

537

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

“LOS SINDICATOS Y SU INFLUENCIA EN LA VIDA ECONOMICA DE SUS AGREMIADOS”



T E S I S

Que para optar por el título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:  
PONCIANO HUGO MENDOZA MATA

México, D. F.

1987



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

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

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

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

# I N D I C E

PAGINAS

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

A) EN LA INDEPENDENCIA - - - - -	2
B) EN LA REFORMA - - - - -	6
C) EN EL PORFIRIATO - - - - -	8
D) EN LA CONSTITUCION DE 1917 - - - - -	15
E) EN LA ACTUALIDAD - - - - -	20

### CAPITULO SEGUNDO

#### REGIMEN JURIDICO DE LOS SINDICATOS

A) CONCEPTO - - - - -	26
B) CLASES DE SINDICATOS - - - - -	30
C) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS	37
D) REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS -	50
E) FINALIDAD DE LOS SINDICATOS - - - - -	58
F) CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS - - - - -	61

CAPITULO TERCERO

CONCEPTO DE TRABAJADOR Y AGREMIADO

A) CONCEPTO DE TRABAJADOR - - - - -	69
B) TRABAJADOR DE CONFIANZA - - - - -	77
C) AGREMIADO - - - - -	88

CAPITULO CUARTO

INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA VIDA ECONOMICA DE SUS AGREMIADOS

A) SALARIO - - - - -	93
B) TIPOS DE SALARIO - - - - -	106
C) IMPORTANCIA DEL SALARIO EN LA VIDA DEL TRABAJADOR - - - - -	115
D) COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS - - - - -	119
E) FIJACION DEL SALARIO POR CONTRATO - - - - -	131
F) FIJACION DE SALARIO POR ARBITRATE - - - - -	135
G) CLAUSULA DE EXCLUSION - - - - -	141

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## I N T R O D U C C I O N

El objeto fundamental que me ha conducido a escribir la presente tesis, lo puedo sintetizar como la necesidad de divulgar un conocimiento efectivo, tanto histórico como jurídico sobre las asociaciones gremiales.

El tema que se desarrolla es sobre los sindicatos y la forma de como influyen en la vida económica de los trabajadores, fue elegido por el sustentante por la trascendencia que éste tiene en los momentos actuales y del país, - así como las perspectivas del movimiento obrero mexicano.

Este trabajo pretende ser una modesta aporta-ción tendiente a luchar porque la libertad de asociación continúe, y no siga siendo letra muerta para la mayoría de los trabajadores mexicanos, ya que el movimiento armado de 1910 ha sido una de las más valiosas conquistas. Asimismo, procuro combatir la humillante situación de control y mediatiza-ción en que se desenvuelve el movimiento sindical mexicano, - en perjuicio de la gran masa obrera y de la necesidad de continuar profundizando en el campo jurídico y sobre todo en el ámbito de la práctica laboral, a fin de valorar a los elementos que logren que la libertad de asociación que se logró a

través de las heróicas luchas de los obreros mexicanos de -  
épocas pasadas, sean una realidad y un auténtico instrumento  
de lucha para el movimiento obrero del presente y de las ge-  
neraciones futuras.

**CAPITULO PRIMERO**

**EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS  
EN MEXICO**

- A) EN LA INDEPENDENCIA**
- B) EN LA REFORMA**
- C) EN EL PORFIRIATO**
- D) EN LA CONSTITUCION DE 1917**
- E) EN LA ACTUALIDAD**

## CAPITULO PRIMERO

### EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

#### A) EN LA INDEPENDENCIA

Al iniciar el presente trabajo sobre el estudio de las organizaciones gremiales en México y sus efectos, tocaremos brevemente a el México Colonial, en donde la dominación española dura más de tres siglos, en los cuales los conquistadores logran desaparecer la organización social de los pueblos conquistados, mismos que fueron reducidos prácticamente a la esclavitud.

Como resultado de la conquista y de la fusión de dos razas se genera una nueva clase, la mestiza, a la que le permiten las labores manuales o intelectuales inferiores, reservándose para el conquistador los trabajos y mandos de dirección importantes, por lo que las organizaciones son consecuencia de un total absolutismo, que era practicado por la Corona Española y que servía fundamentalmente para asegurar la vigilancia del reino.

Como antecedente de las agrupaciones en el México Colonial tenemos los reglamentos u ordenanzas que abar-



caban lo relativo a lo económico y al trabajo, respecto a lo económico señalaban el número de talleres, se determinaba la calidad y cantidad de su producto, etc., y en relación al trabajo menciona lo correspondiente a salarios, jornadas, habitación, alimentos, etc., mismas que están incertadas en las Leyes de Indias.

Las ordenanzas gremiales fueron expedidas por el cabildo de la ciudad de México, en las cuales era menester pertenecer, a todo aquel que desarrollara una labor, al gremio de su oficio y como miembro de éste se pertenecía a una cofradía y se tenía a un santo patrón.

Fueron los gremios una institución que fue utilizada para controlar la producción, pero principalmente un medio por el cual la Corona Española, a través de la iglesia, dirigió al trabajador, como diría Lombardo Toledano "fueron órganos del Estado y no instituciones que defendiesen a los trabajadores". (1)

La primera ordenanza gremial en la Nueva España fue la dictada el 15 de marzo de 1524, la cual establece

(1).- Lombardo Toledano Vicente.- La Libertad Sindical en México. (1926) Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano. México 1954. Pág. 29.

lo referente a los Herreros, posteriormente se dicta la de los Espaderos el 29 de abril del mismo año.

Fue en los siglos XVII y XVIII cuando los gremios gozaron de gran prestigio y poderío como el de plate -  
ros, sederos, veleros, etc., y fueron muy respetados.

"Socialmente pues ejercieron enorme influencia ya que al mismo tiempo que protegían agremiados como organizaciones fuertemente jerarquizados, garantizaban el orden público". (2)

Fue a fines de la Colonia cuando los gremios -  
tienden a desaparecer y el antecedente más trascendental lo encontramos en el decreto expedido por las Cortes de Cádiz -  
el 8 de junio de 1813, que en síntesis declaran la libertad para nacionales y extranjeros, para ejercer la industria u -  
oficio sin necesidad de incorporación a gremio alguno.

Los gremios subsisten ya sin validez legal en el México Independiente, hasta 1857.

Suprimidas las ordenanzas de los gremios en la

(2).- Carrera Stampa Manuel.- Los Gremios Mexicanos y la Organización Gremial en la Nueva España 1521 - 1861. Editorial Iberoamericana 1954. Pág. 265.

época independista, es en la Constitución de Apatzingán de 1814 cuando se incluye la libertad de comercio y oficios.

En la Constitución de 1824 no se habla sobre asociaciones ni gremios.

Durante mucho tiempo el Estado no reglamentó las cuestiones de trabajo, por lo que se recurre a las organizaciones de tipo mutualista, "siendo el 11 de febrero de 1841 se organizó la Sociedad Filarmónica Ceciliana". (3)

Dicha organización fracasó por no contar con apoyo oficial.

Con el advenimiento de la independencia nada cambia en la desigualdad social y económica, lo que da por resultado que entre criollos y mestizos defendiesen la libertad, y se dieron las luchas de grupos para obtener el poder.

En estas condiciones, la industria del país era prácticamente nula y todo se reducía a pequeñas industrias familiares, por lo que la libertad sindical no puede surgir por imposibilidad histórica.

(3).- Carrera Stampa Manuel.- Ob. Cit. Pág. 292.

B) EN LA REFORMA

Son las Sociedades de Socorros Mutuos, llama - das también mutualidades, con lo que se empieza a dar paso - para la organización del movimiento obrero.

Como se verá, con el movimiento que fracasa en el año de 1865, de la Sociedad Mutual del ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México, que inicia una huelga en contra de la reducción de jornales, el despido injustificado, des - cuentos y tiendas de raya.

Fue en el período de la República restaurada, - en el año de 1872, cuando se funda en la capital de la Repú - blica la Sociedad Fraternal del Gran Círculo de Obreros de - México, una organización que busca la instalación de talle - res para dar trabajo a los artesanos.

para el año de 1875 el Gran Círculo vive sus - mejores momentos ya que existían 28 sociedades afiliadas a - él, de las cuales la cuarta parte se encontraban en Veracruz y la mayoría de las restantes se ubicaban en la capital de - la República así como en los Estados de México y Puebla.

En el año de 1880 el Gran Círculo desaparece, porque su política tan conciliadora cae presa de una profunda división, terminando por ser una comparsa del gobierno.

En 1876 se intenta por vez primera formar una organización sindical nacional, es el 5 de marzo de dicho año cuando se constituye la gran Confederación de la Asociación de Trabajadores Mexicanos, que entre sus objetivos primordiales tenían el mejoramiento de la clase obrera, educación para los trabajadores, garantías políticas, salarios y la solución a los problemas de armonía entre la fuerza de trabajo y el capital, cosa que no logran cristalizar por las pugnas que existen en el país, por el poder, con lo que la división obrera se agudiza.

Siendo el proceso de la incipiente industrialización la que provoca la desaparición de las organizaciones mutualistas, que empiezan a decaer en el año de 1876, pero sobre todo cuando el General Porfirio Díaz asume el poder.

Desafortunadamente para las organizaciones políticas de aquella época, no representaban una verdadera oposición seria que inquietara a los dueños de las fuentes de

trabajo, es por ello que una tras otra se sumaran las derrotas de la clase obrera, siendo éstas totales.

Era la gran cantidad de mano de obra barata y la crisis económica que repercutía en forma desfavorable en la clase obrera, que no podían presionar a los patronos.

En la Constitución de 1857 queda establecido - que existirá la libertad de reunión, pero no el derecho de - coalición, llegando incluso a ser considerada como delito en el Código penal de 1872.

### C) EN EL PORFIRIATO

Con la llegada de Porfirio Díaz al poder, el - país le abre las puertas a las inversiones extranjeras, iniciando así la industrialización de México, primordialmente - en la construcción de los ferrocarriles, utilizándose las - más avanzadas técnicas, dándose así la conversión entre el - artesano al asalariado.

Desde el inicio del gobierno de Porfirio Díaz, se abre un compás de espera ya que crea una atmósfera de re-

presión, bajo la cual los obreros tuvieron muy pocas posibilidades de actuar.

Sin embargo, hubo intentos de organizaciones mutualistas como la de los ferrocarrileros de 1888, que fue llamada "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, que fue dirigida por Nicasio Idar quien está fuertemente influenciado por los Sindicatos Americanos". (4)

Desgraciadamente su duración fue relativamente corta y sus resultados muy raquíticos.

"Son nuevamente los ferrocarrileros quienes en el año de 1897 fundan una mutualista llamada la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana". (5)

Movimiento que sirve de base en el año de 1904 para la formación de la Liga Mexicana de Empleados Ferrocarrileros, siendo éste el principal antecedente del movimiento ferrocarrilero actual.

