicato mayoritario reconocido puede solicitar que la Comisión expida una orden de solidaridad. Si la Comisión considera oportuno expedir dicha orden, la expedirá con carácter de provisional, posteriormente transcurridos veintiocho días se realizará entre los trabajadores de la empresa una votación mediante la cual, si al menos dos terceras partes de éstos se manifiestan a favor del pago de cuotas de solidaridad la orden se transformará en definitiva, de lo contrario queda anulada y el sindicato no podrá solicitarla nuevamente sino después de transcurridos dos años. La orden de pago de solidaridad impone al patrón la obligación de deducir del pago de cada trabajador el importe de la cuota sindical lo cual se hace por nómina. El importe de dicha cuota lo fija la Comisión y equivale a las cuotas que fije el sindicato.

La legislación laboral en Suiza establece un sistema de seguridad sindical en el cual la afiliación obligatoria no esta autorizada, pero se permite que los contratos colectivos puedan imponer a los trabajadores no sindicados el pago de cuotas de solidaridad. Dicho de otra manera todo trabajador que obtenga beneficios de un contrato colectivo de trabajo, debe sufragar su parte de los gastos de negociación, pero no está obligado a afiliarse al sindicato contratante. Las cuotas de solidaridad importan el noventa por ciento de las cuotas sindicales.

En Suecia, la legislación no hace referencia a la seguridad sindical, pero establecen límites a ésta, garantizando a todos los trabajadores el derecho de pertenecer a una asociación, de ejercer los derechos que confieren la calidad de miembro y de participar activamente en la asociación o en la formación de ésta.

Con arreglo a la interpretación que la OIT ha dado a la legislación Sueca, las cláusulas de seguridad sindical, incluida la de sindicación obligatoria, no son contrarias al derecho de asociación; sin embargo, no es lícito impedir que el trabajador elija el sindicato que desee. Así las cosas, un patrón puede exigir al trabajador su afiliación a un sindicato, como condición para la contratación, pero viola la legislación si despide o amenaza con el despido a un trabajador que ya es miembro de un sindicato, por el hecho de que éste sea distinto al titular del contrato, y el trabajador no quiera afiliarse a él.

Hasta el momento, de las legislaciones estudiadas, no hemos encontrado alguna que imponga un sistema obligatorio de seguridad sindical ni que designe a un sindicato determinado, como beneficiario exclusivo del sistema, situación diferente a la República del Congo donde los empleadores tienen la obligación de descontar del salario de todos sus trabajadores una contribución mensual equivalente al cero punto cinco por ciento del salario, como aporte a la Confederación de Sindicatos del Congo.

Esta misma situación se vive en Tanzania, donde el Ministro del Trabajo tiene la facultad de imponer la afiliación obligatoria cuando el número de afiliados a la Unión Nacional de Trabajadores de Tangañica represente el cincuenta por ciento o más de los trabajadores de una empresa o establecimiento. Hecha esta declaración, todo el personal debe sindicarse a más tardar en dos

meses contados a partir de su contratación o a partir de la vigencia de la orden, y después permanecer afiliados. La legislación de este país obliga al empleador a despedir inmediatamente a todo trabajador que no observe la orden. El trabajador despedido en estas circunstancias no tiene derecho a ninguna indemnización por despido.

El ejercicio del derecho reconocido a los trabajadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, enfrenta además de los obstáculos legislativos y reglamentarios a los que hemos hecho referencia, los obstáculos que representan la injerencia de las autoridades. En algunos casos la injerencia tiene su origen en la propia legislación laboral, la cual otorga a cierta autoridad una excesiva libertad para cumplir con sus funciones, también algunas veces las autoridades por su propia cuenta obstaculizan la creación o la subsistencia de una organización sindical sin apoyarse para dichas acciones en ningún precepto legal. Ante estas circunstancias no es suficiente que la legislación admita la libertad de elección sindical, sino que hace falta que, además, las autoridades públicas no restrinjan u obstaculicen su ejercicio.

La primera forma de injerencia es la que se basa en el registro de los sindicatos y el otorgamiento de su personalidad jurídica, como hemos observado a lo largo de este estudio, en muchos países un sindicato no adquiere existencia jurídica, ni puede representar a sus miembros si no ha sido registrado. En la mayoría de las legislaciones se establece que los sindicatos sean registrados tan pronto, como satisfacen los requisitos técnicos establecidos en la legislación que consisten generalmente en la presentación de sus estatutos y de una lista de sus dirigentes, al registrador.

Lamentablemente en muchas ocasiones las autoridades con fundamento legal o sin él, no obstante que las organizaciones sindicales reúnen los requisitos establecidos en la legislación, niegan el registro a fin de impedir o retardar la constitución de un sindicato, siendo que el derecho de los trabajadores a constituir libremente organizaciones de su propia elección **no puede considerarse existente, sino cuando es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.**

Otra forma de injerencia de las autoridades en el derecho de sindicación, es la difusión de información adversa a un sindicato determinado, que sucede en algunos casos en que las autoridades atacan a ciertos sindicatos mediante comunicados de prensa discursos o proclamaciones, advirtiendo por estos medios a la clase trabajadora que no se afilie a esos sindicatos. Sobre este particular, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que el derecho de expresión de opiniones mediante la prensa u otro medio de información es un elemento esencial del derecho sindical, si la libertad de expresión se le reconoce a los sindicatos quienes, en algunas ocasiones utilizando ésta atacan o critican al gobierno, es normal que éste conteste dando a conocer sus puntos de vista mediante una publicación análoga. Sin embargo según el punto de vista del Comité, la libertad de expresión del gobierno no debe ejercitarse en términos, ni por medios (sobre todo por el empleo del aparato social), que revistan carácter coercitivo y puedan atacar los derechos de los trabajadores a afiliarse a organizaciones de su elección.

