

I.2. DERECHO CONSTITUCIONAL

LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO (UNA REFERENCIA A LOS CASOS DE ESPAÑA Y MÉXICO)

Por el Dr. FELIPE DE LA MATA PIZAÑA
Profesor Titular

Facultad de Derecho, Universidad Panamericana de Ciudad de México

Resumen

En este ensayo se demuestra la naturaleza de la libertad sindical como derecho humano natural y universal, para realizar una referencia general a las legislaciones española y mexicana en el tema. Revelando que a pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se le determina expresamente ese carácter, de la interpretación sistemática de la normativa legal aplicable en México, se le debe reconocer el mismo.

Abstract

This essay demonstrates the nature of freedom of association as natural and universal human right, to make a general reference to Spanish and Mexican laws on the subject. Revealing that, although in the Constitution of the United Mexican States that character was not determined specifically, a systematic interpretation of legal norms applicable in Mexico must recognize the same.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA LIBERTAD SINDICAL
 1. HISTORIA BREVE DEL SINDICALISMO EN OCCIDENTE
 - A) **Organización Profesional Romana**
 - B) **Las Gildas**
 - C) **Los Gremios**
 - D) **Sindicalismo Moderno**
 2. LA LIBERTAD SINDICAL EN DERECHO INTERNACIONAL
 - A) **Declaraciones y tratados en general**
 - B) **Documentos de la Organización Internacional del Trabajo**
 3. NATURALEZA DE LA LIBERTAD SINDICAL
 - A) **Es un derecho natural**
 - B) **Es un derecho humano**
 - C) **Es un derecho, cuya eficacia está sujeta a un ejercicio colectivo, y que corresponde sólo a aquellos individuos que pertenecen a una clase determinada**
 - D) **Su objeto debe referirse a la defensa de un grupo de empleados**
 4. CONCEPTO
- III. NORMATIVA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA Y LA LIBERTAD SINDICAL
- IV. EL DERECHO LABORAL MEXICANO Y LA LIBERTAD SINDICAL
- V. CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN

El contenido del presente trabajo pretende ser una obra crítica que en mucho quiere generar la reflexión del lector (con la inevitable polémica, especialmente en la parte correspondiente al Derecho Mexicano), a fin de establecer con claridad algunas personales perspectivas y reflexiones sobre la libertad sindical, no sólo en un plano del derecho interno de los dos países que se analizan, sino inclusive en un plano supranacional¹.

En ese sentido, las preguntas a responder en el presente ensayo son: 1) ¿En que momento en Occidente se comenzó a ejercitar la libertad de formar asociaciones sindicales?; 2) ¿En el plano internacional ha sido regulada la libertad sindical?; 3) ¿Cuál es la verdadera naturaleza de la libertad sindical?; 4) ¿En España: la libertad sindical es un derecho humano según la Constitución Española de 1978?; 5) De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: ¿Cuál es la naturaleza de la libertad sindical?

II. CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA LIBERTAD SINDICAL

I. HISTORIA BREVE DEL SINDICALISMO EN OCCIDENTE²

Normalmente se han establecidos las siguientes etapas en la historia de los movimientos sindicales, al menos en la cultura Occidental:

A) Organización Profesional Romana

Parece ser que en Occidente los primeros gremios surgieron en Roma, si bien éstos, al igual que todas las personas morales en general, carecieron de personalidad jurídica.

¹ Desde este instante me permito señalar que en lo personal en esta obra me referiré exclusivamente a la libertad sindical de los trabajadores, a pesar de que sabemos que existen sindicatos de patrones o empleadores. Sin embargo tales organizaciones no serán analizadas en este ensayo, por lo que responden a una limitación metodológica. Igualmente, como limitación metodológica no me referiré ni a los casos de los empleados al servicio del estado, ni otros casos de excepción de personas que no necesariamente gozan de la libertad sindical por razones de orden público. Esto significa que me centraré en aquellas personas que efectivamente son titulares plenamente de la libertad sindical, y que además son la gran mayoría de trabajadores, esto es, aquellos que dependen de empresas privadas comunes y corrientes.

² El presente apartado se encuentra fundamentalmente basado en las obras de: Mozart V. RUSOMANO, *Principios Generales del Derecho Sindical*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, págs. 13-42, y Néstor DE BUEN, *Derecho del Trabajo*, 7.^a ed., tomo II, Porrúa, México, 1991, págs. 587-603.

En ese sentido, los romanos formaron gremios de profesionales, aunque su fin no era establecer derechos de clase, sino simplemente adorar en común a los distintos dioses de su panteón divino y fomentar la convivencia social.

Por ello, desde las leyes de las XII Tablas, e inclusive en el Digesto se menciona con claridad a los *Collegis et Corporibus*, a los que se les otorgaba autonomía para la emisión de sus reglamentos internos. Los Colegios se dividían en diversas clases: cofradías religiosas, profesionales (artistas, artesanos, etc.), militares y funcionarios públicos.

A lo largo de la historia de Roma en un principio los Colegios debían constituirse con la aprobación del monarca, luego del Senado, posteriormente no necesitaron de aprobación alguna, con el tiempo representaron un verdadero peso, al crecer su número y la cantidad de sus integrantes, por lo que durante el imperio en diversos momentos fueron prohibidos o limitados, para finalmente desaparecer en el posclásico romano.

B) Las Guildas

Las guildas tuvieron su inicio en los derechos sajón y germánico, basándose en la «costumbre del convite», consistente en la asistencia a la casa de un anfitrión, mediante la cual los convidados quedaban comprometidos al seguimiento de determinados usos y cuestiones, basados más bien en el honor por vía de juramentos o promesas solemnes, que en principios jurídicos o estatutos de organización.

Con base la costumbre mencionada, se formaron algunas agrupaciones de personas con intereses comunes, de tipo profesional, con fines fundamentalmente religiosos y de asistencia recíproca, a manera de asociaciones mutualistas.

Por ello, las guildas fundamentalmente se asentaron en los grupos de comerciantes y de oficios de peligro, *v.gr.* los marinos.

Es así que se formaron verdaderas organizaciones de mercaderes que tuvieron un peso fijativo en la política medieval, de hecho la famosa Liga Hanseática, era fundacionalmente una guilda, a la cual se fue dotando de una estructura y una organización interna.

C) Los Gremios

Al llegar la Segunda mitad de la Edad Media, acaecen diversos grandes acontecimientos: la primera Universidad, el surgimiento de una Gran Filosofía (la escolástica), la glosa del derecho romano, las nuevas arquitecturas monumentales, una economía urbana basada en una nueva clase social (la burguesía) y el auto descubrimiento de una Europa que se había paralizado a la caída del Imperio Romano de Occidente.

En ese sentido, y basados en la tradición de los colegios romanos y las gildas surgieron los gremios de profesionistas; sin embargo los gremios buscaron proteger a los miembros frente al gobierno, y a otros agentes económicos.

Por ello, tuvieron en el derecho medieval personalidad jurídica reconocida, tuvieron el privilegio de establecer sus estatutos sociales, y en muchas ocasiones tuvieron la posibilidad de juzgar a sus miembros.

Sus finalidades eran las siguientes:

- a) Garantizar y ampliar los derechos y privilegios de los miembros del gremio (inclusive los derechos de transmisión *mortis causa* de los privilegios profesionales).
- b) Controlar el mercado productor. Dicho control se ejercía de tres maneras: se reforzaba el sistema de monopolio por la prohibición de ingreso de nuevos miembros en el gremio. Se evitaba el posible exceso de bienes, limitando la actividad económica de los miembros del gremio. Se mantenían secretas las técnicas de producción³.