(4).- Clark Margorie Ruth.- La Organización Obrera en México. Editorial Era. Tercera Edición 1983. México.- Pág. 12.

(5).- Clark Margorie Ruth.- Ob. Cit. Pág. 13.

Es en la ciudad de San Luis Potosí, el 5 de febrero de 1901, cuando se realiza el Primer Congreso del partido Liberal, bajo el patrocinio de hombres como Camilo - - Arriaga, Juan Sarabia, Librado Rivera y los hermanos Flores Magón, en este Congreso se toman resoluciones, tales como legalidad del derecho a la huelga, jornada de 8 horas, seguro obrero, etc., al año siguiente el Segundo Congreso fue di - suelto cuando se estaba realizando, por Porfirio Díaz.

Son precisamente los hermanos Ricardo y Enri - que Flores Magón, los que influyen con sus ideas anarquistas para que se de el cambio de mutualidades en anarco-sindica - lismo.

La posición de los Flores Magón, es explicable si analizamos la situación de represión que se vivía durante el régimen de Porfirio Díaz, por eso el anarco-sindicalismo nace como un movimiento contrario a la marcha social y econó mico que vivía el país.

Bajo esta concepción se fundan los gremios de tabaqueros, hilanderos, ferrocarrileros, etc., a los que el dictador reprime con toda energía.



Es dentro del periodismo, como en el Floresmagonismo lucha, considerando que el problema fundamental no lo era la libertad política o el poder, sino que esencialmente era la carencia de posibilidades económicas lo que impedía cualquier participación.

Entre los años de 1905 y 1908 es cuando empiezan a ver movilizaciones obreras y el Floresmagonismo tuvo vital importancia en ello, provocando así los movimientos de huelga de mayor resonancia que hubo durante el Porfiriato, como lo fueron el de Cananea (1906) y la de Río Blanco (1907).

Es en Cananea el 16 de enero de 1906 cuando en forma clandestina se constituye la Unión Liberal Humanidad.

"Siendo su primera mesa directiva por Manuel Dieguez presidente, Francisco M. Ibarra vicepresidente y Esteban Baca Calderón secretario". (6)

En la noche del 31 de mayo de 1906, les es informado a los trabajadores, la reducción de personal, pagándose los mismos salarios y exigiéndoles mayor rendimiento,

(6).- Araiza Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Editorial Cuauhtémoc 1965. Tomo II. Pág. 42.

lo que reducía prácticamente a la esclavitud a los trabajado  
res.

Sin esperar a que su turno concluya, los mine  
ros se lanzan a la huelga.

El 10. de junio por la tarde, la masacre es -  
consumada y los huelguistas son agredidos por el Ejército -  
Americano, quienes dan muerte a un sin número de trabajado -  
res que se encuentran desarmados.

A pesar del fracaso de esta huelga, meses des-  
pués, el gobierno del dictador vivió un estallido más violen-  
to por parte de los obreros textiles, quienes formaron lo -  
que podríamos considerar el Primer Sindicato Mexicano y se -  
denominó El Gran Círculo de Obreros Libres.

Por causas similares los trabajadores de la in  
dustria textil de los Estados de Veracruz, Tlaxcala, Puebla  
y el Distrito Federal se integran al Círculo.

Así es como el 10. de junio de 1906 se forma -  
el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, quedando su  
mesa directiva formada por:

"José Neira, Presidente  
Porfirio Meneses, Secretario  
Juan Olivares, Pro-secretario  
Juan C. Lira, Tesorero  
Genaro Guerrero, Vocal lo.  
Pablo Gallardo, Vocal 2o." (7)

En septiembre del mismo año se constituye una sociedad patronal denominada "Centro Industrial Mexicano".

La sociedad recién constituida impone a los trabajadores una serie de restricciones, tales como, leer periódicos no autorizados, recibir en sus domicilios amigos, pagar los desperfectos de los telares, por lo cual el Circulo muestra su descontento, reuniéndose obreros y patrones sin llegar a ponerse de acuerdo.

El 4 de diciembre más de 6000 trabajadores de la industria textil de los Estados de Tlaxcala y Puebla se lanzan a la huelga, solidarizándose más tarde los del Estado de Veracruz.

Llegando el conflicto a manos de Porfirio - -

(7).- Araiza Luis.- Ob. Cit. Pág. 100.

Díaz, comprometiéndose a aceptar el laudo los patrones y trabajadores.

El 4 de enero de 1907, el laudo es entregado - en Palacio Nacional a la Comisión de Trabajadores Huelguis - tas, por Porfirio Díaz, en el cual se ordena a los trabajado - res regresar a sus lugares de origen y reanudar labores, el día 7 de enero de 1907.

El día antes mencionado, los trabajadores per - tenecientes a la fábrica de Río Blanco, se negaron a labo - rar, reuniéndose en la entrada principal y bloqueándola para impedir el paso de los que desearan entrar a trabajar.

Siendo un incidente provocado por el dueño de la tienda de raya, La Chispa, que incita a la rebelión, mis - ma que es reprimida por el ejército del dictador, a sangre y fuego.

"Que por sus grandes proporciones que alcanza la carnicería del 7 de enero, es sólo comparable con el de - la Comuna de Paris". (8)

Siendo perseguidos los integrantes del Gran -

(8).- Araiza Luis.- Ob. Cit. Pág. 120.

Círculo, hasta su total destrucción.

A ambos movimientos no les fue dada la importancia que tenían por parte del gobierno, quien sólo reprimió e impuso su voluntad, mientras que la insatisfacción generada explotaría con el Movimiento Revolucionario de 1910.

#### D) EN LA CONSTITUCION DE 1917

Con la caída del gobierno dictatorial de Porfirio Díaz, el movimiento encabezado por Don Francisco I. Madero, la participación de los obreros fue confusa ya que no se encontraban organizados y el mismo Madero tan poco consciente del movimiento obrero ya no los menciona en el Plan de San Luis.

El verdadero pensamiento de Madero era solamente el cambio político, y posteriormente tuvo conciencia de la importancia del movimiento obrero, y crea el Departamento del Trabajo para el Estudio de las Condiciones de los Obreros.

La creación de este Departamento fue un logro

de la clase obrera, pero sus logros fueron pequeños y su mayor contribución fue la convocatoria en julio de 1912 de la Convención Textil.

La presencia en el país de trabajadores extranjeros, quienes eran más conscientes de la realidad ya que en especial los europeos fueron testigos del sindicalismo de sus países, y hacen despertar la conciencia de clase en los trabajadores, que fundan así en la ciudad de México en 1911 la Confederación Nacional de Artes Gráficas.

En 1911 las organizaciones laborales se multiplicaron en México, y no sólo en la ciudad de México, las hubo en Veracruz, como la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana o como el Grupo Unido de Alijadores que es creado en la ciudad de Tampico, como lo fue la Unión Minera Mexicana, etc.

En medio de este caos nace un grupo que empieza a dar coherencia necesaria al movimiento de los trabajadores de la Casa del Obrero, misma que fue fundada en julio de 1912.

"La Casa del Obrero nace como hija de las cir-

cunstancias, porque no existió ningún acuerdo previo que - - proyectara la idea de fundarla, a ello obedece que en sus - primeros meses de vida funcionó simple y sencillamente como centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas". (9)

Nace como Casa del Obrero hasta el 10. de mayo de 1913 cuando se le agrega la palabra mundial, y toma como emblema la bandera rojinegra, siendo de esta forma como por vez primera se celebra en México el 10. de mayo, homenajean- do a los mártires de Chicago y como protesta al gobierno - - usurpador de Victoriano Huerta.

En respuesta, el usurpador reprime al movimien- to expulsando del país a varios de sus miembros, entre los - que podemos mencionar al poeta Santos Chocano, llegando in - clusive a clausurar la Casa del Obrero Mundial.

La Casa es reabierta el 21 de agosto de 1914, con la caída del usurpador.

"El movimiento obrero se liga a la Revolución afiliada a la causa constitucionalista con el pacto celebra- do el 17 de febrero de 1915, fijándose así las normas en que

(9).- Sánchez Sánchez Victor Manuel.- Surgimiento del Sin- dicalismo Electricista. U.N.A.M. 1983. Pág. 125.

los trabajadores mexicanos empuñaban las armas para llevar al triunfo a la Revolución Mexicana". (10)

Originándose de esta manera los Batallones Rojos de la Casa del Obrero Mundial.

Pero era imposible que pudiese haber entendimiento entre un hombre reaccionario como lo era Venustiano Carranza y hombres que luchaban por su libertad, y es así como el 2 de agosto de 1916 por una Ley Marcial es clausurada la Casa del Obrero Mundial.

El 14 de septiembre de 1916, el primer jefe del Ejército Constitucionalista convoca a un congreso constituyente, pero sólo pensando en reformar la Constitución en vigor, las reformas que Carranza proponía no cambiaban la estructura ya existente, por el contrario en su convocatoria manifestaba "sería respetado el espíritu liberal de la Constitución y la forma de gobierno en ella establecida, que dichas reformas sólo se reducirán a quitarle lo que la hacía inaplicable, a suplir sus deficiencias a disipar la obscuridad de alguno de sus preceptos". (11)

(10).- Araiza Luis.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano.-Editorial Cuahtémoc. Tomo III. 1965. Pág. 70.

(11).- Lombardo Toledano Vicente.- Ob. Cit. Pág. 72.



Siendo decepcionante el proyecto constitucional que presentaba Carranza, ya que muy vagamente se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular en materia laboral.

Por lo que el proyecto fue desechado, elaborando una nueva Carta Magna, cristalizando en cierto modo el sentir de los grupos marginados.

Fueron los diputados que representaban a Veracruz y Yucatán quienes proponían reformas al artículo quinto para beneficiar a los trabajadores.

Siendo el Diputado Froylan Manjarrez, quien tocando el problema a fondo habla por primera vez de dedicar un capítulo especial en la Constitución a la materia laboral, mismo que después de una serie de debates fue aprobado por mayoría absoluta.

"Carranza con la entereza del estadista, viendo que la decisión de la Asamblea estaba tomada, pidió a José Natividad Macías que apoyase la adopción del título especial sobre el trabajo". (12)

(12).- Dávalos José.- Apuntes de Clase, Derecho del Trabajo I. 1976.

De esta forma se asienta el precedente legal - para el derecho de coalición en la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, mismo que fue aprobado el 23 de enero de 1917, que a la letra dice: "tanto obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, - - etc.". (13)

#### E) EN LA ACTUALIDAD

Con el triunfo de la Revolución, el movimiento obrero organizado se convierte en pilar fundamental y en el más sólido apoyo que tiene el Estado Mexicano.

La importancia que el movimiento obrero llega a adquirir es explicable por la necesidad que tiene el go - bierno de consolidarse y así poder evitar sublevaciones y - caudillajes.