3.2. SUS LIMITACIONES EN EL DERECHO MEXICANO

La legislación mexicana del trabajo (Ley Federal del

Trabajo), define como sindicato a la : "La asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."¹⁸ Esta definición está en concordancia y respeta los principios del convenio 87 de la OIT.

En nuestro derecho positivo pareciera que se consagra la idea central y principal del convenio 87 en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo respecto a que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, pero como veremos en el presente capítulo, la propia Ley Federal del Trabajo contradice lo dispuesto por éste artículo.

El número de miembros que como mínimo establece la Ley Federal del Trabajo para constituir un sindicato de trabajadores, según lo dispone el artículo 364, es de veinte miembros en servicio activo, y respecto al sindicato de patrones para que pueda ser constituido debe de afiliarse cuando menos a tres patrones. De acuerdo a lo dispuesto por la Comisión de Libertad Sindical de la OIT, el número mínimo de miembros requerido para la formación de un sindicato por el Derecho Mexicano es aceptable.

Aún cuando es común que algunas legislaciones laborales establezcan que los miembros de un sindicato deben pertenecer todos a la misma ocupación o a la misma rama de actividad, u ocupaciones o ramas similares, la legislación mexicana permite la figura del sindicato de oficios varios, el cual puede estar formado POR TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES

¹⁸ MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN., " Ley Federal del Trabajo ", 15ª, Ed., México D.F., Edit. Delma, 1994, p.139

(artículo 360 fracción V Ley Federal del Trabajo), con la salvedad de que sólo podrá constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte; esto último obedece a que si en el municipio o lugar en donde se pretende constituir el sindicato de oficios varios existen veinte o más trabajadores de una misma profesión, en favor de un sindicalismo más especializado, es conveniente que formen un sindicato gremial.

Así las cosas, la legislación mexicana no limita la afiliación de los trabajadores de una ocupación o una rama de actividad, que no cuente con el número suficiente de miembros para crear un sindicato gremial de empresa o de industria ya que pueden constituir un sindicato de diversas profesiones..

Como ya lo hemos señalado, el artículo 2 del Convenio 87 consagra el principio generalmente aceptado de que los trabajadores sin distinción alguna, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas. Como podemos apreciar este principio no hace distinción alguna, por lo que este derecho se establece en favor de todos los trabajadores tanto del servicio público como del privado independientemente de que sean funcionarios o no, con la excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía, esto en atención a que la OIT ha considerado que dada la naturaleza e importancia de las funciones que estos trabajadores desempeñan para la colectividad, no es posible otorgarles el mismo trato que los demás.

No obstante lo anterior, en nuestra legislación existen restricciones a este derecho, tanto para los trabajadores al servicio del estado, como para los trabajadores de confianza.

Un ejemplo claro de lo que se menciona en el párrafo inmediato anterior es que en nuestro país, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro en su artículo 87 señala "Para los Trabajadores de Gobierno del Estado, comprendidos Organismos y Empresas Descentralizadas sólo habrá un Sindicato para los Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado y uno para cada municipio...",¹⁹ esto no obstante que el artículo 86 de la misma ley señala que "Todos los trabajadores de base tendrán derecho a sindicalizarse libremente."²⁰

En lo que respecta a los trabajadores de confianza, éstos no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores de acuerdo con el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo. Como en muchas otras legislaciones, uno de los problemas de esta disposición que formalmente restringe la libertad de sindicación que el Convenio 87 en su artículo 2 otorga a todos los trabajadores **sin distinción alguna**, es la oscura amplitud del concepto trabajador de confianza que señala en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo : "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la

¹⁹ QUERÉTARO: H. LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO., " Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios ", La Sombra de Arteaga, Querétaro., Tomo CXXI, (Agosto 27 de 1987).

²⁰ *Ibidem*

empresa o establecimiento,"²¹ artículo que no define con claridad la categoría de trabajador de confianza ya que la primera parte del mismo se contradice con la segunda.

La restricción a los trabajadores de confianza al Servicio del Estado todavía es mayor ya que, según lo establece el artículo 93 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro, "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga o conflictos intergremiales. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales".²²

El derecho mexicano del trabajo otorga plena libertad a los sindicatos para constituir federaciones y confederaciones en los términos de los artículos 381 al 385, siempre y cuando cumplan con las disposiciones del capítulo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Así las cosas, la legislación mexicana permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones y separarse de ellas en cualquier tiempo, invalidando de pleno derecho cualquier estipulación en contrario. La legislación que nuestro país impone a las federaciones y confederaciones la obligación de registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, teniendo estas el derecho que confiere a los sindicatos el artículo 366 en su último párrafo, en el sentido de que si la autoridad ante quien se presenta la solicitud no resuelve sobre ésta en sesenta días y pese al

²¹ MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN., Obra citada, p. 4.