En ese sentido, tuvieron una jerarquía muy estricta (aprendices, oficiales y maestros), y tantos derechos y jurisdicciones particulares que les aseguraron un éxito sin precedente entre las agrupaciones de profesionales, por lo que vivieron una historia que se prolongó hasta la culminación del nuevo Estado producto de la Revolución Francesa.

D) Sindicalismo Moderno

Mucho se ha afirmado que el gremio medieval fue la génesis del sindicalismo moderno, sin embargo no nos parece tan claro, ya que evidentemente no representaban los intereses de la clase trabajadora, sino del capital (esto es, de los productores, de los técnicos, de los artesanos, de los comerciantes, etcétera).

Por el contrario resultaría más lógico pensar que hasta la descomposición del gremio medieval en otras fórmulas de organización, es que efectivamente es posible establecer con claridad el nacimiento del sindicato moderno.

Evidentemente que al nacer el liberalismo económico y la paralela revolución industrial, con la formación de grupos de capitalistas, con la muy conocida explotación humana en Europa⁴, prontamente se fueron formando asociaciones de trabajadores que fueron rechazadas o aceptadas.

³ RUSSOMANO, *op. cit.*, págs. 26-27.

⁴ Debo confesar que al redactar estas líneas me conmueve pensar que más preocupa a los intelectuales la explotación de los jóvenes británicos del siglo XVIII, que la explotación avasalladora que están sufriendo actualmente los países subdesarrollados, donde para pagar los lujos y comodidades de las sociedades de avanzada se está explotando y matando de hambre a millones de trabajadores. Así para que un joven estadounidense pueda usar tenis de marca a un precio

Néstor de Buen señala que en el sindicalismo moderno se encuentran dos períodos⁵ que se resumen en las etapas de la prohibición, de la tolerancia y de la reglamentación.

a) Etapa de prohibición

La persecución de los sindicatos por el estado y los representantes del capital comenzó en 1791 con la expedición por la Asamblea Nacional Francesa de la Ley Chapelier que indicaba:

Art. 1. Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

Art. 2. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, a los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.

La Revolución Ideológica Liberal afectó igualmente al Código Civil de Napoleón, que reguló el «Arrendamiento de domésticos y obreros» de la siguiente manera:

Art. 1780. No se puede comprometer los servicios personales, si no es por obra o tiempo determinado.

Art. 1781. Se tendrá por cierto lo afirmado por el patrón respecto de la proporcionalidad de salarios, del pago del salario vencido y por los anticipos cubiertos por el año en curso.

Las anteriores presunciones se vieron reforzadas por la reglamentación de la huelga como delito en el Código Penal Francés.

Ahora bien, el caso francés fue copiado por prácticamente todos los países de la Europa Continental, igualmente en Gran Bretaña se sancionó por las *Combinations Acts* de 1800 la coalición de trabajadores para obtener aumentos salariales o derechos laborales.

b) Etapa de tolerancia

A partir del surgimiento del movimiento obrero europeo (génesis mutua de las diversas utopías e ideologías socialistas del siglo XIX), y de la revolución

accesible, quizá un grupo de mujeres asiáticas ha trabajado quince horas, a cambio de uno o dos dólares por jornada de trabajo en condiciones infrahumanas.

⁵ *Op. cit.*, págs. 594-600.

social francesa de 1848 la formación de la conciencia de la clase proletaria y su consecuente organización.

Así en 1824 se derogaron las Combinations Acts, en Francia en 1864 se elimina el delito de coalición y el de huelga se aminora, dos años después Bélgica seguiría ese camino, al igual que la Confederación Alemana en 1869, Austria Hungría en 1870 e Italia en 1890.

c) *Etapa de la reglamentación*

Hacia los finales del s. XIX en Europa comienzan los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir agrupaciones proletarias.

La primera fue la ley del 29 de junio de 1871 en Inglaterra que dotó de personalidad jurídica a las *Trade Unions* de trabajadores.

En Francia, una vez nacida la tercera República es aprobada por la Asamblea Nacional una ley aprobando a las uniones obreras, de hecho a partir de entonces se da una oleada de asociaciones sindicales, lo que lleva en 1884 al Gobierno Francés a su regulación indicando que es necesaria la autorización gubernamental para su existencia y libre funcionamiento. Sin embargo se considera que hasta la ley del 1.º de julio de 1901 (aún vigente en la vecina nación) en que se consagra en definitiva el derecho de asociación obrera.

En Alemania, si bien regía en general el individualismo como forma imperante de pensamiento, en 1891 se promulga la «Ley de Protección al Obrero» y se toleró la operación de organizaciones sindicales⁶.

A partir de entonces, la tendencia europea, que afectó al mundo occidental fue la de permitir el ejercicio de los derechos sindicales, aunque reglamentándolos y en ocasiones inclusive limitándolos.

Es así que diversos cuerpos normativos internos reglamentaron el ejercicio de la libertad sindical, siendo la Primer Constitución en establecer tal garantía social, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, posteriormente la de la URSS, y la de Francia.

2. LA LIBERTAD SINDICAL EN DERECHO INTERNACIONAL

La reglamentación de la libertad sindical, no sólo ha surgido a nivel interno, sino que ha desbordado al mismo a partir del siglo XX, especialmente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, y otros grupos

⁶ Expresamente hemos omitido el caso español, por ser totalmente atípico en Europa (o *sui generis*), se sabe que existió una prohibición de asociación sindical desde 1834 y hasta 1881, y se aprueba una primera Ley de Asociaciones en 1884, que fue derogada y posteriormente sustituida por una serie de normativas que sucesivamente limitaron o fomentaron la libertad sindical, de acuerdo a las circunstancias políticas del momento hasta su acotamiento y desaparición en la España Franquista.

de organizaciones internacionales (muchas veces presionadas por los grupos de antiguos países socialistas) que crearon una serie de normativas internacionales que establecen con claridad algunos de los elementos y características de la mencionada libertad en el plano mundial.

Es así que analizaremos brevemente los convenios y demás instrumentos internacionales que tratan de la temática aludida, dividiéndolos en los que han emanado de los organismos internacionales en general, y posteriormente los que específicamente han surgido de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

A) Declaraciones y tratados en general

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) de la Organización de las Naciones Unidas

Art. 23. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

b) Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966) de la Organización de las Naciones Unidas

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

c) Carta de la Organización de Estados Americanos (1948)

Art. 45. Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la

protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

d) *Convención Americana sobre derechos humanos (1969) de la Organización de Estados Americanos*

Art. 16. I: Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines... laborales, sociales... o de cualquier otra índole.

B) Documentos de la Organización Internacional del Trabajo

a) *Convención de Filadelfia de 1944*

Nos resulta interesante analizar que en la Convención de Filadelfia se intentó establecer una cierta armonía entre los derechos individuales y colectivos de todos los trabajadores, de la siguiente manera:

Primero. Se establece los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Tercero. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

(...) e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleados en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas...

b) *Convenio sobre el derecho de asociación (n.º 84) de la Organización Internacional del Trabajo de 1947*

Artículo 3

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores.