Carranza, quien utilizando a un Gobernador - - adepto como lo era Gustavo Espinoza Mireles de Coahuila, con voca en 1918 a un Congreso Obrero Nacional, 18 Entidades Fe-

(13).- Dávalos José.- Derecho del Trabajo I. Editorial - - porrúa. México 1985. Pág. 68.

derativas envían a sus delegados, de oficios diversos, como fueron los Sindicatos de Electricistas, Textiles, Ferrocarrileros, Mineros, Artes Gráficas, etc., con lo que se da la creación en México de la Primera Gran Central, que fue llamada C.R.O.M. (Confederación Regional Obrera Mexicana), llegando en los años posteriores a adquirir gran relevancia en el ámbito nacional.

La C.R.O.M. nace con fuerza a la sombra del Estado, estableciéndose así una relación estrecha Sindicatos - Estado, dando por resultado "la participación de los líderes obreros en el gobierno como lo fue el caso de Luis N. Morones, dirigente de la C.R.O.M. quien desempeñó diversos cargos públicos durante los períodos presidenciales de Obregón y Calles". (14)

Desafortunadamente al llegar los líderes a los puestos de responsabilidad en el gobierno, son utilizados por aquéllos para enriquecerse, olvidándose de las masas que los llevaron al poder.

El sindicalismo tuvo entre 1918 y 1928 la opor

(14).- Gómez Tagle Silvia.- Insurgencia y Democracia en los Sindicatos Electricistas. Editorial Colegio de México. México 1980. Pág. 11.

tunidad de desenvolverse, pero sus dirigentes no supieron aprovechar en beneficio de sus agremiados esta oportunidad, "así perdió dignidad el movimiento obrero guiado por líderes inmorales". (15)

Existen dos centrales más en la misma época y fueron la C.N.C.T. (Confederación Nacional Católica del Trabajo) fundada en 1922, con una influencia relativa y efímera ya que desaparece en 1926 y la C.N.T. (Confederación Nacional de Trabajadores) creada en 1921, llegando a contar en su mejor época con 80.000 agremiados.

"Si bien el flujo y reflujo de organizaciones que ingresan y abandonan esta central es constante, la C.R.O.M. consigue la hegemonía durante el decenio de los años veinte, hegemonía que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores". (16)

Con la llegada del Ingeniero Pascual Ortíz Rubio, a la Presidencia de la República, el gobierno trata de formar una nueva central obrera por conducto del P.N.R. (Par

(15).- Salazar Rosendo.- Líderes y Sindicatos. Ediciones T.C. Modelo. México 1953. Pág. 11.

(16).- Reina José Luis y/o.- Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. Editorial Colegio de México. México 1976. Págs. 24 y 25.

tido Nacional Revolucionario) con los grupos autónomos, y la mayoría de los sindicatos que abandonan la C.R.O.M., organizándose así la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.) antecedente inmediato de la C.T.M. - (Confederación de Trabajadores Mexicanos).

En la lucha por sus reivindicaciones los trabajadores mexicanos, como las centrales sindicales, obreras y campesinas de importancia en México, convocan para un congreso constituyente de una sola central sindical, dicho congreso se inaugura el 26 y se clausura el 29 de febrero de 1936.

Es así como se funda la central más poderosa - que haya existido hasta hoy en el país, la C.T.M.

En el momento de su creación la C.T.M. está integrada por 200.000 afiliados y para el año de 1940 ha rebasado el millón.

Haciendo crecer sus ramificaciones por toda la República, cobijando a "obreros de todas las ramas de la producción industrial, en cada capital de Estado hay una federación y tantas Federaciones Regionales como sean necesarias". (17)

(17).- Salazar Rosendo.- Ob. Cit. Pág. 116.

El movimiento sindical se institucionaliza - - cuando es incorporada al partido en el poder la C.T.M. como parte de sus tres sectores.

Desarrollando de tal forma que la C.T.M. se - - consolida antes del período de industrialización más impor - - tante y que lo podemos ubicar de 1940 en adelante.

Existen en la actualidad la Federación de Sin - - dicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y los Sindica - - tos Nacionales de la Industria que son: Ferrocarrileros, - - Electricistas, Petrolero y Minero.

En el año de 1966 es creado el Congreso del - - Trabajo y está formado por todas las Confederaciones, así co - - mo de los Sindicatos de la Industria Nacional.

"Siendo en la actualidad el último intento pa - - ra unificar el Movimiento Obrero Mexicano". (18)

El Congreso del Trabajo es un foro donde se - - discuten intereses y puntos distintos de la clase obrera, - - coordinando esfuerzos para el mejoramiento de todos los gru - - pos laborales.

## CAPITULO SEGUNDO

### REGIMEN JURIDICO DE LOS SINDICATOS

- A) CONCEPTO
- B) CLASES DE SINDICATOS
- C) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS
- D) REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS
- E) FINALIDAD DE LOS SINDICATOS
- F) CAPACIDAD JURIDICA DE LOS - SINDICATOS

## CAPITULO SEGUNDO

### REGIMEN JURIDICO DE LOS SINDICATOS

#### A) CONCEPTO

Al analizar el régimen jurídico de los sindicatos, encontramos que el origen de la palabra "sindicato" es un tanto confusa, sin olvidar que el vocablo sindicato sirve para designar diversas clases de asociaciones con muy diversas finalidades, existiendo sindicatos agrícolas, financieros de producción, etc.

"Por su etimología, la amplitud del término lo ha hecho susceptible de plurales aplicaciones: la voz sindicato al igual que la palabra síndico; es quien provee y atiende los asuntos de una comunidad, deriva del griego "sundike" que en su versión contextual vale como justicia comunitaria". (19)

Fue en Francia donde, al parecer por vez primera, se utiliza la palabra sindicato y fue "una federación parisina denominada Chambre du Bâtiment de la Sainte-Chapelle". (20)

(19).- García Abellan Juan.- Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar. Madrid 1961. Pág. 46.

(20).- García Abellan Juan.- Ob. Cit. Pág. 46.



Por lo que, para la doctrina, no ha sido tarea sencilla definir el sindicalismo, ya que cada autor nos dará una opinión diferente según crea, que dependa del Estado o sea independiente, dentro de las tesis que encontramos podemos citar.

"Es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (21)

El Maestro Cabanellas, al referirse al sindicato nos dice "es la asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persiguen el mejoramiento social y económico, concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales". (22)

Asimismo, se establece que: "Sindicato es la agrupación de trabajadores o empleadores formada para la de-

(21).- Alonso García Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona - 1973. Pág. 186.

(22).- Cabanellas Guillermo.- Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Atalaya. Argentina 1946. Pág. 258.

fensa de los intereses sociales y económicos comunes". (23)

"La asociación profesional de nuestros días, es el resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo, entre los hombres que trabajan, el organismo a que da lugar recibe el nombre de sindicato". (24)

El Maestro Mario de la Cueva, cuando se expresa de la naturaleza y finalidad del movimiento obrero, nos da una definición substancial "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social, a las condiciones, prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en el trabajo, sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". (25)

(23).- Oyarzun Marin José Antonio.- El Concepto de la Libertad Sindical y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Editorial Universitaria. Santiago 1959. Pág. 9.

(24).- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo. Quinta Edición. México 1971. Pág. - 223.

(25).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Actualizada por Urbano Farías. Editorial Porrúa. México 1984. Pág. 283.

Los ingleses definen el TRADE UNION como "toda unión permanente o transitoria, que tiene por objeto regular las relaciones entre trabajadores y patronos, trabajadores entre si y patronos entre si o imponer restricciones a una industria o negocio". (26)

En la República Mexicana, se menciona por primera vez el término "sindicato" en la ley promulgada en el Estado de Veracruz en 1915, sobre asociaciones profesionales por Agustín Millán, asimismo, queda integrada a la Constitución de 1917 en la fracción XVI del artículo 123.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232, se estableció el siguiente concepto "es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (27)

Dicho concepto ha variado, hasta llegar a la definición actual que nos da la Ley Federal del Trabajo en

(26) .- Dávalos Morales José.- Apuntes de Clases, Derecho del Trabajo II. 1977.

(27) .- Dávalos Morales José.- Apuntes de Clases de Derecho II. 1977.

su artículo 356 "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (28)

Consideramos, después de haber visto diversos conceptos sobre el sindicato, que la definición que nos da - la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, es una de las más completas por las finalidades y limitaciones que a los - sindicatos les asigna la ley y por las personas que pueden - integrarlo.

#### B) CLASES DE SINDICATOS

Ajustándonos a la clasificación legal que nos da el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo:

"Los sindicatos de trabajadores en:

I. GREMIALES.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una mis-

(28) .- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática.- Baltasar Flores Cavazos. Séptima Edición. Editorial Trillas, 1980. Pág. 292.

ma empresa,

III. INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. DE OFICIOS VARIOS.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte". (29)

Por lo que la ley sólo permite la constitución de cinco clases de sindicatos:

I. GREMIALES.- Es sin duda, la forma gremial, la más antigua forma de sindicatos, ya que desde las épocas medievales fue la forma na

(29).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 193.

tural de unión de los trabajadores y el antecedente directo de la sindicación.

En términos legales, comprende todo tipo de profesiones, oficios o especialidades.

"En la Ley de 1931 los sindicatos gremiales merecían una protección mayor, inclusive decretar la huelga, - así afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por el sindicato". (30)

El sindicato gremial, no obstante su importancia histórica, ha perdido terreno en nuestro medio ya que se le mira con desconfianza, misma que nace cuando se le acusa de fomentar la división y que cada especialidad se preocupa por su interés, antagonizando con los trabajadores de otros gremios.

En la actualidad, el sindicato gremial subsiste sin la fuerza necesaria, ya que en su mayoría son sindicatos minoritarios que no pueden ejercer el derecho a la huelga, pues este es un derecho de las mayorías.

(30).- De Buen L. Néstor.- Derecho del Trabajo. Tomo II. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1983. Pág. 687.

II. DE EMPRESA.— Como lo marca la ley son -- aquéllos que están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, esta forma de sindicación posterga a la forma gremial, toda vez que la -- fuerza de las mayorías son quienes se apoderan de los mandos directivos.

El sindicato de empresa es también visto con -- recelo por las centrales obreras, pues mientras éstas gene -- ran la instrumentación de tipo político que amortigua el movimiento obrero, éste es, que lo controla; el sindicalismo -- de empresa se convierte en la vanguardia de la democracia -- sindical, ya que generalmente el sindicalismo independiente se expresa por la vía de los sindicatos gremiales o de empre -- sa, convirtiéndose de esta forma en defensor de los intere -- ses generales de los trabajadores, sin seccionarlos en ofi -- cios o especialidades, considerando que en esta clase de sin -- dicatos existe una mayor conciencia de la clase obrera, los cuales, independientemente de cualquier profesión u oficio, lucharán hacia un solo objetivo que será el mejoramiento en las condiciones del trabajo, que los lleve a una vida decoro

sa y digna, por lo que "el sindicato de empresa es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de los trabajadores". -

(31)

III.- INDUSTRIALES.- Podría considerarse como una ampliación de los sindicatos de em - presa, ya que en lugar de agrupar a trabajadores de una sola empresa, los reúne de dos o más enclavadas en una misma actividad.