²² QUERÉTARO: H. LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO., Obra citada, p. 476

requerimiento del solicitante, no lo hace dentro de los tres días siguientes a tal requerimiento, 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. La libertad de crear federaciones y confederaciones solamente se encuentra supeditada al cumplimiento de los requisitos que para su constitución deben reunir y los documentos que deben de presentar, requerimientos perfectamente delimitados en el capítulo uno de la Ley Federal del Trabajo; es decir su constitución, al igual que la de los sindicatos, queda supeditada al cumplimiento de los requisitos de existencia, entre los que se encuentra la autorización de las autoridades del trabajo mediante el otorgamiento del registro.

Como ya lo hemos analizado anteriormente el monopolio sindical puede darse a través del control administrativo del estado al registrar a los sindicatos. En la mayoría de los países, los sindicatos obtienen personalidad jurídica, únicamente después de haber sido registrados ante la autoridad competente, siendo en la mayoría de los casos el procedimiento de inscripción una mera formalidad consistente en la presentación al registrador de varios ejemplares de los estatutos del sindicato solicitante y de la lista de sus dirigentes, requisitos tendentes a comprobar que la organización que pretende el registro se ha integrado cumpliendo con los requisitos de la legislación.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 356 que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus receptivos intereses."²³

²³ MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN., Obra citada, p. 139.

Atento a esta definición legal de sindicato y a lo dispuesto en el Título Séptimo, Capítulo II del mencionado ordenamiento, advertimos que nuestra legislación laboral establece como requisitos para la existencia de un sindicato los siguientes: 1.- Que sea constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, 2 .- Que deban constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos (Art. 364) y que deban 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 (Art.365).

Es por lo anterior que la legislación mexicana supedita la existencia del sindicato, con capacidad jurídica para actuar válidamente en el campo del derecho, a la autorización otorgada por la autoridad mediante el otorgamiento del registro, y aún cuando la Ley Federal del Trabajo señala que el registro sólo podrá negarse por las razones concretas que establece el artículo 366, es claro y evidente que para la existencia de un sindicato se requiere que la autoridad lo reconozca mediante el otorgamiento del registro, lo que contraviene a lo dispuesto por los artículos 2 y 7 del Convenio 87.

Cabe hacer notar, que para el caso de que sea negado el registro, no se establece recurso ordinario alguno para combatir dicha resolución.

Respecto a las federaciones y confederaciones, la Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones y que en cualquier tiempo podrán retirarse o dejar de formar parte de ellas, por lo que en nuestro país, hay

libertad de constituir federaciones y confederaciones cumpliendo únicamente con los requisitos preestablecidos por la ley, es decir, también supedita su legal constitución a la autorización por parte de las autoridades mediante el otorgamiento del registro.

Por lo que toca a los trabajadores al servicio del estado, la situación es distinta, ya que en nuestro país está prohibido a los sindicatos de trabajadores al servicio del estado adherirse a organizaciones, centrales obreras o campesinas ; con tal disposición se vulnera lo establecido en el convenio 87 respecto de que todos los trabajadores sin distinción podrán constituir las organizaciones que deseen y adherirse a ellas.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo establece expresamente en la primera parte del artículo 358 que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él, la realidad es que la legislación laboral mexicana viola y contraviene el Convenio 87 cuando el artículo 395 dispone : "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cuales quiera otra que establezca privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

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

contratante."²⁴

Este artículo permite que mediante un simple acuerdo entre patrón y sindicato, se establezca la obligación a cargo de los trabajadores que deseen prestar sus servicios para un empleador que tenga celebrado contrato colectivo con un sindicato, **DE AFILIARSE A DICHO SINDICATO**, ya que de lo contrario no podrán ser contratados. Esta situación viola lo dispuesto por el Convenio 87 con relación a que los trabajadores libremente podrán constituir las organizaciones que deseen y afiliarse a ellas, ya que esta restringiendo esta libertad, obligando materialmente al trabajador a afiliarse a un sindicato determinado, ya que de no ser así, no podrá ser contratado y por lo tanto no será empleado, con todas las repercusiones sociales y económicas que esto le acarreará.

El precepto anteriormente transcrito vulnera el principio de libertad de sindicación consagrado en el convenio 87, cuando a los trabajadores ya contratados con posterioridad a que se celebró el contrato colectivo de trabajo con el sindicato en el que se convino la cláusula de exclusión, los obliga a estar siempre afiliados a ese sindicato, ya que de renunciar a este o si son expulsados del mismo, el patrón tendrá la obligación de separarlos del trabajo, por lo que se reitera, materialmente están obligados a permanecer afiliados al sindicato titular, aún cuando deseen afiliarse a otro.

Así las cosas, la legislación mexicana prohíbe que el trabajador elija libremente a que organización sindical quiere pertenecer, o si no quiere pertenecer a ninguna, ya que permite que puedan ser obligados a adherirse a una determinada organización sindical con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo no

²⁴ Idem., p. 149

será contratado, o bien si ya están laborando y cambian de sindicato o simplemente ya no pertenece al sindicato titular del contrato colectivo perderá el trabajador su trabajo, ya que el patrón no tendrá otra opción de acuerdo con la ley que aplicarle precisamente la cláusula de exclusión despidiéndolo.

Esta situación hace que la Ley Federal del Trabajo mexicana aplique un sistema de seguridad sindical legislativo y administrativo en favor del Estado, bastante efectivo para obligar a los trabajadores a pertenecer o no a un sindicato determinado.

3.3.- CRITERIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO A LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN.