Artículo 4

Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo.

c) *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87)*

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 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 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.

d) *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.º 98)*

El convenio indicado establece algunos elementos mínimos para el efectivo ejercicio de la libertad sindical:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

e) Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (n.º 117)

PARTE V. INDISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE RAZA, COLOR, SEXO, CREDO, ASOCIACIÓN A UNA TRIBU O AFILIACIÓN A UN SINDICATO

Artículo 14

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de: *a)* legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país; *b)* admisión a los empleos, tanto públicos como privados; *c)* condiciones de contratación y de ascenso; *d)* facilidades para la formación profesional; *e)* condiciones de trabajo; *f)* medidas de higiene, seguridad y bienestar; *g)* disciplina; *h)* participación en la negociación de contratos colectivos; *i)* tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

Finalmente cabe decir que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido muchas otras disposiciones⁷, que al menos de manera indirecta, tratan el tema de libertad sindical, sin embargo, sólo hemos especificado las que nos parecen especialmente relevantes.

⁷ Nos referimos específicamente a: Convenio sobre las plantaciones, 1958 (n.º 110), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (n.º 135), Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (n.º 143), Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (n.º 141), Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (n.º 149), Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (n.º 151), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (n.º 159), Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (n.º 154), Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (n.º 149), Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (n.º 108), Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (n.º 145), Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (n.º 140), Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (n.º 107), Convenio sobre los trabajadores inmigrantes, 1939 (n.º 66), entre otras disposiciones normativas.

Con todo lo anterior se hace evidente que el tratamiento que la legislación internacional da a la libertad sindical es la de ser un verdadero derecho humano, al que en ocasiones se encuadra en la segunda generación⁸.

3. NATURALEZA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Para los autores de corte marxista la libertad sindical es un derecho colectivo⁹, sin embargo soy de la opinión que es un derecho natural de las personas, análogo a los derechos humanos en general, aunque por supuesto su ejercicio y eficacia necesariamente son colectivos (ya que evidentemente que se presupone como parte del derecho de asociación, el que no es actualizable individualmente).

Intentaremos, señalar algunas de las características que a nuestro juicio tiene la libertad sindical:

A) Es un derecho natural

Efectivamente, pienso que existen títulos naturales a los hombres, los cuales les son intrínsecos a su propia existencia y a los cuales no puede renunciar¹⁰.

⁸ Vid. Magdalena AGUILAR CUEVAS, «Las tres generaciones de los derechos humanos», artículo publicado en la página del Instituto de Investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, específicamente: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf>.

⁹ Mario DE LA CUEVA, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 12.^a ed., tomo II, Porrúa, México, 1987, pág. 234.

¹⁰ «Existencia de títulos naturales. La existencia de cosas propias del hombre –derechos o *iura*–, que le corresponden por título de naturaleza, se deduce de modo inmediato del hecho mismo de que el hombre es persona. En realidad, la deducción no es sólo inmediata sino también evidente, esto es, sin necesidad de demostración, porque se contiene en la definición de persona. La noción misma de persona conlleva en el hombre la existencia de derechos por título natural. Si esto no se ve con evidencia, se debe a que no se ha penetrado suficientemente en la esencia de la persona y por ello no se capta en toda su extensión cuanto está contenido en la definición de persona. a) Como hemos dicho repetidamente la nota esencial de la persona reside en que es un ser dueño de sí. La perfección entitativa de la persona es tan alta, es ser con tal intensidad, que domina su propio ser. La nota distintiva de la persona es la posesión de su ser y la incapacidad ontológica de ser pertenencia ajena. Por lo tanto, todos los bienes inherentes a su propio ser son objeto de su dominio, son *suyos* en el sentido más propio y estricto. [Hecho este] supuesto, es evidente que el conjunto de bienes inherentes a su ser representan *cosas suyas*, que los demás no pueden interferir y de las que no pueden apropiarse más que por vía de fuerza y violencia, que lesionaría el estatuto ontológico de la persona; son, pues, derechos de la persona, derechos que la persona tiene en virtud de su naturaleza. Se trata de derechos naturales del hombre en el sentido más riguroso y estricto de la palabra. Estos derechos o bienes, que pertenecen a la persona por ser integrantes de su ser –sobre el que la persona tiene el más riguroso y estricto dominio– engendran en los demás el deber de respeto y, en caso de daño o lesión injustos, el deber de restitución (*v.gr.*: la reparación de la buena fama) y, de no ser posible, el de compensación.

Veamos este punto desde otra perspectiva. ¿Qué ocurriría de ser cierta la hipótesis positivista de que no existen derechos con títulos naturales? Nadie puede negar que el hombre tiene derecho a los bienes que son inherentes a su ser, pues están reconocidos universalmente. Todos los

Evidentemente el derecho de asociación es un presupuesto indispensable de la condición humana, ya que el hombre de por sí es un individuo social, por lo

ordenamientos –con más o menos perfección, con más o menos extensión– reconocen el derecho a la vida (castigo del homicidio y del asesinato y prevención policial contra tales delitos), el derecho a la integridad física (delito de lesiones), el derecho de libertad (delito de secuestro y otros similares), el derecho a la buena fama (delitos de calumnia e injurias), etc. Supuesto que existen tales derechos, ¿qué ocurriría si los considerásemos como meramente positivos? Ello significaría que la persona tendría tales derechos sólo por concesión de la sociedad mediante la ley positiva; no los tendría por sí misma. O sea que la razón de injusticia (recuérdese que antes dijimos que la justicia y la injusticia siguen a la existencia del derecho: el derecho precede a la justicia) nacería sólo y exclusivamente de la ley positiva. Antes de ella o en su ausencia no sería injusto el asesinato, ni lo serían las lesiones, ni sería injusta la difamación. Antes de la ley positiva o en su ausencia el hombre no sería dueño de su vida, ni dueño de sus miembros, ni la buena fama sería derecho suyo. Caín no habría cometido ninguna injusticia. Es más, si la razón de injusticia de los atentados contra tales bienes residiese en la ley positiva, cuando ésta prescribiera su violación –como en ciertos regímenes políticos– no habría ninguna razón de injusticia. Y así el asesinato legal no sería injusto. En otras palabras, no existirían regímenes tiránicos, opresores e injustos. Entonces tendrían razón aquellos sofistas de la antigua Grecia para los cuales la justicia y la virtud serían palabrería de los débiles destinada a aherrar a los fuertes; la justicia y el derecho representarían las trampas, las mentiras y los conjuros de los débiles e impotentes para hechizar y esclavizar a los poderosos como decía Calicles. El positivismo conduce al absurdo. El asesinato, las lesiones, el secuestro, la calumnia, etc., son injustos por sí mismos, esto es, porque lesionan bienes de los que la persona es dueña por el hecho mismo de ser persona. Los bienes inherentes al ser del hombre son derechos naturales. Sólo comprendiendo que existen tales derechos naturales, que preexisten a la decisión de la sociedad y a la ley positiva, puede hablarse de leyes y regímenes políticos injustos, cuando atentan contra esos derechos. b) De lo dicho se desprende claramente que la negación de los derechos naturales sólo puede fundarse en negar al hombre el carácter de persona. De tal manera la noción de persona –al implicar esencialmente el dominio sobre el propio ser– conlleva, respecto de los demás, el derecho sobre los bienes propios de su naturaleza, que la negación de los derechos naturales únicamente puede sostenerse negando al hombre su carácter de persona, aunque a la vez se utilice mucho la palabra persona, que queda –en tal supuesto– vacía de su contenido específico. El positivismo ha de partir de que el hombre no es persona, sino tan sólo un individuo de la especie, al que la especie –la colectividad– atribuye unos derechos, sin otra base que el consenso social, expresado a través de las disposiciones de la ley. Un consenso que se manifiesta en unos valores o percepciones meramente subjetivas de unos posibles bienes sobre cuyo respeto existiría un acuerdo general. Una especie de pacto de felicidad y libertad (pensamiento liberal-burgués), o de triunfo de la raza (nacional-socialismo), o cualquiera de los otros ideales que han conformado, a través de los tiempos, las distintas sociedades. En lo que a nuestro tema respecta no hay diferencias sustanciales entre unos y otros ideales, porque todos tienen de común negar al hombre su carácter de persona. Sólo así se explica que se entienda que el hombre se presenta ante los demás radicalmente vacío de derechos, en una total indigencia, que no llenaría otra cosa que la concesión de la ley positiva. Todo derecho sería una creación, un don del legislador, de la sociedad en definitiva. Esto es inaceptable siendo como es el hombre persona. La persona no es vaciedad sino plenitud del ser, no es indigencia sino dominio y exigencia. Por naturaleza el hombre se presenta ante los demás como dominador y exigente, como titular de derechos –y correlativamente de deberes– naturales. c) Además el positivismo entraña una aporía insalvable. Según esta corriente, los derechos positivos son los verdaderos y propios derechos, los únicos derechos. Ahora bien, para que el hombre tenga verdaderos derechos es necesario que posea la *capacidad ontológica* de ser sujeto de derecho. Si su ser, si su naturaleza no fuese capaz de derechos, la concesión por la ley positiva no sería otra cosa que una ilusión. Pues, en efecto, nada puede hacer o recibir un ser para lo cual no esté ontológicamente capacitado. El oído no puede ver ni el ojo oír; el hombre no puede vivir en un medio acuoso, ni el pez en el medio aéreo. Luego, por lo menos, el derecho positivo exige, para existir como verdadero derecho, que el hombre esté naturalmente –ontológi-