Este tipo de sindicación da a la clase obrera ventajas considerables, pues constituye un verdadero sindica to de clase.

Entre los inconvenientes, podríamos citar que las necesidades de los trabajadores ubicados en distintas - ciudades, son distintas y los mandos directivos pueden ac - tuar en forma equivocada por desconocimiento de esas peculia ridades.

Al referirse a esta forma Néstor de Buen, nos dice "Ha sido en nuestro país la fuente de todas las desgra -

(31).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 328.



cias obreras, gobernados con criterio político los sindica -  
tos industriales, anteponen el interés de sus cuadros de di-  
rección o los de las federaciones o confederaciones, a que -  
pertenecen, a la de sus miembros". (32)

IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA.-- En cuanto a su  
esencia los sindicatos nacionales de in -  
dustria y los industriales, son semejan -  
tes, pero su jerarquía es mayor.

Esta forma de sindicatos no era contemplada en  
la Ley Federal del Trabajo de 1931, y surge como una nueva -  
forma en diciembre de 1956, agregándose a la fracción I del  
artículo 233 de la Ley antes mencionada.

"Los sindicatos nacionales de industria, forma  
dos por trabajadores de varias profesiones, oficios o espe -  
cialidades que presten sus servicios a una misma empresa o -  
diversas empresas de la misma rama industrial, se establecen  
en uno y otro caso en una o más entidades federativas". (33)

A la legislación actual, le fueron suprimidos  
los términos profesiones, oficios o especialidades por haber

(32).- De Buen L. Néstor.- Ob. Cit. Pág. 688.

(33).- De Buen L. Néstor.- Ob. Cit. Pág. 620.

sido eliminados de la definición de sindicato.

V.- SINDICATO DE OFICIOS VARIOS.- El deseo de fomentar el sindicalismo lleva a los legisladores a idear este tipo de sindicato, pero la razón fundamental para su creación radica en que existen en la provincia pequeñas industrias, donde el número de trabajadores que prestan sus servicios es menor al número exigido por la ley, para la formación de un sindicato.

Esta forma de sindicatos no tiene gran relevancia, pero es menester reconocer que es justificada su creación.

Existe una segunda clasificación, es más bien de arraigo popular, pero también doctrinal y es la de dar colores, con lo que se pueda expresar el control que los patronos ejercen sobre los sindicatos y éstos pueden ser:

- 1). BLANCOS.
- 2). AMARILLOS.
- 3). ROJOS.

"La clasificación cromática, pese a su popularidad, parece poco seria porque se funda en rigor a una actividad de deshonestidad y de divorcio entre los dirigentes y el grupo obrero, en rigor el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo sino gansterismo de los líderes que no merecen serlo". (34)

Por último, los sindicatos de patrones reconocidos en nuestra legislación, se dividen en:

1. LOCALES.
2. NACIONALES.

En realidad en México no ha proliferado el sindicalismo patronal y han creado otro tipo de asociaciones, - como Cámaras de Comercio o la Confederación Patronal de la República Mexicana.

#### C) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS

El sindicato es una asociación humana, pero - que no puede ser constituida por cualquier tipo de personas, es forzoso que sean trabajadores o patrones, aclarando que -

ningún sindicato puede ser mixto, esto es, estar formado por trabajadores y patrones a la vez.

La ley exige ciertos requisitos para su creación, por lo que diversos autores lo clasifican en dos grupos, siendo los siguientes:

I. FONDO.

II. FORMA.

Los requisitos de fondo "son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical". (35)

En cuanto al fondo los requisitos son:

a) Personas.

b) Objeto

c) Organización.

a). En cuanto a las personas lo podemos enumerar de la siguiente forma:

1. Mínimo de personas exigidos por la ley.

2. Extranjeros ante los Sindicatos Nacionales.

(35).- Ramos Eusebio.- Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Editorial Velux. México - - 1974. Pág. 65.

3. Igualdad entre hombres y mujeres.

4. Los menores ante los sindicatos.

5. Los representantes del patrón ante los sindicatos.

1. Mínimo de personas exigidos por la ley.- El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte primera nos dice:

"Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones cuando menos". (36)

Con ésto la ley nos da las condiciones mínimas para el cumplimiento de las normas constitucionales, sin que ésto signifique que se pretenda romper con la libertad sindical, sino que afirma y precisa lo que es un sindicato como órgano encargado de proteger los intereses de los trabajadores, y es que los sindicatos para ser útiles deben tener fuerza y con la unión de dos o tres personas no se podría luchar ni ayudar a la clase trabajadora.

2. Los extranjeros ante los Sindicatos.- Exis-

(36).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 294.

ten legislaciones en el mundo, que prohíben que los trabajadores extranjeros se integren a los sindicatos, sin embargo, la Legislación Nacional apeándose a la igualdad emanada de nuestra Carta Magna, permite a los extranjeros gozar de las mismas prerrogativas de los trabajadores nacionales, pero con una pequeña limitación, enmarcada en el artículo 372, fracción II y que les prohíbe formar parte de la mesa directiva. Como podrá verse, se les imposibilita a formar parte de la mesa directiva, "ya que podría resultar negativo al sindicalismo y de ninguna manera positivo el que un sindicato estuviere dirigido por un trabajador extranjero". (37)

3. Igualdad entre hombres y mujeres.- La legislación vigente no hace referencia expresa a las condiciones de las mujeres ante los sindicatos, pero es menester destacar que la -

(37).- Bermudez Cisneros Miguel.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidor. México 1978. Pág. 191.

situación jurídica, respecto a la del hombre es de igualdad como lo consigna el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo: - "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". (38)

Esta igualdad que nos da la ley, la encontramos sustentada en algunas otras disposiciones como en el artículo 2o. del Código Civil:

"Artículo 2o.- La capacidad jurídica igual para el hombre y la mujer no queda sometida por razón de sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles". (39)

Mención aparte nos tiene el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, y es con respecto a la protección que se da a la maternidad.

(38).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 252.

(39).- Código Civil para el Distrito Federal.- Quincuagésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1986. - Pág. 41.

4. Los menores ante los Sindicatos.- Artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años". (40)

Siendo ésto lógico, ya que si la norma constitucional les marca la edad mínima para trabajar, la misma ley les otorga el derecho para asociarse en defensa de sus intereses, con la limitante que marca el artículo 372, fracción I de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años". (41)

Reglamentación que es normal, pues si un menor se encuentra limitado para tomar decisiones de tipo personal, en virtud a su edad, resultaría ilógico que formara parte de una mesa directiva y que tomara decisiones por los de-

(40).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. pág. 294.

(41).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. pág. 297.



más.

5. Los representantes del patrón ante los Sindicatos.- El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo nos define a quienes podemos señalar como representantes del patrón, entre los que se cuentan los trabajadores de confianza, la ley los imposibilita para formar parte de los sindicatos de los trabajadores y tampoco son tomados en cuenta para el recuento para decidir sobre las huelgas. Sin embargo, la ley no les prohíbe que puedan formar su propio sindicato, "lo que quiere decir que los sindicatos a los que pueden pertenecer tienen que ser de naturaleza gremial". (42)

La ley contempla también la posibilidad de que sus miembros puedan ser promovidos a puestos de confianza, lo que no podrá hacerse en condiciones inferiores a la de sus demás compañeros.

- b). En cuanto al objeto, interpretando a la

(42).- Castorena J. Jesús.- Ob. Cit. Pág. 233.

ley, se forma un sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Sin embargo, el texto constitucional prevee que los sindicatos pueden realizar otro tipo de actividades que sean afines a su esencia, de las cuales podemos citar económicas, políticas, culturales, etc.

Lo que le da oportunidad a los sindicatos a realizar obras en beneficio de sus afiliados y sobre todo reunir un patrimonio considerable en beneficios colectivos de los trabajadores.

Es menester recordar, que la ley faculta a los sindicatos a realizar actos mercantiles, teniendo la prohibición de ejercer el comercio con fines de lucro, según artículo 378, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que "los objetos de transformación social, siempre que sigan cauces pacíficos y constructivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sindicatos". (43)

Dentro de su finalidad política en la Ley de 1931, les estaba vedado a los sindicatos intervenir en política, posteriormente al ser modificado el ordenamiento, los sindicatos tienen participación activa y directa en la vida política del país, independientemente de su ideología, como lo es el de las grandes centrales obreras, afiliadas como uno de sus sectores del partido oficial vgr. la C.T.M., o la ideología de los trabajadores universitarios que se encuentran afiliados a partidos de izquierda, siguiendo con la tradición de las leyes de reforma, les está prohibido su intervención en asuntos religiosos.

por último, la actividad cultural vgr. teatro lo ubicamos dentro del estudio y mejoramiento que nos marca su definición.

c). En cuanto a la organización, la vida externa e interna de los sindicatos se encuentra organizada mediante estatutos que son las normas jurídicas que rigen su destino. En nuestra legislación el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, establece una serie de disposiciones que son el mínimo -

que deben contener los estatutos para que los sindicatos puedan ser registrados, mis mos que podríamos resumir de la siguiente manera:

- I. Nombre del sindicato.
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Duración.
- V. Condiciones de admisión.
- VI. Obligaciones y derechos.
- VII. Motivos y procedimiento de expulsión.
- VIII. Forma de convocar a asamblea.
- IX. Procedimiento de elección de directiva.
- X. Duración de la mesa directiva.
- XI. Administración de sus bienes.
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII. Epoca de presentación de cuentas.
- XIV. Liquidación del patrimonio sindical.
- XV. Demás normas que apruebe la asamblea.

Por lo que hace al nombre del sindicato, es normal ya que como cualquier persona moral debe de gozar de un nombre que lo distinga de las demás organizaciones, evitando así crear confusiones que perjudique a los sindicatos.

Domicilio.- Es exigible, toda vez que los sindicatos deben tener un lugar legal para el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones. Como cualquier persona moral debe tener su domicilio.

Objeto.- La ley lo marca expresamente, como ya lo hemos comentado anteriormente, pero sus estatutos pueden tener cualquier otra finalidad, siempre y cuando no contravenga a la ley.

Duración.- La actual legislación no nos marca un límite de duración de los sindicatos, por lo que consideramos que es por un tiempo indeterminado.