Como hemos visto en el presente trabajo y concretamente en el artículo del Convenio número 87, la OIT ha determinado que la libertad de sindicación consiste en que tanto trabajadores como empleadores no necesitan cumplir ningún requisito, permiso u obtener licencia, para la constitución de una organización sindical, mas sin embargo en la mayoría de los países del mundo se viola flagrantemente esta libertad y ello atenta contra la justicia social, convirtiendo el convenio citado en algunos casos en letra muerta.

El Convenio 87, en su artículo 2 establece 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."²⁵

Con relación a lo transcrito en el párrafo inmediato anterior, es claro y preciso al establecer el principio de la no discriminación en materia sindical. La expresión sin ninguna distinción que utiliza el artículo referido, se traduce en el reconocimiento de la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase, que tenga como fundamento el sexo, el color, la raza, las creencias religiosas o la nacionalidad. Así las cosas, la prohibición del registro de sindicatos mixtos constituidos por diferentes razas es incompatible con el Convenio 87.

Igual criterio se debe de aplicar respecto a los funcionarios públicos (con la excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del propio convenio), los trabajadores del sector público, deben poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus agremiados. Al no respetar el derecho de los trabajadores del sector público para crear sindicatos, hace que sus "asociaciones" no gocen de las mismas ventajas que los sindicatos propiamente dichos, lo cual constituye una discriminación del sector público, situación incompatible con lo establecido en el artículo 2 del Convenio número 87, el cual establece que los trabajadores sin distinción alguna tienen derecho a constituir sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, e incompatibles con los artículos 3 y 8, párrafo segundo, del convenio mencionado.

Con relación a la aparente limitación de lo señalado en el

²⁵ MÉXICO: SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ., Obra citada, p. 150.

artículo 2 citado, respecto a las fuerzas armadas y la policía, el artículo 9 del mismo convenio, dispone que la legislación nacional deberá determinar hasta que punto serán aplicables a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el presente convenio. En virtud del texto anterior, es clara la intención de la Conferencia Internacional del Trabajo de dejar a cada país determinar en que medida los trabajadores de policía y fuerzas armadas deben gozar de los derechos consagrados por el Convenio 87. Por ello los miembros de las fuerzas armadas que podrían ser excluidos de la aplicación del Convenio 87 **deben ser definidos de manera restrictiva, ya que de no ser así lo anterior se prestaría a que los países en cada caso violaran el Convenio de referencia.**

Es prudente recordar que, "Los trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes de conformidad con el Convenio 87."²⁶ Este criterio también se aplica para el personal civil empleado en los bancos del ejército.

En relación con la segunda parte del artículo 2 del Convenio 87, cabe señalar que una disposición legal que supedita (el derecho de crear por parte de los trabajadores o empleadores las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas), a una autorización otorgada de manera discrecional o administrativa por un departamento ministerial o similar, **es incompatible con el principio de libertad sindical**, y esa violación se profundiza

²⁶ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, " La Libertad Sindical ", 4ª. Ed., Ginebra, Suiza, Edit. Oficina Internacional del Trabajo, 1996, p. 151.

cuando la legislación que establece esta limitante no permite la existencia de recurso alguno contra la negativa eventual de la autoridad, según comentamos en páginas anteriores.

En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Libertad Sindical y de Relaciones de Trabajo declaró que; "- los Estados quedan libres para fijar en sus legislaciones las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales -. Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del Convenio 87, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas con el Convenio Núm. 87,"²⁷ por lo tanto las formalidades previstas por las diversas legislaciones para constituir un sindicato en ningún momento deberán establecer condiciones que retrasen o impidan la formación de estas organizaciones.

Es claro para la OIT que el establecimiento de un sindicato puede implicar serias dificultades, e incluso hacerse imposible, si la legislación de algún país fija como el número mínimo de miembros una cifra muy elevada, por ejemplo, cuando se establece que para la constitución de un sindicato de empresa deben ser cincuenta miembros como mínimo. La OIT ha considerado por el contrario, que el número mínimo de veinte miembros para constituir un sindicato de empresa no es una cifra exagerada, ni la exigencia de un mínimo de treinta trabajadores para constituir un sindicato de industria. De igual manera considera la OIT que exigir

²⁷ Idem, p. 56.

diez o más empleadores como mínimo para formar un sindicato es una cifra exagerada.

La mayoría de legislaciones en el mundo, exigen para que un sindicato tenga personalidad jurídica y pueda negociar colectivamente que éste se encuentre debidamente registrado; pero si las condiciones para conceder dicho registro equivalen a exigir una autorización previa de las autoridades para la constitución o el funcionamiento del sindicato, tal disposición constituye una infracción al Convenio número 87. Por el contrario, no existe contradicción, ni violación alguna al Convenio citado, si las condiciones exigidas por la autoridad son meras formalidades que no ponen en peligro las garantías previstas por el convenio mencionado. Por lo tanto, la autoridad correspondiente no debe negar el registro de una organización sólo por considerar que ésta pudiera realizar actividades distintas que pudieran sobre pasar el marco de actividades normales de los sindicatos, o por considerar que por las características del sindicato no se encuentra en la posibilidad de cumplir con sus funciones, ya que con este sistema queda supeditada la inscripción obligatoria de los sindicatos a una autorización previa de la autoridad correspondiente. En este mismo orden de ideas, el requerimiento que existe en varias legislaciones con relación a que un sindicato debe conseguir el consentimiento de una central sindical para poder ser registrado debe de desaparecer, ya que va en contra del Convenio número 87.