que la unión de los hombres, especialmente para defensa de sus intereses particulares y en defensa de los derechos de una clase en particular, forman parte de esos títulos o derechos naturales, de los cuales todos somos detentadores.

Es así que, el derecho de asociarse para formar sindicatos es un derecho natural, inclusive lo anterior ha sido sostenido por la Iglesia, en la encíclica *Rerum Novarum* de su S.S. León XIII:

(...) los mismos patronos y obreros pueden hacer mucho en esta cuestión, esto es, con esas instituciones mediante las cuales atender convenientemente a los necesitados y acercar más una clase a la otra. Entre las de su género deben citarse las sociedades de socorros mutuos; entidades diversas instituidas por la previsión de los particulares para proteger a los obreros, amparar a sus viudas e hijos en los imprevistos, enfermedades y cualquier accidente propio de las cosas humanas; los patronatos fundados para cuidar de los niños, niñas, jóvenes y ancianos. *Pero el lugar preferente lo ocupan las sociedades de obreros, que comprenden en sí todas las demás.* Los gremios de artesanos reportaron durante mucho tiempo grandes beneficios a nuestros antepasados. En efecto, no sólo trajeron grandes ventajas para los obreros, sino también a las artes mismas un desarrollo y esplendor atestiguado por numerosos monumentos. *Es preciso que los gremios se adapten a las condiciones actuales de edad más culta, con costumbres nuevas y con más exigencias de vida cotidiana. Es grato encontrarse con que constantemente se están constituyendo asociaciones de este género, de obreros solamente o mixtas de las dos clases; es de desear que crezcan en número y eficiencia. Y, aunque hemos hablado más de una vez de ellas, Nos sentimos agrado en manifestar aquí que son muy convenientes y que las asiste pleno derecho, así como hablar sobre su reglamentación y cometido.*

camente—capacitado para poseerlo. Ningún hecho cultural puede existir ni inventarse sino sobre la base de un dato natural. Los distintos idiomas, por ejemplo, son hechos culturales, pero se asientan en la facultad de hablar; sin ella ningún idioma existiría. La razón de esto reside en lo que antes hemos indicado: la imposibilidad de tener o hacer cosa alguna que no corresponda a una potencia del ser. La cultura se apoya en la naturaleza. Sería imposible que la ley positiva otorgase un derecho, si la juridicidad—el derecho en sí—no fuese un dato natural. Nada jurídico podría el legislador dar, si ese acto de dar no se asentase en un núcleo de juridicidad dado por la naturaleza: faltaría el supuesto ontológico. El legislador da leyes, porque el hombre está naturalmente hecho para recibirlas; da derechos, porque el hombre es naturalmente capaz de ser titular de ellos. Esa capacidad es absolutamente improductible por el hombre, pues ello significaría crear en su sentido propio: sacar algo de la nada, lo cual excede de todo punto del poder del hombre. La capacidad para tener verdaderos derechos postula la condición ontológica de persona, pues únicamente el ser dueño de sí es capaz de tener un verdadero y propio dominio sobre algo, sea interior o exterior a él. El ser que no es persona, como el animal, no tiene derecho sino fuerza e instinto; al no poseerse a sí—lo que revela la incapacidad ontológica para la posesión como derecho—, no posee, por derecho, nada. Pero si sólo la persona tiene capacidad para ser sujeto de derecho, y un derecho positivo es un propio y verdadero derecho, resulta que el hombre es verdadera y propiamente persona. Mas la persona, porque es dueña de sí, es naturalmente titular de unos derechos, al menos de aquellos que constituyen bienes inherentes a su propio ser; la persona es titular de derechos naturales tal como hemos dicho. Luego, o el hombre es persona y en ese caso tiene derechos naturales, o no lo es y entonces los derechos positivos no son propios y verdaderos derechos. La *aporía positivista* es insalvable». Javier HERVADA, *Introducción crítica al Derecho Natural*, 2.^a ed., Editora de Revistas S.A. de C.V., México, 1988, págs. 83-87, véase igualmente, Javier HERVADA, *Historia de la Ciencia del Derecho Natural*, 2.^a ed., E.U.N.S.A., Pamplona, 1991.

35. La reconocida cortedad de las fuerzas humanas aconseja e impele al hombre a buscarse el apoyo de los demás. De las Sagradas Escrituras es esta sentencia: «Es mejor que estén dos que uno solo; tendrán la ventaja de la unión. Si el uno cae, será levantado por el otro. ¡Ay del que está solo, pues, si cae, no tendrá quien lo levante!» (28). Y también esta otra: «El hermano, ayudado por su hermano, es como una ciudad fortificada» (29). *En virtud de esta propensión natural, el hombre, igual que es llevado a constituir la sociedad civil, busca la formación de otras sociedades entre ciudadanos, pequeñas e imperfectas, es verdad, pero de todos modos sociedades. Entre éstas y la sociedad civil median grandes diferencias por causas diversas. El fin establecido para la sociedad civil alcanza a todos, en cuanto que persigue el bien común, del cual es justo que participen todos y cada uno según la proporción debida.* Por esto, dicha sociedad recibe el nombre de pública, pues que mediante ella se unen los hombres entre sí para constituir un pueblo (o nación) (30). Las que se forman, por el contrario, diríamos en su seno, se consideran y son sociedades privadas, ya que su finalidad inmediata es el bien privado de sus miembros exclusivamente. «Es sociedad privada, en cambio, la que se constituye con miras a algún negocio privado, como cuando dos o tres se asocian para comerciar unido» (31).