Por lo que respecta al resto de los puntos, tales como admisión, cuotas, obligaciones, derechos, expulsión, elección de la directiva, administración de sus bienes, presentación de cuentas, liquidación de patrimonio, - -

etc., son partes fundamentales de los sindicatos y son al mismo tiempo las condiciones del pacto social, las normas que regirán la conducta de sus asociados entre si y con cualquier clase de personas.

El estatuto es un elemento esencial, ya que está vinculado de tal forma, que no es posible imaginar la existencia jurídica de los sindicatos, si carece de ello serían agrupaciones acéfalas que no podrían cumplir cabalmente con los fines para el cual fueron creados.

Existen lagunas en la ley, que no marcan los lineamientos que se deben seguir para la creación de los estatutos, por lo que se deduce que queda al criterio de los trabajadores para establecerlos.

Ahora bien, los requisitos de forma son los que debemos entender como todos aquellos procedimientos y formalidades necesarios para la legal organización de los sindicatos.

Dentro de estos requisitos se encuentran: copia autorizada de la asamblea por la cual los trabajadores se reúnen por primera vez y acuerdan integrarse en un frente

común denominado sindicato.

Un segundo requisito, son las listas con los nombres y domicilios de sus integrantes, así como el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento para el cual se prestan los servicios.

Un requisito más es la presentación de una copia autorizada de los estatutos, de los cuales ya vimos antes, y como lo afirma Bermudez Cisneros "es un elemento de carácter formal en la integración sindical, en realidad es de fondo porque a través de él se establecen obligaciones y derechos fundamentales dentro de la función sindical". (44)

Como un cuarto requisito es la presentación de una copia autorizada del acta de la asamblea, en que se hubiese elegido la mesa directiva, siendo posible que la elección se efectúe el mismo día de la asamblea constitutiva, por lo que puede ser inscrito en la misma acta, sin embargo, en elecciones posteriores se harán constar en sus respectivas actas, mismas que deberán ser entregadas a la autoridad competente.

(44).- Bermudez Cisneros Miguel.- Ob. Cit. Pág. 194.

D) REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Al abordar el presente inciso, damos las diversas definiciones que tienen los especialistas en la materia:

Para Néstor de Buen "es el acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley". (45)

Krotoschin define al registro: "Tiene valor - constitutivo en el sentido de que la asociación gremial, a - partir de la fecha de su inscripción adquiere el carácter de persona jurídica y puede ejercer los derechos y contraer las obligaciones que las disposiciones legales determinen al respecto". (46)

Por su parte, Mario de la Cueva nos dice, "El registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato". (47)

(45).- De Buen Néstor.- Ob. Cit. Pág. 615.

(46).- Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II. Ediciones de Palma. Cuarta - Edición. Argentina 1981. Pág. 33.

(47).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 337.



Asimismo, Cabanellas opina que "es la declaración hecha ante la autoridad de la existencia del sindicato, es el acto por el cual ante ésta adquiere personalidad, inscribe su nacimiento". (48)

El antecedente histórico del registro sindical se da en Inglaterra y Francia, con sus diferencias pero con un solo propósito, el de garantizar la libertad sindical.

Es en Inglaterra cuando la Ley del 21 de junio de 1894 deroga el ordenamiento por el cual las coaliciones, uniones, etc. dejan de ser un acto delictivo, con lo que se inició el rechazo a cualquier forma de intervención del Estado, por lo que no se sujetan a ninguna inscripción, registro o depósito de estatutos para poder exigir contrato o ir a la huelga.

Su inconveniente, es él de que carece de personalidad jurídica, para la defensa de sus intereses ante el poder judicial.

Por lo que hace al sistema francés, en la ley

(48).- Cabanellas Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina 1968. Pág. 179.

publicada en 1884 exige el depósito de estatutos a cambio - del reconocimiento de la personalidad jurídica, más que nada como un medio de publicidad para que se conozcan nombres y - facultades de los dirigentes y conocer los derechos y obliga - ciones para quienes deseen ingresar a un sindicato.

El antecedente histórico que se da en México, es en el Estado de Veracruz en el año de 1914, en una ley - promulgada por Candido Aguilar, que en el segundo inciso ha - blaba de inscripción, ya fuese en el Ayuntamiento o Autori - dad Municipal correspondiente.

En la actualidad el artículo 365 de la Ley Fe - deral del Trabajo, en su parte primera dice: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local". -

(49)

Resulta interesante el alcance que puede tener el hecho de la diferente naturaleza de la autoridad registra - dora de los sindicatos en materia federal y local, destacan - do el hecho de que la competencia federal sea manejada por -

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Si bien la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano materialmente jurisdiccional, pero formalmente administrativo no está en relación jerárquica ni se somete al criterio del Ejecutivo, ya que sus decisiones son totalmente autónomas, sin más límite que los ordenamientos jurídicos que la rigen.

Al explicar lo anterior, hemos querido fundamentar el sentido de nuestra observación, respecto a la división que nuestra ley hace a la autoridad registradora en materia federal, ya que esta autoridad es un organismo subordinado al Ejecutivo, por lo que sigue sus criterios, viéndose claramente el interés por parte del Estado para controlar a los sindicatos más importantes del país, por lo que es de considerarse una disposición meramente política.

Si bien en teoría las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son autónomas, en la práctica se da por parte de los presidentes de las mismas una obediencia absoluta hacia los gobiernos estatales.

Por lo que hace a la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, se llevan a cabo los registros por conducto de la Dirección General del Registro de Asociaciones, tal y como lo marca el artículo 25 de su Reglamento Interior en su fracción I: "Llevar el registro de las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal". (50)

La solicitud debe acompañarse con la documentación exigida, misma que ya hemos comentado tales como:

- I. Copia autorizada de la asamblea constitutiva.
- II. Nombres y domicilios de agremiados y de la empresa.
- III. Copia autorizada de los estatutos.
- IV. Copia autorizada de la elección de la mesa directiva.

Una vez presentada la solicitud, llega a la dirección, se inicia por parte de los promoventes una larga espera que conforme a la ley puede extenderse hasta sesenta días.

(50).- Diario Oficial, Organó del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.- Director Manuel Arellano Z. Tomo CCCXCI, Número 33. México 14 de agosto de 1985. Pág. 78.

En este período y formando parte del procedi -  
miento de registro se da una diligencia que la ley no contem -  
pla y que es conocida como de constatación o inspección y -  
consiste en la comprobación que hace el inspector de la Se -  
cretaría o actuario de la Junta (en casos de sindicatos loca -  
les), de los datos aportados por los solicitantes son verídi -  
cos y de que es voluntad de los trabajadores constituir un -  
sindicato, una vez comprobada la veracidad de los datos, se  
dicta la resolución final, conteniendo estas referencias y -  
comentarios a la documentación presentada y a las diligen -  
cias practicadas, para posteriormente dictaminar si procede  
o no el registro.

Si el sindicato es registrado, automáticamente  
adquiere personalidad jurídica para actuar, si le es negado  
y se desecha la solicitud se puede recurrir al juicio de am-  
paro ante los Juzgados de Distrito, si es de competencia lo-  
cal o ante la Suprema Corte en los casos de competencia fede -  
ral.

Una vez transcurrido el término antes menciona  
do y la autoridad registradora no ha emitido alguna resoly -  
ción, los solicitantes podrán requerir a las autoridades pa\_

ra que la dicte, misma que deberá ser hecha en un término de tres días posteriores a la presentación de la solicitud, y - en caso de no haber contestación, se tendrá por concedido el registro, con todos sus efectos legales, estando obligada la autoridad registradora a otorgar la constancia respectiva.

Desafortunadamente, en la práctica es letra - muerta pues a pesar de que las solicitudes tardan mucho más de sesenta días, las autoridades, a efectos de que no se de el término previsto por esta disposición se hace una serie - de observaciones, la mayor de las veces intrascendentes, pero que va en detrimento de los solicitantes.

Por lo que se puede afirmar que el registro de los sindicatos es manejado más jurídicamente, desde un punto político.

El registro puede ser negado:

- I. Si no tiene como fin el estudio, mejora - miento y defensa de los intereses.
- II. Si no está constituída por el mínimo de - trabajadores exigidos (20).
- III. Si no exhibe en su totalidad la documenta

ción requerida.

Consideramos que negar el registro del sindicato es negar la posibilidad de existencia y funcionamiento de la libertad de asociación profesional, por lo que es de considerarse inconstitucional las fracciones II y III del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez registrados los sindicatos, es obligación por parte de la Secretaría de enviar una copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los registros otorgados por la Secretaría y - por las Juntas Locales, producen efectos ante todas las autoridades.

La cancelación de los sindicatos se puede hacer sólomente: (Artículo 369)

- I. En casos de disolución.
- II. Dejar de tener los requisitos exigidos por la ley.

En el primero de los casos se puede dar por:

- a) El voto de las dos terceras partes de quie-

nes lo integran.

- b) Haber transcurrido el término establecido en sus estatutos.

En el segundo de los casos, es la falta de uno de los requisitos comentados con anterioridad.

Pero no podrán ser disueltos, suspendidos o cancelados en vía administrativa debe ser por vía jurisdiccional.

Una vez disueltos los sindicatos, sus bienes pasarán a formar parte de los bienes de las Federaciones y Confederaciones a las que estén afiliados, de no estar afiliados sus bienes se integrarán al patrimonio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### E) FINALIDAD DE LOS SINDICATOS

Como ya ha sido comentado la finalidad primaria de los sindicatos, es el mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.



Los sindicatos en la actualidad son diferentes a las mutualidades existentes, es la antigüedad, con la Revolución Francesa y el enorme crecimiento industrial, la que hace que los trabajadores se concienticen de que la clase social a la que pertenecen es inferior y oprimida, y que sólo uniéndose y luchando podrán mejorar, teniendo como contrin- cante natural (que no enemigo) a la clase patronal, de esta forma es como nacen sus dos más importantes finalidades del sindicalismo:

1. Inmediata.

2. Mediata.

"La mayor parte de los países alientan dos categorías de fines perfectamente diferenciados, unos inmediatos de tipo realístico, que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros, y otros mediatos de tipo preferentemente ideológicos, representados por la aspiración de su núcleos dirigentes a modificar las estructuras económicas y jurídicas del ámbito nacional o internacional - en que actúan, conformándola con la ideología social que tales dirigentes profesan". (51)

(51).- Napoli Rodolfo A.- Derecho Sindical. Segunda Edición. Ediciones La Ley. Argentina 1969. Pág. 22.

Las primeras son reales y atañen directamente a las condiciones y vida de los trabajadores, ésto es, mejorar por medio del sistema jurídico actual, laborales y económicas; las segundas es la de destruir el sistema capitalista y el establecimiento de una estructura jurídica, donde los bienes de producción pasen a manos de la clase trabajadora.