Es importante el hecho de que en toda legislación se consagre el derecho de apelar ante los tribunales correspondientes contra toda decisión administrativa en materia de registro de una organización sindical, lamentablemente, en la mayoría de legislaciones no está previsto recurso alguno contra las mencionadas actuaciones de la autoridad correspondiente y aun si

existiera, esto no implicaría el cumplimiento de Convenio número 87.

Ha sido criterio de la OIT el que el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección, no puede considerarse existente si no es reconocido y respetado plenamente (es decir, tanto de hecho como de derecho).

La libertad de sindicación lleva implícita la de determinar la estructura y composición de los sindicatos por parte de sus miembros.

La existencia de un sindicato en un sector determinado no debe constituir un obstáculo para la constitución de otro si es el deseo de los trabajadores, por lo que las disposiciones que una ley nacional establezca, relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial determinada, no está en concordancia con los principios de libertad sindical. Podemos afirmar que, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes necesariamente implica la posibilidad de crear si es su deseo más de un sindicato de trabajadores por empresa, por lo que las disposiciones de las legislaciones nacionales que exigen la existencia de un solo sindicato por empresa oficio o profesión son violatorias del artículo 2 del Convenio 87.

A pesar de que los trabajadores o los empleadores pudiesen tener interés en el monopolio de las organizaciones sindicales, la unificación o unidad de movimiento sindical no debe ser impuesta por medio de la intervención estatal mediante la vía legislativa, dado que esa intervención sería contraria a los principios

establecidos en los artículos 2 y 11 del Convenio 87.

El hecho de que se niegue a un trabajador la posibilidad de elegir entre distintos sindicatos, porque la ley solamente permite que exista un solo sindicato en la rama profesional en que el trabajador ejerce su actividad profesional, es incompatible con el Convenio 87, ya que tales normas establecen por vía legislativa un monopolio sindical que es conveniente distinguir de las situaciones de hecho en que los trabajadores por su entera y libre voluntad formen un solo sindicato.

Así pues, en un caso en que la legislación exija que el sindicato se constituya con más de cincuenta por ciento de los obreros, si el sindicato es de obreros, o con un porcentaje mayor de cincuenta por ciento de los empleados, si dicho sindicato es de empleados, y con más de cincuenta por ciento de obreros y empleados, si trata de un sindicato mixto, el Comité de Libertad Sindical señaló que tal disposición es **incompatible con el artículo 2 del convenio 87, pues constituye un obstáculo para la creación de sindicatos capaces de fomentar y defender los intereses de sus miembros** y tiene también, el resultado de prohibir la creación de un nuevo sindicato, cuando ya exista uno en la empresa o establecimiento considerado.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la discriminación o el favoritismo del gobierno frente a determinadas organizaciones no es una práctica compatible con el convenio 87, toda vez que al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las otras podría el gobierno influir en el ánimo de los trabajadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse.

Cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical, como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, dichas cláusulas sólo deben hacerse efectivas a través de contratos colectivos; así mismo, de conformidad con los principios de libertad sindical, los contratos colectivos de trabajo deben poder prever un sistema de deducción de cuotas sindicales sin injerencia alguna de las autoridades.

De acuerdo al artículo 2 del Convenio 87 se establecen en favor de las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de constituir federaciones y confederaciones, y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores según sea el caso, de tal forma que los trabajadores deben hacer efectivo su derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, situación que también se da para que los Sindicatos puedan constituir las federaciones y éstas las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas.

La adquisición de personalidad jurídica para los sindicatos de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones **no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho a que se refiere el párrafo anterior.**

En concreto, un sindicato de trabajadores y empleadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia si cumple con lo dispuesto en los estatutos de ésta y sin ninguna autorización previa. Sólo las federaciones y confederaciones podrán decidir si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos, por lo que una disposición mediante la cual el Ministro del Trabajo o algún

órgano análogo, a su arbitrio pueda aprobar o rechazar la constitución.

Es violatorio del artículo 5 del Convenio número 87 el hecho de que sólo pueda existir una confederación en un país y que sólo los Sindicatos reconocidos por la autoridad respectiva puedan constituir federaciones y confederaciones.

Por lo que la OIT de acuerdo a sus criterios, ha señalado que todos los trabajadores deben tener el derecho a ejercer libremente sus actividades de defensa y de propuesta respecto de sus intereses económicos y sociales, a través de las centrales sindicales de su elección.

CAPITULO IV

NIVELES DE CONTRADICCIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA, LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS (QUERÉTARO), CON EL CONVENIO INTERNACIONAL DE LIBERTAD DE SINDICACIÓN NUMERO 87.

4.1.- CONTRADICCIONES.

La Ley Federal del Trabajo, viola las disposiciones establecidas tanto por el artículo 123 como por los artículos 2 y 7 del Tratado Internacional denominado Convenio 87, cuya jerarquía normativa es equiparable a la de la propia Constitución.