Ahora bien: aunque las sociedades privadas se den dentro de la sociedad civil y sean como otras tantas partes suyas, hablando en términos generales y de por sí, no está en poder del Estado impedir su existencia, *ya que el constituir sociedades privadas es derecho concedido al hombre por la ley natural, y la sociedad civil ha sido instituida para garantizar el derecho natural y no para conculcarlo; y, si prohibiera a los ciudadanos la constitución de sociedades, obraría en abierta pugna consigo misma, puesto que tanto ella como las sociedades privadas nacen del mismo principio: que los hombres son sociables por naturaleza.* Pero concurren a veces circunstancias en que es justo que las leyes se opongan a asociaciones de ese tipo; por ejemplo, si se pretendiera como finalidad algo que esté en clara oposición con la honradez, con la justicia o abiertamente dañe a la salud pública. En tales casos, el poder del Estado prohíbe, con justa razón, que se formen, y con igual derecho las disuelve cuando se han formado; pero habrá de proceder con toda cautela, no sea que viole los derechos de los ciudadanos o establezca, bajo apariencia de utilidad pública, algo que la razón no apruebe, ya que las leyes han de ser obedecidas sólo en cuanto estén conformes con la recta razón y con la ley eterna de Dios (32).

Igualmente el Concilio Vaticano II en su famosa Constitución Pastoral *Gaudium et Spes* señaló:

305. *El Magisterio reconoce la función fundamental desarrollada por los sindicatos de trabajadores, cuya razón de ser consiste en el derecho de los trabajadores a formar asociaciones o uniones para defender los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones.* Los sindicatos «se han desarrollado sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y, ante todo, de los trabajadores industriales para la tutela de *sus justos derechos* frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción»⁶⁶⁷. Las organizaciones sindicales, buscando su fin específico al servicio del bien común, son un factor constructivo de orden social y de solidaridad y, por ello, un *elemento indispensable de la vida social*. El reconocimiento de los derechos del trabajo ha sido desde siempre un problema de difícil solución, porque se realiza en el marco de procesos históricos

e institucionales complejos, y todavía hoy no se puede decir cumplido. Lo que hace más actual y necesario el ejercicio de una auténtica solidaridad entre los trabajadores.

306. *La doctrina social enseña que las relaciones en el mundo del trabajo se han de caracterizar por la colaboración: el odio y la lucha por eliminar al otro, constituyen métodos absolutamente inaceptables*, porque en todo sistema social son indispensables al proceso de producción tanto el *trabajo* como el *capital*. A la luz de esta concepción, la doctrina social «no considera de ninguna manera que los sindicatos constituyan únicamente el reflejo de la estructura «de clase», de la sociedad ni que sean el exponente de la lucha de clases que gobierna inevitablemente la vida social»⁶⁶⁸. *Los sindicatos son propiamente los promotores de la lucha por la justicia social*, por los derechos de los hombres del trabajo, en sus profesiones específicas: «Esta «lucha» debe ser vista como una acción de defensa normal «en favor» del justo bien; [...] no es una lucha «contra» los demás»⁶⁶⁹. El sindicato, siendo ante todo un medio para la solidaridad y la justicia, no puede abusar de los instrumentos de lucha; en razón de su vocación, debe vencer las tentaciones del corporativismo, saberse autorregular y ponderar las consecuencias de sus opciones en relación al bien común⁶⁷⁰.

307. *Al sindicato, además de la función de defensa y de reivindicación, le competen las de representación, dirigida a «la recta ordenación de la vida económica»⁶⁷¹, y de educación de la conciencia social de los trabajadores*, de manera que se sientan parte activa, según las capacidades y aptitudes de cada uno, en toda la obra del desarrollo económico y social, y en la construcción del bien común universal. El sindicato y las demás formas de asociación de los trabajadores deben asumir una función de colaboración con el resto de los sujetos sociales e interesarse en la gestión de la cosa pública. Las organizaciones sindicales tienen el deber de influir en el poder público, en orden a sensibilizarlo debidamente sobre los problemas laborales y a comprometerlo a favorecer la realización de los derechos de los trabajadores. Los sindicatos, sin embargo, no tienen carácter de «partidos políticos» que luchan por el poder, y tampoco deben estar sometidos a las decisiones de los partidos políticos o tener vínculos demasiado estrechos con ellos: «En tal situación fácilmente se apartan de lo que es su cometido específico, que es el de asegurar los justos derechos de los hombres del trabajo en el marco del bien común de la sociedad entera, y se convierten, en cambio, en *un instrumento de presión para realizar otras finalidades*.

B) Es un derecho humano

Derivada de su constatación en el derecho internacional pensamos que la principal naturaleza de la libertad sindical es la de ser un derecho humano con carácter imperativo a todas las naciones del orbe, ya que forma parte del denominado *jus cogens*¹¹.

¹¹ El *Jus Cogens* contiene una serie de principios imperativos a todas las naciones en términos de la Convención de Viena sobre derecho de los tratados que indica: «53. Tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general (*jus cogens*). Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma impera-

En ese sentido, con independencia de que los estados nacionales le regulen de manera específica, la libertad sindical debe considerarse que se impone a cualquier entidad de gobierno.

En ese sentido, se forma una relación jurídica muy semejante a la de cualquier derecho humano, donde el ciudadano es sujeto activo, y el Estado es sujeto pasivo, y el objeto se traduce en la posibilidad de asociarse con fines de defensa grupal de los derechos laborales de los empleados de un determinado lugar.

C) Es un derecho, cuya eficacia está sujeta a un ejercicio colectivo, y que corresponde sólo a aquellos individuos que pertenecen a una clase determinada¹²

Igualmente nos parece evidente que la libertad sindical, si bien resulta intrínseca a la naturaleza humana, al formar parte del derecho de asociación, sólo puede determinarse que efectivamente se actualiza, cuando hay un grupo de al menos dos personas trabajadoras que pretenden asociarse.

Esto es, a diferencia de otros derechos humanos (*v.gr.* la vida) cuya eficacia es permanente y no requiere de otro sujeto a efecto de que pueda ejercitarse, el derecho humano de la libertad sindical sólo puede constituirse si se ejercita por vía de la asociación en conjunto con otra persona.

D) Su objeto debe referirse a la defensa de un grupo de empleados

Ahora bien, dentro del grupo de derechos de libertad de asociación, por su propia naturaleza, la libertad sindical se restringe a la defensa y protección de los intereses de un grupo de trabajadores, ya sea en una empresa determinada, o de un grupo de personas en una región, en un país o bien, a colectivos humanos que formen un conjunto.

Normalmente los intereses de los trabajadores buscarán su defensa frente a los patrones, pero el ejercicio de su lucha no se circunscribe únicamente a tales cuestiones, ya que pueden igualmente ejercerse frente a otros agentes económicos como el Estado (recuérdese el caso de solidaridad en Polonia), o las políticas de otros gobiernos (*v.gr.* el problema del Gobierno Mexicano con el sindicato de transportistas de los Estados Unidos de América), o contra organizaciones internacionales (*v.gr.* las movilizaciones sucesivas contra la Organización Mundial del Comercio y sus políticas «globalizadoras»).

tiva de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter... 64. Aparición de una nueva norma imperativa de derecho internacional general (*jus cogens*). Si surge una nueva norma imperativa de derecho internacional general, todo tratado existente que esté en oposición con esa norma se convertirá en nulo y terminará».