La sindicalización es el resultado de las vinculaciones que se crean entre los hombres a raíz de que prestan un trabajo y su primera finalidad fue la de obtener de la clase patronal los derechos elementales y que éstos sean sancionados por el Estado, a través de leyes mismas que les sirven para presionar a la clase patronal y mantener a sus agremiados el espíritu de lucha.

Siendo el instrumento del que se sirven para la lucha de clases y el bien común.

Pero la realidad del sindicalismo en México es clasista, pero paradójicamente carecen de conciencia de clase, de tal forma que la fuerza social que pueden adquirir en la representación de los trabajadores se desvanece al integrarse en comisiones y acatar dócilmente los mandatos guber-

namentales, sirviendo en cierta forma como colchón que amortigua los problemas sociales del país.

#### F) CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Al iniciar el estudio del presente inciso, analizaremos la capacidad jurídica de los sindicatos, que es uno de los temas que más polémica ha despertado en el campo jurídico y en general el de la personalidad jurídica.

A las personas jurídicas las dividiremos en dos grupos: las físicas y las morales "el primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato, una sociedad mercantil) como ambas designaciones son ambiguas, preferimos decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva". (52)

A continuación, veremos los diversos puntos de vista de distinguidos juristas:

(52).- García Maynez Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho. Vigésima Quinta Edición Revisada. Editorial Porrúa. México 1975. Pág. 271.

Para Kelsen con su teoría organicista nos dice que la persona jurídica "es una construcción artificial, un concepto antropomórfico creado por la ciencia jurídica con miras a presentar al derecho de una manera sugestiva en ri - gor a la verdad, la persona sólo designa un haz de obligacioo nes, de responsabilidades y de derechos subjetivos; un con - junto pues, de normas". (53)

Para Savigny, con su teoría de la ficción, nos señala que: "persona es todo ente capaz de obligaciones y de rechos; derecho sólo pueden tener los entes dotados de volun tad; por tanto, la subjetividad jurídica de las personas colectivas es resultado de una ficción, ya que tales carecen - de albedrío". (54)

Por su parte, Ferrara cuando habla de la perso nalidad jurídica dice que es un producto del orden jurídico, nace por el reconocimiento del derecho objetivo, definiendo a las personas jurídicas colectivas como "asociaciones o ing tituciones formadas por la consecución de un fin y reconoci

(53).- Kelsen Hans.- Teoría Pura del Derecho. Décima Cuarta Edición. Editorial Universitaria de Buenos - - Aires, Argentina. 1974. Pág. 125.

(54).- Savigny, citado por García Maynez.- Ob. Cit. Pág. - 278.

das por la ordenación de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho". (55)

De lo antes mencionado, concluimos que para Ferrara la voluntad humana puede crear una asociación, sin embargo, no tiene poder de producir un sujeto de derecho, si no que solo integra el elemento material de la asociación, pero el elemento formal es obra del derecho.

En términos generales, Mario de la Cueva coincide con Ferrara, creándose la controversia en lo que se refiere a la naturaleza que Ferrara le da al reconocimiento, "la personalidad jurídica de las comunidades menores, no es una dación del estado, sino el reconocimiento de una realidad social cuyos intereses deben ser protegidos por el orden jurídico". (56)

Como podemos ver, para De la Cueva el otorgamiento de la personalidad jurídica por parte del Estado no es una concesión, sino una exigencia que le hace.

Una vez planteadas diferentes teorías sobre la

(55).- Ferrara, citado por García Maynez.- Ob. Cit. Pág. - 290.

(56).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 348.

personalidad jurídica, la controversia se plantea a los si -  
guientes términos: Es la de determinar si el registro tiene  
efectos declarativos de la personalidad de los sindicatos, o  
si por el contrario sus efectos son constitutivos de la per-  
sonalidad.

La fracción XVI del artículo 123, nos da la -  
pauta a seguir, al mencionar que obreros y empresarios ten -  
drán derecho para coaligarse, formando sindicatos para la de  
fensa de sus intereses.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su  
artículo 357 afirma que trabajadores y patrones podrán cons-  
tituirse libremente en sindicatos, sin la necesidad de auto-  
rización previa, pero existen en nuestra legislación contra-  
dicciones como la emanada del artículo 368 de la misma ley,  
que a la letra dice: "El registro del sindicato y de su di -  
rectiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión  
Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje,  
produce efectos ante todas las autoridades". (57)

Lo que a nuestro juicio implica una violación  
a la autonomía de los sindicatos, ya que se le concede al re

(57) .- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada. - Ob. Cit.  
pág. 295.

gistro un carácter de verdadera autorización por parte del Estado, y una violación a la norma constitucional por una ley de inferior rango a ella.

Por lo que consideramos que la personalidad jurídica nace en el mismo momento de la asamblea constitutiva, y la verdadera naturaleza del registro, es la de poner del conocimiento de las autoridades una situación jurídica ya dada por los registrados y con ello su capacidad para actuar en el campo jurídico, consecuentemente, el reconocimiento debe partir desde el momento de su constitución, en estricto apego a lo estipulado por nuestra Carta Magna.

Al igual que Trueba Urbina, pensamos que "independientemente de la rigurosa personalidad jurídica, los sindicatos de trabajadores tienen una personalidad social, característica que los distingue de cualquier otro tipo de organización". (58)

Una vez establecida la personalidad jurídica, veremos que la ley se las limita, tal como lo marca el artículo 374, ya que el sindicato por su propia naturaleza sólo

(58).- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición, corregida y aumentada. Editorial Porrúa. México 1975. Pág. 360.

tiene capacidad patrimonial, ésto es, el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles o inmuebles, realizar lógicamente actos jurídicos en relación a esos bienes, tiene facultades para la defensa de sus miembros, siempre y cuando el trabajador así lo solicite o el trabajador puede presentarse sin la representación sindical, según lo marca el artículo 375 de la ley.

La representación sindical la ejercerá directamente el secretario general o la persona que la mesa directiva designe, a menos que los estatutos dispongan alguna otra forma diferente de representación.

Desafortunadamente, y en franca violación a nuestra Carta Magna, los representantes sindicales deberán acreditar su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y previsión Social o las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La personalidad jurídica desaparece por si misma, como lo señala el artículo 369 para su cancelación y que son:

a). Por disolución; y



b). Porque deja de tener los requisitos lega -  
les que marca la ley.

## CAPITULO TERCERO

### CONCEPTO DE TRABAJADOR Y AGREMIADO

- A) CONCEPTO DE TRABAJADOR
- B) TRABAJADOR DE CONFIANZA
- C) AGREMIADO

## CAPITULO TERCERO

### CONCEPTO DE TRABAJADOR Y AGREMIADO

#### A) CONCEPTO DE TRABAJADOR

En este inciso, como su nombre lo indica, nos referiremos a los trabajadores en una forma general, por lo que empezaremos por definir que es trabajo.

La definición que nos da el diccionario es: - "esfuerzo, actividad manual, intelectual, ocupación retribuida, obra hecha o por hacer, en economía política uno de los factores de la producción". (59)

Algunos tratadistas sostienen que el vocablo - trabajo, tiene sus raíces en el latín: TRABS, TRABIS, que - significa TRABA.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en vigor en el segundo párrafo del artículo 8o. nos da un concepto moderno ". . . trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación téc-

(59).- García Pelayo y Gross.- Diccionario Larousse Usual. Ediciones Larousse, México 1982.

nica, requerido por cada profesión u oficio". (60)

A mayor abundamiento, el trabajo es un derecho y un deber social que no es artículo de comercio, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo realiza y de be realizarse en condiciones que aseguren la vida y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tal como es marcado por el artículo 3o. de nuestra Legislación Laboral.

La filosofía de dar a cada uno el lugar que le corresponde en la vida moderna, da cumplimiento a la finalidad primordial para la legislación laboral, que es el de -- equilibrar las relaciones entre trabajadores y empresarios.

La crítica que podemos hacerle a la definición basada en la intelectualidad o materialidad es difícil, ya - que la distinción no implica cambios en las condiciones de - trabajo, porque toda relación de trabajo que se desempeñe ba jo subordinación requiere un mínimo de garantías.

Por lo que se considera, que el trabajo como - actividad humana es de una gran significación, constituyéndo se en un alto valor que debe ser colocado junto a los más -

(60).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. pág. 121.

elevados valores humanos.

El trabajo, visto así por el Derecho del Trabajo, se considera como objeto de un gran número de protecciones que van desde un trato justo y humano hasta la obligación por parte de la clase patronal, de crear fuentes de trabajo.

Después de hacer una pequeña semblanza sobre el significado del trabajo, pasaremos ahora al concepto de trabajador.

La terminología que se utiliza para identificar a la persona que presta un servicio es variada, ya que se le ha denominado de diversas formas, a saber: obrero, operario, trabajador, empleado, etc. Nuestra Legislación acepta la denominación de trabajador, y sólo en la fracción VII del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo se utiliza la denominación de obrero, al referirse al plazo que tiene el patrón para pagar el salario.

El trabajador es la figura central de la rama del Derecho que estudiamos, ya que fue con motivo a su actividad que el Derecho del Trabajo surgió como un derecho pro-

tector, que tutela el preciado valor y evita en la medida de lo posible que sea explotado.

El Maestro Krotoschin, al referirse al trabajador lo denomina como trabajador dependiente, definiéndolo como "trabajador dependiente es el individuo que personalmente presta trabajo contra remuneración a otro (empleador o patrono), mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral". (61)

Por su parte, el Maestro Ferrari nos define al trabajador como "es toda persona que presta servicios en estado de subordinación". (62)

El Derecho Brasileño, utilizando el vocablo empleado lo define como "toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario". (63)

(61).- Krotoschin Ernesto.- Ob. Cit. Pág. 100.

(62).- De Ferrari Francisco.- Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda Edición, Ediciones Palma. Argentina - - 1976. Pág. 252.

(63).- Gómez Orlando y/otro.- Derecho del Trabajo. Volumen I, Traducida por Miguel Bermudez Cisneros. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979. Pág. 113.

Los Maestros Cavazos y Euquerio Guerrero, ha -  
ciendo suya la definición que da nuestra Legislación vigente  
en la parte primera del artículo 8o., que a la letra dice: -  
"trabajador es la persona física que presta a otra física o  
moral un trabajo personal subordinado". (64)

De las teorías antes expuestas, podemos deg -  
prender que lo que tipifica a la figura del trabajador, son  
los siguientes elementos:

1. La prestación de servicios debe ser hecha -  
por persona física.- Atinadamente nuestra -  
Legislación exige, que el trabajo que se de  
sarrolle sea realizado por una persona físi  
ca, ya que la Ley de 1931 en su artículo -  
3o. no define claramente la situación, y a  
la letra decía: "trabajador es toda persona  
que presta a otro un servicio material, in-  
telectual o de ambos géneros, en virtud de  
un contrato de trabajo". (65)

La definición que nos da el ordenamiento antes

(64).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit.  
Pág. 121.