El Convenio 87 en su artículo 2, señala que "Los trabajadores y 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."²⁸

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395,

²⁸ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO., Obra citada, p. 150.

dispone: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."²⁹

Como puede apreciarse, el artículo citado de la Ley Federal del Trabajo contraviene lo que dispone el artículo 2 del Convenio 87, toda vez que permite que se viole la libertad de sindicación mediante el acuerdo entre el sindicato y patrón (acuerdo que en la práctica se establece en la mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo), en el sentido de que el trabajador que desee laborar para el patrón estará obligado a afiliarse al sindicato titular de dicho pacto colectivo, ya que de no ser así **NO PODRÁ SER CONTRATADO Y POR TANTO NO PODRÁ PRESTAR SUS SERVICIOS**, lo que impide al trabajador ejercer su derecho de libertad de sindicación, que establece en su favor el artículo 2 del convenio multicitado, impidiendo que el trabajador pueda elegir **libremente**, es decir sin coacción de ninguna naturaleza a que sindicato adherirse, y en el caso que nos ocupa, la ley **obliga** al trabajador a afiliarse al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, pues de lo contrario no podrá laborar.

²⁹ MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN. Obra citada, p. 149

De igual manera, el artículo en comento permite que patrón y sindicato obliguen mediante el Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores que ingresen a laborar después de firmado éste, a estar por toda su vida laboral en la empresa, afiliados al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que de hacer uso de su libertad de sindicación, renunciando a este sindicato o afiliándose a otro o también en su caso, al ser expulsados del sindicato titular, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo incurrirían en una causa suficiente para que el patrón esté obligado a despedirlos de su empleo, por lo que **están obligados a afiliarse a determinado sindicato**, titular del Contrato Colectivo de Trabajo, lo que contradice y viola lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio 87.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo no señala con claridad y precisión cuales son los requisitos de existencia de las agrupaciones de trabajadores y patrones llamadas sindicatos, aún cuando establece en su artículo 356 que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos interés."³⁰ Además, en su artículo 364 dispone que: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos..."³¹, y establece en su artículo 365 que: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local..."³², no establece que estas obligaciones sean requisitos de existencia. Como puede

³⁰ Idem, p. 139

³¹ Idem, p. 140

³² *Ibidem*.

apreciarse, el código laboral mexicano no establece sanción alguna por el hecho de que los sindicatos no se registren, por lo que de una interpretación literal del artículo citado en último término, se desprende que el derecho mexicano no exige para que un sindicato se constituya conforme a la ley, es decir, que cuente con personalidad jurídica como tal, el requisito de que esté registrado; pero realizándose una interpretación exegética de lo dispuesto en este capítulo, podemos interpretar que la voluntad del legislador, es decir, el espíritu de la ley respecto de este punto es el siguiente:

Los requisitos de existencia de una agrupación de trabajadores o patrones que se denomine sindicato son:

1.- Que tenga como finalidad lo dispuesto por el artículo 356;

2.- Que esté constituido con veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos;

3.- Que esté registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal, o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local.

Atento a estas consideraciones, la legislación mexicana interpretada en su conjunto dispone que para la existencia jurídica de un sindicato de trabajadores o patrones, es indispensable y obligatorio que éste sea registrado ante las autoridades competentes, lo cual implica que para que se constituya un sindicato como tal, es decir con personalidad jurídica y capacidad para actuar en el mundo del derecho, es necesaria la autorización de las autoridades del trabajo, previa a la constitución del

sindicato, autorización que de hecho consiste en el otorgamiento del registro sindical, necesario e indispensable, para que jurídicamente quede constituido un sindicato y válidamente pueda actuar como tal. Cabe señalar que la interpretación de la Ley Federal del Trabajo antes citada es la aplicada por todas y cada una de las autoridades del trabajo citadas con anterioridad.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, también vulnera y contraviene lo dispuesto por el artículo 7 del mencionado Tratado Internacional denominado Convenio 87, mismo que señala "La adquisición de la personalidad jurídica para las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio."³³

Los artículos antes transcritos no sólo contravienen las disposiciones internacionales, sino también disposiciones de la propia ley, como lo es el artículo 357 que señala: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."³⁴ Además se contraviene también, lo que dispone el artículo 358 que dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no

³³ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO., Obra citada, p. 151

³⁴ MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNION., Obra citada, p. 139

puesta."³⁵

Por otro lado La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (Querétaro) también viola flagrantemente la libertad de sindicación, al establecer en su artículo 93: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos ni serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga o conflictos intergremiales. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza quedarán suspendidas todas las obligaciones y derechos sindicales."³⁶ Como se puede apreciar con toda claridad, la mencionada legislación no permite que los trabajadores de confianza al servicio del estado ejerzan la libertad de sindicarse sin restricción alguna, consagrada en el Convenio 87 en su favor, ya que tajantemente SE LES PROHIBE PERTENECER A CUALQUIER SINDICATO, lo que también contraviene lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado B fracción X.

De igual manera la Ley en análisis en su artículo 88 que dice: "En cada Municipio, con sus Empresas y Organismos Descentralizados, sólo habrá un Sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretenden ese derecho, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario."³⁷ viola las disposiciones contenidas en el artículo 2 del Convenio 87 cuando restringe el derecho de los trabajadores de formar las asociaciones que estimen

³⁵ Ibidem

³⁶ QUERÉTARO: H. LEGISLATURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO., Obra citada, p. 476

³⁷ Ibidem

convenientes y de afiliarse a ellas. Además con esta disposición, se instituye el monopolio sindical que, a su vez, es contrario también a lo dispuesto por el Convenio 87.