¹² N. del A. Me refiero a la clase trabajadora, en el caso en estudio.

4. CONCEPTO

Establecidos las anteriores nociones nos atrevemos a definir a la libertad sindical como aquel derecho humano, intrínseco a la naturaleza de cualquier trabajador, por vía del cual éste se asocia con otros empleados a fin de defender los intereses propios a su clase.

Ahora bien, la libertad sindical tiene dos facetas: positiva y negativa.

La primera se refiere a que el trabajador esté en la posibilidad de elegir de forma autónoma y libre el unirse a un sindicato preconstituido o fundar uno, de acuerdo la normatividad atinente (ya que resulta evidente que ninguno de los derechos humanos es absoluto, y por lo mismo todos se encuentran sujetos a ponderación y en su caso a las limitaciones que legalmente resulten atinentes).

La libertad sindical negativa implica que a nadie se puede obligar a ser parte de un sindicato, ni tampoco puede condicionarse su pertenencia a éste a efecto de conservar su puesto de trabajo.

Igualmente, del ejercicio efectivo de la libertad sindical surge el estatus de afiliado, y consecuentemente todos los derechos y obligaciones que como miembro de una organización social puedan tenerse; al igual que las relaciones que como sujeto jurídico adquiere un sindicato frente a otras entidades jurídicas, incluyendo el Estado.

III. NORMATIVA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA Y LA LIBERTAD SINDICAL

La Constitución Española del 6 de diciembre de 1978 establece la libertad sindical en los siguientes preceptos¹³:

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 7. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

¹³ Igualmente, ya en cuanto hace al ejercicio particular de los derechos laborales colectivos de los trabajadores el art. 37 de la Carta Magna Hispana indica: Art. 37. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad. Sin embargo, no haremos un estudio particular de tal artículo, en tanto que no nos parece que funde directamente a la libertad sindical.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

SECCIÓN 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

Artículo 28 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

De la anterior lectura se desprende con claridad que la libertad sindical se encuentra regulada en la Constitución Española como verdadero derecho fundamental (es decir, humano), incluyendo al menos las siguientes subtipos de libertades: constitución, afiliación, acción (huelga), federación, y pertenencia a organizaciones internacionales.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha señalado que tal enumeración, que resulta de la simple lectura de la normatividad constitucional española, no resulta completa:

«... por muy detallado y concreto que parezca el art. 28.1 C.E. a propósito del contenido de la libertad sindical, no puede considerársele como exhaustivo o limitativo sino meramente ejemplificativo, con la consecuencia de que la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de la libertad sindical no agota, en absoluto, el contenido global o total de dicha libertad. De ese modo, cabría engrosar el contenido del derecho de libertad sindical constitucionalmente previsto por dos vías: 1.ª) Por la vía del art. 10.2 de la propia C.E. en cuanto que, según el mismo las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la C.E. reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. En este sentido, y por lo que al derecho de libertad se refiere, resultarán decisivos, entre otros, los convenios 87 y 98 de la O.I.T., en cuanto que acuerdos internacionales específicamente referidos al derecho de libertad sindical. Pero no sólo los Convenios de la O.I.T., sino que, como ha señalado el Tribunal Constitucional las recomendaciones de la O.I.T., si bien como es obvio, distintas de los convenios y sin alusión directa en el art. 10.2. C.E., son textos orientativos que sin eficacia vinculante pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios. 2.ª) Por la vía de la ley que desarrolle el derecho fundamental correspondiente, en cuanto que, como señala el Tribunal Constitucional es perfectamente claro que los sindicatos pueden recibir del legislador más facultades y derechos que engrosan el núcleo esencial del art. 28.1 de la C.E. y que no contradicen el texto constitucional. De modo que, en definitiva, el derecho fundamental resulta

integrado no sólo por su contenido esencial, sino también por esos derechos o facultades básicas que las normas crean y pueden alterar o suprimir, por no afectar el contenido esencial del derecho. A la vista de todo ello, el contenido del derecho de libertad sindical en el derecho español se encuentra, no sólo en la C.E., sino también en los Convenios específicos de la O.I.T. y en la legislación infraconstitucional, constituida sobre todo por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, interpretada esta última por la del S.T.C.O. de 29 de julio de 1985. 7.–Contenido esencial y contenido adicional del derecho de libertad sindical.–El T.C.O. ha ido elaborando la doctrina del contenido esencial y del contenido adicional del derecho de libertad sindical. La postura del T.C.O. cabe sintetizarla en las líneas siguientes: 1) El derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de constituir sindicatos y el de afiliarse a los mismos, sino también el derecho a que los sindicatos fundados realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar contenido esencial. 2) De acuerdo con ello, y conectando el art. 28.1 con el art. 7 de la C.E. –que asigna a los sindicatos el papel de participar en la defensa y protección de los intereses de los trabajadores–, a los sindicatos les queda también atribuido el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función y que constituyen manifestación ineludible de la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 en su vertiente colectiva. 3) Estos derechos necesarios a incluir en el contenido del derecho de libertad sindical constitucionalmente reconocido a todos los sindicatos son, sin duda alguna, el de negociación colectiva, huelga e incoación de conflictos colectivos; derechos que constituyen un núcleo mínimo e indisponible, sin el cual el propio derecho de libertad sindical no sería reconocible. 4) Configurado así el contenido esencial del derecho de libertad sindical, ello no obsta para que los sindicatos puedan ostentar derechos o facultades adicionales que pasan a integrar el contenido del derecho... dichas facultades o derechos adicionales pueden quedar remitidos por la C.E., a efectos de su regulación, a la normativa legal o, en su caso, reglamentaria, que la crea, no teniendo per se carácter de derechos fundamentales constitucionales con sujeto determinado...5) Lo anterior supondría que todo sindicato debería tener reconocido el contenido del derecho fundamental de libertad sindical, tanto en lo que se refiere a su contenido esencial como al adicional. Sin embargo el propio T.C.O. viene recortando esa posibilidad ya que una de las peculiaridades del contenido adicional del derecho de libertad sindical es que en sí mismo se pueden introducir diferencias entre sindicatos...»¹⁴.

Es así que en España es relativamente fácil concluir que la libertad sindical se establece como un tipo de derecho fundamental, constitucionalmente reconocido, integrado a su vez por una base netamente extraída de la propia Constitución Española, y otra derivada de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y que es relativa a un cúmulo de derechos de segundo orden que le componen.

Por ello me parece evidente que la naturaleza de la libertad sindical no es muy diferente a nivel interno español, y en las normas internacionales, muchas

¹⁴ Tomás SALA FRANCO e Ignacio ALBIOL MONTESINOS, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 46-48.

de las cuales el Tribunal Constitucional las ha declarado obligatorias, por lo que es dable concluir que es fundamentalmente un derecho humano.

IV. EL DERECHO LABORAL MEXICANO Y LA LIBERTAD SINDICAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su art. 123 fue el primer cuerpo constitucional del orbe en establecer específicamente la libertad sindical como principio rector de un derecho nacional.

El texto en cuestión es del siguiente tenor, en lo conducente:

«TÍTULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

ARTÍCULO 123.—Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

(...) **XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

(...) **XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...».