(65).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit.  
Pág. 121.

mencionado, era confuso, prestándose a la manipulación por parte de los patrones, ya no se sabía si eran personas físicas o morales, cometiéndose injusticias con los trabajadores a quienes se les negaban sus derechos adquiridos y quedando en estado de indefensión, error que fue subsanado por la Legislación vigente.

2. puede ser prestado el trabajo a una persona física o moral.- Esto es que el trabajador puede laborar para una persona física o una empresa determinada vgr. en el primero de los casos, el particular que contrata un albañil para que le construya, en el segundo de los casos las tiendas comerciales que contratan personal.
3. El servicio debe ser personal.- El tercer aspecto que encontramos es el del servicio personal, esto es, el trabajo debe ser personal y no por medio de otras personas, en caso contrario, estaríamos ante la creación de una persona jurídica, que vendría siendo



el intermediario, pero la Legislación se en carga de aclarar esta figura, al establecer que si un trabajador contrata a otras personas, el patrón de él será también de éstos (artículo 10) vgr. Un albañil es contratado en una constructora y éste a su vez contrata a otros para que trabajen en la misma - constructora, por lo que el patrón del primero es también de los contratados por este último.

4. La subordinación.- Como cuarto elemento de la figura del trabajador tenemos el de la subordinación, que es derivado de un contrato de trabajo o de una situación de hecho, según se participe de una relación del trabajo o de la teoría del contrato de trabajo o de ambos.

Trueba Urbina al hablar de la subordinación la encuentra repugnante y señala que debe ser desterrada de - - nuestra Legislación, ya que nos hace recordar al amo y al esclavo.

La subordinación en mi concepto, no debe de interpretarse como una sumisión total ni como el derecho hipotético del patrón de explotar al trabajador hasta el último recurso, ya sea físico o intelectual, porque de ser así, sería criminal y significaría un retroceso en el Derecho, por el contrario, debe ser entendida como la necesaria disciplina que cualquier actividad requiere y sirva para distinguir a unos trabajadores de otros que desarrollan una actividad independiente.

5. El salario.- Como podemos observar, en las teorías antes expuestas, no todos los autores consideran el salario como un elemento de definición.

Este es el principal objetivo de la conducta del trabajador, pues mediante él y transformando su esfuerzo en numerario satisface libremente sus necesidades.

Este último elemento lo podemos considerar como el pago, retribución o compensación - que recibe el trabajador por el hecho de - contratarse y desarrollar una actividad ma-

nual o intelectual, constituyéndose propiamente en la consecuencia lógica y natural de la prestación de un servicio.

Del trabajador podemos decir como complemento de lo ya expuesto, que pertenece a una clase desheredada, pero en justa lucha por el mejoramiento en todos los aspectos y que llega inclusive en una gran mayoría de ocasiones a cargar con el estigma de la opresión y explotación, truncándose con ello su propia vida, lo cual es degradante para la especie humana.

Así pues, los elementos antes mencionados están considerados como los supuestos que condicionan a la conducta humana para que puedan catalogar a un individuo como trabajador y quedar protegido por las Leyes Laborales.

#### B) TRABAJADOR DE CONFIANZA

El tema que iniciamos, es un tanto confuso, y

ha sido poco tratado por los estudiosos del Derecho, ya que desde su denominación es discutible, y como diría el Maestro Cavazos "todo aquel trabajador que no fuera de confianza tendría que ser de desconfianza". (66)

Por lo que dar una definición resulta problemático para la Doctrina o para la Ley.

Como se sabe el concepto empleado de confianza "fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo, cuya celebración fue en la ciudad de Washington en el año de 1919". (67)

En los países como Argentina, Perú, Uruguay y Dominicana, según estudio comparativo del Maestro Cavazos, - no legislan sobre los trabajadores de confianza y solo vagamente hablan de ello en el Perú, que son los altos empleados o en el Uruguay, donde son llamados miembros del personal de dirección.

(66) .- Cavazos Flores Baltasar.- Los Trabajadores de Con. . . fianza. Editorial Jus, S. A. México 1979. - Pág. 11.

(67) .- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo I. Décimo Edición. México 1967. Pág. 425.

Nuestra Legislación lo recoge con vaguedad e -  
imprecisa en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en sus artí-  
culos 48 y 126, fracción X que a la letra dice:

"Artículo 48.- Las estipulaciones del contrato  
colectivo se extienden a todas las personas -  
que trabajan en la empresa, aun cuando no sean  
miembros del sindicato que lo haya celebrado.  
Se podrá exceptuar de esta disposición a las -  
personas que desempeñen puestos de dirección y  
de inspección de las labores, así como a los -  
empleados de confianza en trabajos personales  
del patrón dentro de la empresa". (68)

"Artículo 126.- . . . . .

X.- Por perder la confianza del patrón, el tra-  
bajador que desempeñe un empleo de direc -  
ción, fiscalización o vigilancia; más si -  
había sido promovido de un puesto de esca-  
lafón en las empresas en que éste existe,  
volverá a él, salvo que haya motivo justi-  
ficado para su despido.

(68).- Ley Federal del Trabajo de 1931.- Comentada por - -  
Luis Muñoz. Editorial Porrúa, 1948. Pág. 310.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, soli cite volver a su antiguo empleo". (69)

Como es fácil de observar, la Ley de 1931 em - pleaba el vocablo empleado y los artículos antes mencionados eran de una vaguedad, en cuanto a lo que querían decir, así es como el artículo 48 y 126 se contradicen, ya que en el - primero de ellos parece indicar que los empleados de confian za y las personas que desempeñan puestos de dirección son - distintos entre si, sin embargo, el segundo parecía identifi car a las personas que desempeñan puestos de dirección.

Debido a tales controversias, se busca una de- finición más clara y es el Maestro de la Cueva quien formula una: "debe de hablarse de empleados de confianza cuando es - tán en juego la existencia de la empresa, sus intereses fun- damentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus eg tablecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (70)

(69).- Ley Federal del Trabajo de 1931.- Ob. Cit. Pág. - - 427.

(70).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo I. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México - - 1961. Pág. 423.

Por su parte, el Maestro Castorena nos dice - que "trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo inviste total o parcialmente de facultades generales de la empresa". (71)

Sin embargo, aunque la Ley no distingue entre los trabajadores en general y empleados de confianza, en la práctica si se notaban las diferencias, y los trabajadores - que en cierto modo representaban al patrón estaban de su parte, ya que su recompensa serían mejores prestaciones, convirtiéndolos en privilegiados.

Hasta antes de 1970, las conquistas laborales de los trabajadores de confianza eran superiores, pero poco a poco fueron perdiendo terreno hasta que fueron rebasados. Actualmente, nuestra Legislación los coloca en franca desventaja con los demás trabajadores.

Nuestra Legislación vigente parte de la primicia de que no hay empleados y trabajadores, sino sólo trabajadores, a quienes se les aplicarán disposiciones sin distinciones.

Apesar de lo anterior, nuestra Ley vigente si los diferencia incluyéndolos en el Capítulo de Trabajos Especiales.

Naturalmente, sin contradecir los principios fundamentales de la norma constitucional, algunos maestros - al realizar el estudio de los artículos relacionados con el trabajador de confianza critican dichos preceptos con una vaguedad e imprecisión en cuanto a su contenido, por lo que - trataremos de analizar dichos artículos a fin de interpretar lo que los legisladores trataron de decir.

El artículo 9o. de la Ley nos da una definición un tanto contradictoria, en su primera parte nos parece acertada, en la segunda la consideramos imprecisa, dicho artículo a la letra dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, - inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (72)

(72).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 122.



Al analizar la parte primera de la definición antes mencionada, notamos con claridad cuales son los requisitos fundamentales que nos marca la Ley para ser considerados como trabajadores de confianza, en la definición aludida es oportuna la intervención de los legisladores en favor de los trabajadores, impidiendo así fraudes, engaños y sobre todo evitar la incertidumbre de los trabajadores de una inestabilidad en su colocación.

Como diría el Maestro Trueba, aunque los trabajadores de confianza no tienen las inquietudes de los trabajadores en general, la Ley no debe de desprotegerlos ni abandonarlos a las veleidades del patrón, y como a la postre son trabajadores deben gozar el amparo de nuestra Ley.

Pasemos ahora a desglosar la parte segunda del ordenamiento citado líneas arriba.

La función directiva.- En cualquier complejo industrial, es indispensable, los trabajadores al asumir su cargo es tarea de velar los intereses de la empresa, que su desarrollo sea armónico, encaminados a obtener un eficaz rendimiento.

Tocante a las facultades directivas, son aquellas en que el patrón se reserva la dirección y cede la administración a un trabajador, de todos los negocios de la empresa.

La función de inspección debemos entenderla como una actividad racionada de examen, encaminada a la obtención de una información de aquellas labores que se realizan en el seno de la negociación, que sean llevadas a cabo con estricto apego a los reglamentos interiores, previamente establecidos en las empresas, éstas son las características que el trabajador de confianza realiza, lo cual es un reflejo de la personalidad del patrón, siendo ésta una función delicada, ya que una inspección mal comprendida y peor explicada puede llevar al descontento a los trabajadores, impidiendo así la identificación de los trabajadores entre si.

La función de vigilancia.- Esta función debe ser entendida como la tarea de custodiar la empresa, siendo esta vigilancia más activa y evidente que la antes mencionada, teniendo como función principal el mantener la disciplina requerida en cualquier empresa, sin la cual sería materialmente imposible esperar que un negocio fructifique.

La última característica que se requiere para la dictaminación del trabajador de confianza, es la fiscalización que a nuestra forma de ver es la función más importante, ya que es la que garantiza la prosperidad de una empresa o su hundimiento de la misma si es mal llevada, hablamos del manejo de ingresos o egresos de la negociación.

Las relaciones personales, éstas no necesariamente llevarán grandes puestos ni generales, pero si están - lo suficientemente cerca del patrón y se entera de grandes - decisiones y escucha pláticas privadas, una indiscreción pue de causar la ruina de la negociación, vgr. la secretaria.

A continuación, analizaremos el artículo 182 - que dice: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestán y no podrán ser inferiores a - las que rigan para trabajos semejantes, dentro de la empresa o establecimiento". (73)

El concepto mencionado revela la tesis de que las condiciones en que se contrate el trabajador, deben partir de los mínimos legales, y mejorar en un ascenso que co -

(73).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 123.

rresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que pres  
te.

El artículo 183 de la Ley sitúa a los trabaja-  
dores en franca desventaja, ya que les prohíbe formar parte  
de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán consi-  
derados para el recuento para considerar la huelga.

Para la creación de este artículo los legisla-  
dores consideraron que los trabajadores de confianza no tie-  
nen el mismo interés en defender a sus compañeros de clase y  
si defenderían y votarían por la causa patronal, lo que con-  
sideramos erróneo y ésto se debe al plano crítico en el cual  
se encuentran dichos trabajadores y no porque no quieran par-  
ticipar en los beneficios de los demás trabajadores.