4.2. PROPUESTAS DE REFORMA Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS (QUERÉTARO).

Para efecto de adecuar la Ley Federal del Trabajo a las disposiciones del Derecho Internacional del Trabajo y específicamente a lo establecido por el Convenio 87, es indispensable realizar las siguientes reformas y adiciones:

1.- Derogar el artículo 395 del mencionado ordenamiento, que permite se viole la libertad de sindicación mediante un simple acuerdo entre el sindicato y el patrón, acuerdo que no permite al trabajador elegir en uso de su libertad de sindicación si quiere sindicarse o no, ni tampoco decidir a que sindicato desea pertenecer.

2.- Reformar el artículo 365 de la Ley en comento, en su primer párrafo, el cual deberá quedar redactado de la siguiente forma: Los sindicatos **PODRÁN** registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: ..., además deberá

adicionarse a este artículo el párrafo siguiente:

Para que aquellos sindicatos que hayan decidido registrarse acrediten su personalidad jurídica, bastará que exhiban para tal efecto, su constancia de registro. Los sindicatos no registrados para acreditar su personalidad jurídica se sujetarán a las disposiciones del Título Catorce, Capítulo II, de la presente ley.

La ultima parte de este articulo no debe interpretarse como una reglamentación requisitoria si no como una demostración de la libre voluntad de los trabajadores para sindicarse.

Lo anterior evitará que las autoridades laborales pueda seguir interpretando la Ley Federal del Trabajo en el sentido de exigir como requisito de existencia de los sindicatos, el que se encuentren registrados, y evitar la posibilidad del control político por parte del estado sobre las organizaciones sindicales existentes y futuras.

3.- Respecto a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios (Querétaro) debe derogarse, el artículo 93 del mencionado ordenamiento, ya que viola flagrantemente la libertad de sindicación consagrada, tanto por el Convenio 87, como por la Constitución Mexicana, al prohibir tajantemente a los trabajadores de confianza sindicarse.

4.- También deberá ser derogado el artículo 87 y 88 de la Ley anteriormente citada, el cual establece un monopolio sindical por vía legislativa que no es permitido por el Convenio 87 y, a su vez, restringe la libertad de los trabajadores de crear las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin ninguna restricción y sin autorización previa, con lo que también vulnera las disposiciones del convenio mencionado.

CONCLUSIONES

Uno de los objetivos fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo, así como de la Organización Internacional del Trabajo, es la defensa de la libertad de sindicación, tanto de trabajadores como de empleadores. Para tal efecto, se han implementado una serie de normatividades verdaderamente completas y claras, mismas que prohíben cualquier actuación contraria al derecho que tienen tanto trabajadores, como empleadores, sin distinción alguna a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones; un claro ejemplo de ello lo es, el Convenio número 87 que, por su contenido, es el de mayor importancia sobre la materia.

Lamentablemente pese al esfuerzo internacional y a la claridad y técnica jurídica de las normas dictadas al respecto, la mayoría de los países obligados por dichas normas violan el derecho a la libertad de sindicación de sus trabajadores y empleadores, violación que se da de diversas maneras, que van desde prohibir a los trabajadores sindicarse en razón de su raza, hasta exigir una autorización previa por parte del Estado para la constitución jurídica de una organización sindical como tal, siendo los menos aquellos países que permiten a sus trabajadores y empleadores sin ninguna distinción, constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas sin la necesidad de una autorización previa para tales efectos. Lo que impide al Derecho Internacional del Trabajo, en lo que respecta a la Libertad de Sindicación, cumplir con sus objetivos primarios.

La libertad de sindicación en el Derecho Internacional es violentada, mediante una serie de restricciones legislativas y administrativas por parte de los gobiernos de los diversos países firmantes de los Tratados Internacionales, normatividades locales que en su mayoría están orientadas a conseguir el control por parte del estado, de las organizaciones sindicales, lo que va en detrimento de la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses comunes de los trabajadores y los empleadores.

En la legislación laboral mexicana se violenta la libertad de sindicación que consagra el Tratado Internacional denominado Convenio 87 en su artículo 2, no obstante que dicho tratado tiene la misma jerarquía normativa que la Constitución Mexicana, toda vez que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395, viola mediante un simple acuerdo entre el sindicato y el patrón, la libertad de los trabajadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas. Por lo que se propone la derogación del mencionado artículo.

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a la interpretación que de ella hacen las autoridades laborales al exigir como requisito para que un sindicato quede jurídicamente constituido y, por tanto tenga personalidad jurídica, el que sea registrado ante las autoridades del trabajo está condicionando la constitución jurídica de un sindicato al otorgamiento de una autorización previa, como lo es el registro, por lo que dicha disposición viola lo dispuesto por el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y en atención a ello se propone la reforma y adición del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en los términos señalados en la presente investigación.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro, en su artículo 93, viola flagrantemente la libertad de sindicación consagrada en el artículo 2 del Convenio número 87, al PROHIBIR, tajantemente a los trabajadores de confianza formar parte de un sindicato, contraviniendo además del Tratado Internacional mencionado, el artículo 123 Fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ante lo cual se propone la derogación del artículo 93 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro.

Asimismo, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios del Estado de Querétaro, con lo que señala en su artículo 87 vuelve a contravenir lo dispuesto por el Convenio 87 en su artículo 2, al disponer que para los trabajadores al servicio del Estado sólo podrá existir UN SOLO SINDICATO y también UN SOLO SINDICATO para cada municipio, imponiendo por vía legislativa, un monopolio sindical que viola la libertad de sindicación de los trabajadores del servicio público, por lo que se propone la derogación de ésta disposición.