De la anterior lectura nos parece de resaltarse lo siguiente:

1. La libertad sindical se encuentra regulada en un lugar diferente al título de las garantías individuales (o constitucionales), que se establecen en los primeros 29 artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que se refieren a los llamados derechos humanos.
2. La libertad sindical está regulada en un título propio correspondiente al «trabajo y previsión social» que normalmente ha sido denominado de las «garantías sociales».
3. Si bien se reconoce la universalidad de la libertad sindical, ésta se encuentra sujeta a lo que se establezca en la legislación atinente (Ley Federal del Trabajo).
4. El Congreso de la Unión —es decir la Cámara de Diputados y de Senadores en su conjunto— es el órgano legislativo facultado a efecto de

expedir la legislación del trabajo, ya que es una materia exclusivamente federal, por lo que ninguna de las legislaturas de los estados o el Distrito Federal pueden válidamente expedir leyes laborales.

5. Se reconoce constitucionalmente el derecho de los trabajadores a no ser despedido por ingresar a un sindicato (no así el derecho a ser excluido de la empresa por no ingresar a un sindicato)¹⁵.

Establecido lo anterior nos preguntamos lo siguiente: ¿de acuerdo a la legislación mexicana es la libertad sindical un verdadero derecho humano?

No tenemos ninguna duda en afirmar que sí, a pesar de que no esté regulado en la parte correspondiente a los derechos fundamentales y a pesar de que como afirmamos previamente alguna parte de la doctrina la señale simplemente como «derecho social o colectivo».

Sustentamos tal aseveración en lo siguiente:

- a) Los tratados internacionales que regulan la materia caracterizan a la libertad sindical como derecho humano, de la segunda generación, según se ha asentado.

Ahora bien, el art. 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la jerarquía constitucional de las normas aplicables en México, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 133.—Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

De una lectura de lo anterior se desprende que la jerarquía normativa en México, es claro que comienza con la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo, no es muy claro si los

¹⁵ Debe indicarse que tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como en la de 1970, regulan la cláusula de exclusión a una empresa por no afiliación al sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo de trabajo. De hecho, esa norma es un resabio del pasado histórico mexicano, donde el Partido Revolucionario Institucional gobernaba por vía de grandes corporaciones sindicales, a las cuales se trataba de reforzar, en detrimento del sindicalismo independiente; sin embargo desde 1998 la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha concedido diversos amparos, declarando que la llamada «cláusula de exclusión» resulta inconstitucional (a pesar de que por años se aplicó sin mayor controversia), inclusive se ha establecido jurisprudencia que resulta obligatoria para todos los tribunales del país. En ese sentido, si bien no ha sido anulada de forma general la «cláusula de exclusión», ya que eso sólo podría hacerse mediante la acción de inconstitucionalidad, ya existen suficientes precedentes para que un amparo sea fácilmente otorgable, por lo que en los hechos, ésta ha perdido su eficacia.

tratados internacionales están en superior o igual jerarquía que las leyes federales.

Durante muchos años, la Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó que estaban en igual jerarquía, por lo que en caso de antinomia debían aplicarse las normas generales de interpretación para resolverla (*v.gr.* norma posterior deroga a la anterior y norma especial a la general).

A pesar de lo anterior, en la actualidad la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los tratados internacionales se encuentran por encima de las leyes federales, aunque por debajo de la Constitución Federal¹⁶.

¹⁶ El texto de la jurisprudencia es el siguiente: **TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.** Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión «... serán la Ley Suprema de toda la Unión ...» parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de «leyes constitucionales», y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del art. 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio art. 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del art. 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el art. 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que «Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados». No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, n.º 60, correspondiente a diciembre de 1992, pág. 27, de rubro: «LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA»; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal. Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco

En ese sentido, resultan vinculantes y preferenciales en el sistema normativo mexicano aquellas disposiciones internacionales que dotan a la libertad sindical del rango de verdaderos derechos humanos.

- b) Existen diversos precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en que se asimilan a los derechos consagrados en el art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las garantías individuales.

Lo anterior se hace especialmente evidente, si se analiza que desde la quinta época de la jurisprudencia del máximo organismo judicial constitucional mexicano (es decir, aquella que corresponde al tiempo referente a la emisión del cuerpo constitucional vigente, es decir a partir del 5 de febrero de 1917) se estableció la procedencia del amparo, que es por excelencia el juicio de protección de garantías individuales, contra los laudos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje¹⁷.

Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el n.º LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

¹⁷ Algunas de las jurisprudencias a que hago referencia son las siguientes: **AMPARO LABORAL. ES UN JUICIO EXTRAORDINARIO Y NO UNA INSTANCIA.** El juicio de amparo que ante este Alto Tribunal se tramite, no es una instancia más, sino un juicio extraordinario que tiende a velar por el respeto de las **garantías** individuales que consagra la Constitución Federal, por lo que la interposición de la demanda respectiva no hace que quede *sub judice* el laudo que se combate, pues el juicio respectivo concluye con dicho laudo y cualquier acto posterior podrá ser materia de un proceso distinto, o puede traer consecuencias legales de diversa índole, pero no mantiene *sub judice* la resolución pronunciada. Amparo directo 10316/66. Gustavo Castaños Cañedo. 14 de agosto de 1967. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal. **COMPETENCIA EN CASO DE APLICACIÓN DE LEYES QUE SE ESTIMAN INCONSTITUCIONALES.** Si lo que el quejoso combate es la ley en sí misma, con sus atributos de autonomía y plenitud jurídica, el **amparo** que se interponga contra ella por estimarla anticonstitucional, no podrá ser directo en única instancia ante esta Suprema Corte de Justicia, pues es lógico suponer que en estos casos las autoridades responsables lo son el Congreso de la Unión que ha pronunciado dicha ley y el presidente de la República, junto con los secretarios de Estado que hayan proveído a su sanción y promulgación, pero si por el contrario, el quejoso estima que la aplicación de la ley a su caso particular, es lo que resulta violatorio de **garantías** y por lo mismo considera que no es el Congreso de la Unión, el presidente de la República o sus secretarios de Estado, quienes han actuado en su perjuicio, ya que de acuerdo con lo que dispone el art. 11 de la Ley de Amparo es autoridad responsable la que dicta u ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado, es inconcusos que al no estimarse al Congreso, al presidente o secretarios como autoridades responsables, porque es notorio que ellos no han ordenado ni decidido que al caso concreto que está juzgando la Junta responsable se aplique tal o cual disposición de la ley, sino que esto es el resultado de un juicio lógico jurídico de la propia Junta, el concepto de violación en que se alega una inconstitucionalidad de tal naturaleza, no puede serlo en forma alguna en contra de la ley, sino del laudo mismo, por cuyo motivo corresponde conocer de tal concepto de violación a la Suprema Corte y no a un Juez de Distrito. Ahora bien; si el representante de un banco quejoso, al atacar de inconstitucional el art. 122 de la Ley Federal del Trabajo, lo que en realidad combate es la aplicación que hace la Junta responsable de tal precepto legal en el laudo reclamado que puso fin al juicio **laboral**,

- c) La libertad sindical, fundamentalmente es una especie de la libertad de asociación que se encuentra establecida en el artículo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es, en el mismo título de las garantías individuales (aunque evidentemente tiene características especiales y no se agota en la misma).
- d) De un análisis formal entre las garantías individuales (o derechos humanos) y la libertad sindical encontramos características que las hacen sustancialmente idénticas.