Con las reformas y adiciones a las citadas legislaciones mexicanas que son propuestas en la presente investigación, se evitaría que el gobierno mexicano tuviese el control político y operativo sobre las agrupaciones de trabajadores, tanto al servicio del estado, como de los particulares. De esta forma, las organizaciones referidas podrían cumplir realmente con la única función para la que fueron creadas, que es la del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, sin ninguna limitación para ello.

La Ley Federal del Trabajo Mexicana vulnera de nueva

cuenta lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio 87, que otorga la prerrogativa a todos los trabajadores sin distinción alguna de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse también a las asociaciones que libremente decidan, al no permitir que los trabajadores de confianza puedan pertenecer a las asociaciones de los demás trabajadores (se entiende aquellos que no son de confianza) situación ilegal ya que tanto los trabajadores de confianza, como los que no lo son, desempeñan un servicio personal y subordinado para el patrón a cambio de un salario, es decir ambos son trabajadores y al no distinguir el Convenio 87, para que la Ley Federal del Trabajo Mexicana respete la normatividad internacional, tampoco debe establecer distinción alguna. Aclarando que el artículo 123 constitucional tampoco hace distinción alguna entre los trabajadores de confianza y quienes no lo son.

Pese a la intensión internacional como hemos visto, algunos gobiernos locales se resisten a perder el control político y de hecho del que han gozado sobre las organizaciones sindicales, por lo que no permiten el libre ejercicio de la libertad de sindicación tutelada por el Derecho Internacional.

Ahora bien, para efecto de que las organizaciones de trabajadores y de patrones no tengan más control que el de sus propios agremiados, y no estén comprometidas más que con los intereses de sus miembros, es necesario que todas las legislaciones laborales, incluyendo desde luego a la mexicana, cumplan con lo dispuesto por el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

RELACIÓN DE LIBROS

CAVAZOS Flores, Baltasar., "El Derecho Laboral en Iberoamérica", México, Edit. Trillas, 1981.

DE BUEN Lozano, Néstor., "Derecho del Trabajo Tomo II", 2ª, Ed., México D.F., Edit. Porrúa, S.A, 1977.

DE BUEN Lozano, Néstor., "Organización y Funcionamiento de los Sindicatos", 2ª, Ed., México D.F., Edit. Porrúa S.A, 1986.

DE LA CUEVA, Mario., "El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II", 2ª, Ed., México D.F, Edit. Porrúa S.A, 1981.

MUÑOZ Ramón, Roberto., "Derecho del Trabajo Tomo II", México D.F., Edit. Porrúa S.A, 1983.

VALTICOS, Nicolás., "Derecho Internacional del Trabajo", 3ª, Ed., Madrid España, Edit. Tecnos, 1980.

RELACIÓN DE REVISTAS

ARELLANO Bernal, Gloria., "La Nueva Cultura Laboral", Revista Laboral, México D.F, No. 48 (Septiembre 1996).

DÍAZ González, Luis Raúl., "Relaciones Colectivas Sindicatos y Huelgas", Revista Laboral, México D.F, No. 38 (Octubre 1995).

FORERO Rodríguez, Rafael., "Reformas Laborales en la

República de Colombia en los años 90", Revista Laboral, México D.F, No. 48 (Septiembre 1996).

LACAVEX Berumen, Ma. Aurora., "Constitucionalismo Social", Revista Laboral, México D.F, No. 61 (Octubre 1997).

LÓPEZ Díaz, Filiberto., "La Unión Nacional de Trabajadores", Revista Laboral, México D.F, No. 64 (Enero 1998).

MÉXICO: H. CÁMARA DE DIPUTADOS LV LEGISLATURA., "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 8ª, Ed., México D.F, Edit. Miguel Ángel Porrúa, 1993.

MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN., "Ley Federal del Trabajo", 56ª, Ed., México D.F, Edit. Porrúa S.A, 1993.

MÉXICO: H. CONGRESO DE LA UNIÓN., "Ley Federal del Trabajo", 15ª, Ed., México D.F, Edit. Delma, 1994.

MÉXICO: SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL., "Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México", 3ª, Ed., México D.F, Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984.

MOCTEZUMA Barragán, Javier., "Política Laboral y Orden Constitucional", Revista Laboral, México D.F, No. 61 (Octubre 1997).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., "El Pleno Empleo", Revista el Informante Boletín de la O.I.T., México, No. 1.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.,
"Fragilidades de la Economía y retroceso en el Empleo", Revista el Informa para América Latina y el Caribe, Argentina, Tomo II.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.,
"Panorama Laboral 1995", Revista el Informante Boletín de la O.I.T., México, No. 1.

REYNOSO Castillo, Carlos., "El Sindicalismo en el siglo XXI", Revista Laboral, México D.F, No. 63 (Diciembre 1997).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., "La Libertad Sindical", 4ª, Ed., Roma Italia, Edit. Oficina Internacional del Trabajo, 1996.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., "Las Normas Internacionales del Trabajo (Ayuda al Desarrollo y Justicia Social)", Roma Italia, Edit. Oficina Internacional del Trabajo, 1993.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO., "Perfil de la O.I.T.", Ginebra Suiza, Edit. Servicio de Información y Prensa de la Oficina Internacional del Trabajo, 1994.