se está en la situación que contempla la fracción V del art. 107 de la Constitución General de la República y, en consecuencia compete a la Suprema Corte el conocimiento del **amparo** interpuesto. Amparo directo 4519/57. Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A. Departamento Fiduciario. 8 de julio de 1960. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela. **AMPARO, CUESTIONES QUE NO PUEDEN PLANTEARSE EN EL**. En el juicio de **amparo** contra los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los juicios de orden **laboral**, la controversia debe ser examinada en los mismos términos en que se planteó por las parte ante la autoridad responsable, no siendo procedente que en la demanda de **amparo** se propongan cuestiones que no se hicieron valer ante dicha responsable y que, por lo mismo, no dieron oportunidad a ésta de formular un pronunciamiento sobre ellas, lo que es evidentemente lógico, ya que no es razonable pretender que una autoridad haya incurrido en violación de **garantías** al no tomar en consideración acciones o excepciones que no fueron materia del debate sujeto a su consideración. Amparo directo 4097/56. Gonzalo Trujillo Rodríguez. 16 de enero de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Sexta Época, Quinta Parte: vol. III, pág. 28. Amparo directo 5939/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de septiembre de 1957. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. SUPLEN-CIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL **AMPARO** EN MATERIA DE TRABAJO, CUANDO NO OPERA. Si el agraviado no preciso en su demanda cuáles fueron los hechos que la autoridad responsable no apreció en el laudo reclamado ni qué pruebas rendidas desestimó, y de la lectura del expediente **laboral** no se advierte que desde ese punto de vista la Junta incurrió en violación de **garantías** manifiesta que implique privación de defensa al quejoso, debe considerarse que no es el caso de suplir la deficiencia de la queja en los términos del art. 107 constitucional. Amparo directo en materia de trabajo 6403/50. Cárdenas Ramírez Rafael. 29 de noviembre de 1954. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN L.O. PARTICULAR. El art. 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el art. 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el art. 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios Sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados. Varios 18/90. Contradicción de Tesis sustentadas entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Marcos García José. Tesis de Jurisprudencia 15/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.

Efectivamente, en ambas existen un sujeto activo idéntico: gobernado, y un sujeto pasivo específico: el Estado, que en este caso se encuentra obligado a hacer respetar los derechos establecidos en el máximo ordenamiento jurídico de México frente a patrones, y demás agentes económicos.

Sin embargo, la libertad sindical tiene algunas cuestiones específicas: son titulares de ésta sólo aquellos sujetos que se encuentren en la situación fáctica de ser trabajadores (por eso, la doctrina las ha llamado garantías sociales o «de clase»), y se encuentra limitada por la legislación atinente.

Debe señalarse que ninguna de las dos precisiones antes señaladas hace a nuestro juicio que varíe la naturaleza de la libertad sindical como derecho fundamental, ya que existen otros derechos humanos que sólo pertenecen a una clase e igualmente tienen limitaciones legales (*v.gr.* los derechos políticos, de la que sólo son titulares los ciudadanos mexicanos¹⁸), y es que las garantías individuales no necesariamente protegen a todas las personas, sino sólo a aquellas que se encuentren en los supuestos hipotéticamente previstos, además de que en sí mismas éstas no son absolutas, sino que se encuentran sujetas siempre a ponderación.

En razón de todo lo anterior, podemos afirmar sin la menor duda que la libertad sindical es un derecho humano para los efectos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V. CONCLUSIONES

1. Si bien existen en Occidente, desde Roma antecedentes de la libertad sindical, no fue hasta la desaparición de los gremios medievales y la confrontación dialéctica entre clases, fundamentalmente fruto de la Revolución Industrial, que surge el sindicalismo moderno.
2. Es vasta la regulación de la libertad sindical en el plano supranacional, especialmente la efectuada en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

Normalmente se considera en el plano internacional a la libertad sindical como un derecho humano de la segunda generación.

¹⁸ El art. 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define quienes son ciudadanos de la República, señalando que lo son: «los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos: I. Haber cumplido 18 años, y II. Tener un modo honesto de vivir» En ese sentido no son ciudadanos mexicanos: los extranjeros (aunque residan en México), los menores de edad y aquellas personas que se encuentren sujetas a un proceso criminal, desde que se dicte el auto de formal prisión, según la fracción segunda del art. 38 de ese mismo alto ordenamiento.

3. La libertad sindical es un derecho humano, intrínseco a la naturaleza de cualquier trabajador, por vía del cual éste se asocia con otros empleados a fin de defender los intereses propios a su clase.
4. En España la libertad sindical se establece como un tipo de derecho fundamental, constitucionalmente reconocido, integrado a su vez por una base netamente extraída de la propia Constitución Española, y otra derivada de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y que es relativa a un cúmulo de derechos de segundo orden que le componen.
En ese sentido, se puede señalar que es un derecho humano, en términos semejantes a los establecidos en derecho internacional.
5. Para los efectos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la libertad sindical debe ser considerada como un verdadero derecho humano.

BIBLIOGRAFÍA

1. LIBROS

- BAYLOS GRAU, ANTONIO, *Sindicalismo y derecho sindical*, Bomarzo, Albacete, 2004.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de derecho laboral comparado*, Trillas, México, 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 7.^a ed., Porrúa, México, 1991.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 12.^a ed., Porrúa, México, 1987.
- HERVADA, Javier, *Introducción crítica al Derecho Natural*, 2.^a ed., Editora de Revistas, México, 1988.
- Historia de la Ciencia del Derecho Natural*, 2.^a ed., E.U.N.S.A., Pamplona, 1991.
- JIMÉNEZ GARCÍA, Juan y VEGA LÓPEZ, Julio Juan, *Lecciones de Derecho Sindical*, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Canarias, 2004.
- GALLARDO MOYA, Rosario, *Democracia Sindical Interna, un análisis jurídico*, Trotta, Madrid, 1996.
- ROSEUMBAUM RIMOLO, Jorge, *Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en el Cono Sur de América*, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2001.
- RUSSOMANO, Mozart, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.
- SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*, 5.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

2. DOCUMENTOS RELIGIOSOS

Encíclica *Rerum Novarum*.

Constitución Apostólica *Gaudium et spes*.

3. LEGISLACIÓN

A) Española

Constitución Española de 1978.
 Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (17/1977).
 Ley sobre Derechos de Asociación Sindical (19/1977).
 Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/1895 y 11/1994).

B) Mexicana

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 Ley Federal del Trabajo de 1970.

4. DOCUMENTOS INTERNACIONALES

Convenio sobre los trabajadores inmigrantes, 1939 (n.º 66).
 Convención de Filadelfia de 1944.
 Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948).
 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87).
 Carta de la Organización de Estados Americanos (1948).
 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.º 98).
 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957 (n.º 107).
 Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (n.º 108).
 Convenio sobre las plantaciones, 1958 (n.º 110).
 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (n.º 117).
 Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (1966) de la Organización de las Naciones Unidas.
 Convención Americana sobre derechos humanos (1969) de la Organización de Estados Americanos.
 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (n.º 135).
 Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (n.º 143).
 Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (n.º 145).
 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (n.º 140).
 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (n.º 141).
 Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (n.º 149).
 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (n.º 150).
 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (n.º 151).

Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (n.º 159).

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (n.º 154).

5. OBRAS GENERALES

Diccionario de la Lengua Española, 22.^a ed., Espasa Calpe, Madrid, 2001.

6. OTRAS FUENTES

Páginas web: www.juridicas.unam.mx, www.scjn.gob.mx y www.tribunalconstitucional.es.
Sistema de consulta del texto de la totalidad de las sentencias y criterios del Poder Judicial Federal de México: Jus 2009.