Sin embargo, estamos seguros que si estos tra-  
bajadores formaran sus propias asociaciones en su mayoría de  
éstas no reunirían las condiciones de confianza que emana de  
nuestra Legislación.

Con esto podríamos restringir los abusos que -  
se cometen constantemente con dichos trabajadores, a quienes  
se les hace creer que son de confianza, designándoles un su-

puesto cargo de dirección o vigilancia para no otorgarles el carácter general como lo describe la Ley.

A continuación hablaremos de la pérdida de la confianza, me parece impostergable hablar de la causal especial de rescisión de los trabajadores de confianza, así tenemos que el artículo 185 lo cita de la manera siguiente: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aunque no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47". (74)

Este artículo es demasiado delicado y cuando se ha planteado en diversas ocasiones y el punto más debatido es la "pérdida de confianza", la interpretación de esta fórmula a dado lugar a infinidad de debates en pro y en contra.

Por lo que hace a una opinión personal, entendemos por motivo razonable de pérdida de confianza: La circunstancia de cierto valor objetivo susceptible de conducir a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye alguna de las causas generales previstas en la Ley. Por lo

(74).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 257.

que debe estar a cargo de la clase patronal de probar la pérdida de la confianza, para que la relación laboral termine.

Los trabajadores de confianza han sido objeto de explotación, debido a la vaguedad con que están redactados los artículos que los reglamentan, y siendo el principal objeto del Derecho del Trabajo, la protección al trabajador y garantizar a los trabajadores una vida mejor, de esta base podrán los trabajadores de confianza tener fundamentos para luchar contra sus explotadores.

### C) AGREMIADO

Por lo que toca al concepto de agremiado, trataremos al "agremiado" en un somero estudio para analizar su personalidad.

Las Uniones de Artesanos existen de tiempos in memoriales, utilizando una variedad de nombres, los hubo en Grecia, en Roma, etc., y es en la Edad Media cuando empiezan a utilizar el de gremio.

GREMIO.- Del latín Gremiun Seno, regazo, lo interior de cualquier lugar, por lo general el vocablo gremio ha sido utilizado, en sentido figurado, para aludir a un grupo de personas reunidas, en ocasiones algo así ha servido para designar a los sujetos de la misma clase, calidad o actividad; "gremios han sido también, la asociación de artesanos o trabajadores de igual profesión o actividad y sujetos a determinadas ordenanzas para lograr fines beneficiosos y comunales al grupo". (75)

Efectivamente los gremios nacen en la Edad Me-  
dia cuando los señores feudales eran dueños de vidas y ha-  
ciendas de sus subditos.

El gremio nace como una forma natural, reunién-  
dose los maestros de un mismo oficio y especialidad, lo ha-  
cen para defender su trabajo e impedir la competencia, así -  
mismo a los aprendices se les denominaba compañeros y que -  
con el tiempo llegarían a ser maestros, iniciando verdaderas  
luchas con el propósito de conseguir mejoras para su clase.

Es en Francia donde más fuerza toma, cosa que

(75).- María del Refugio y Barajas Montes de Oca Santiago.  
Los Gremios.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo -  
IV. Editorial Porrúa. México. Pág. 300.

no es bien vista por las autoridades, por lo que se expide una Ley, conocida como la Ley Chapelier, en la que se prohíbe agremiarse.

Agremiarse.- "Reunir en gremios, formar un gremio". (76)

Los trabajadores se agremian en los primeros años de la industria para convertirse en una clase gremialista.

Gremialista.- "Partidiario del gremialismo como tendencia en Sudamérica, dirigente de un sindicato, la academia que registra la voz, parece incurrir en inadvertencia al expresar que es la persona que pertenece a un gremio- cuando a los simples afiliados a los sindicatos, que son la mayoría, no se les aplicó el vocablo por ser simplemente agremiados". (77)

Con el correr del tiempo los gremios desapare-

(76).- García Pelayo y Gross.- Diccionario Práctico Larousse Español Moderno.- Ediciones Larousse. Cuarta Reimpresión. México 1985.

(77).- Cabanellas Guillermo.- Diccionario Enciclopédico Visual. Revisado por Luis Alcalá Zamora y Castillo.- Tomo III. Editorial Heliasta. Argentina 1979.



cen, dando paso a las grandes centrales obreras, federaciones y confederaciones, pero el nombre de agremiados se les queda por costumbre.

En la actualidad suele haber en los sindicatos dos tipos de agremiados los activos y los temporales.

De los primeros podemos decir que son todos aquéllos que han fundado o se han afiliado por haber llenado todos los requisitos que marcan los estatutos para poder formar parte de él.

De los segundos diremos que aunque tienen la calidad, no gozan de todas las prerrogativas de éstos ya sea:

1. Por no llenar los requisitos para su admisión.
2. Por estar cubriendo interinamente algún puesto controlado por el sindicato.

Los puede haber también, los socios vitalicios y son aquéllos que han sido agremiados permanentemente, pero

por cuestiones de retiro han dejado de ser activos y ya no disfrutan de todos los derechos de los agremiados activos.

Como ya lo hemos mencionado el vocablo agremiado en realidad ha quedado como una costumbre, ya que ni la Doctrina ni la Ley lo utiliza, en realidad el vocablo con todo lo que pueda significar podría no tener una verdadera importancia, si la conciencia gremialista no existe.

Esto es, que lo verdaderamente importante es - que los gremios o sindicatos luchen leal y honestamente por el mejoramiento en el nivel de vida de sus agremiados, y que éstos luchen porque sus dirigentes sean realmente esto dirigentes y no unos oportunistas que se enriquezcan con el eg-fuerzo de los trabajadores.

La Doctrina y la Ley no utilizan el vocablo de agremiado, al referirse a los trabajadores que se integran a un sindicato, porque agremiado es aquel que pertenece a un -sindicato o gremio.

## CAPITULO CUARTO

### INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA VIDA

#### ECONOMICA DE SUS AGREMIADOS

- A) SALARIO
- B) TIPOS DE SALARIO
- C) IMPORTANCIA DEL SALARIO EN LA VIDA DEL TRABAJADOR
- D) COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS
- E) FIJACION DEL SALARIO POR CONTRATO
- F) FIJACION DE SALARIO POR ARBITRAJE
- G) CLAUSULA DE EXCLUSION

## CAPITULO CUARTO

### INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA VIDA ECONOMICA DE SUS AGREMIADOS

#### A) SALARIO

En el último capítulo de este trabajo, hablaremos de algo fundamental como lo es el salario, ya que éste es uno de los pilares primordiales del Derecho del Trabajo, porque representa la base que sirve de sustento al trabajador y a su familia, para poder llevar una vida digna.

Son muchas las formas con que se denomina la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, estas designaciones corresponden a lugares, trabajos y épocas diversas; siendo las más comunes:

Jornal.- "Proviene del latín diurnale, que significa diario, la cual debido a una evidente deformación de la pronunciación, tanto en el idioma español como francés deriva en jornal o journale, cuyo significado de esta última voz es precisamente diario". (78)

Este vocablo entre nosotros es sinónimo de salario, pago que obtiene el trabajador por cada jornada diaria

(78).- Diccionario Jurídico Mexicano "Jornal".- Santiago - Barajas Montes de Oca. Tomo V. Editorial U.N.A.M. - México 1984. Pág. 214.

ria por su trabajo material.

Sueldo.- "Cantidad normalmente mensual que por su trabajo perciben los funcionarios públicos y los empleados de las empresas particulares". (79)

El vocablo sueldo proviene del latín solidus - lo que quiere decir moneda sólida gruesa de espeso.

Honorarios.- "Denominación tradicional dada a la retribución que por su trabajo perciban quienes ejercen - las llamadas profesiones libres". (80)

Emolumentos.- "Es todo aquello que aumenta - - nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, expresando así una idea de sobresueldo". (81)

Estipendio.- Es la remuneración convenida de - antemano por la realización de un trabajo cualquiera.

(79).- De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho. Séptima - Edición. Editorial Porrúa. Pág. 235.

(80).- De Pina Rafael.- Ob. Cit. Pág. 235.

(81).- Cabanellas Guillermo.- Contrato de Trabajo, Parte - General. Volumen II. Editorial Omeba. Argentina - - 1963. Pág. 320.

Salario.- "Es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida para un empleador, en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo". (82)

El vocablo salario deriva del latín "Salarium" y ésta de sal, ya que en la antigüedad se acostumbró a la servidumbre doméstica con una cantidad fija de sal.

En la actualidad la palabra salario es la que normalmente usamos, en la Legislación como en la Doctrina.

La tendencia de nuestro Derecho al igual que el Derecho Universal, de preferir el vocablo salario, es debido a que en él se integran las formas de retribución del trabajo subordinado.

El significado de la palabra salario, desde el punto de vista jurídico, no corresponde con su origen o sentido etimológico sino que es un concepto cuya acepción está determinada legalmente.

(82).- Sánchez y Soto Nicolas.- Derecho Laboral "Concepto General de Salarios y sus Normas Protectoras". Editorial Trillas. México 1954. Pág. 421.

por su parte, el Maestro Fernández Pousa define al salario como "todo beneficio obtenido mediante un trabajo que se hace a cuenta de otra persona". (83)

Sobre el salario Castorena nos dice: "es un efecto, un vínculo del contrato de trabajo". (84)

"En sentido restringido, el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena". (85)

Mario de la Cueva lo define como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". (86)

Es pertinente que señalemos que la preferencia manifiesta por la expresión salario no excluye el uso de otras denominaciones usadas por el pueblo en general.

(83).- Fernández Pousa Modesto.- El Salario Familiar. Editorial Apis. Argentina 1940. Pág. 1.

(84).- Castorena J. Jesús.- Ob. Cit. Pág. 100.

(85).- Cabanellas Guillermo.- Ob. Cit. Pág. 323.

(86).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 297.

Históricamente el salario surge como un sistema generalizado de remuneración del trabajo en una época relativamente reciente, pues la práctica vino a extenderse para los trabajadores en general.

En el desarrollo del presente trabajo veremos, aunque en forma breve, la evolución que en el transcurso del tiempo ha tenido el trabajo y en consecuencia su retribución y las diversas corrientes del pensamiento económico, para de finir el salario.

Analizando el salario veremos que a través de la historia encontraremos las grandes diferencias que exis - ten con el sistema actual.

"La esclavitud, servidumbre y artesanado son - los tres sistemas del pasado con los cuales el sistema moder no del sistema de salarios puede compararse". (87)

La esclavitud.- En el primero de ellos el hombre, producto de las guerras es aprovechado y sometido como esclavo, pasando a ser propiedad de su amo y es utilizado co-

(87).- Dobb Maurice.- Salarios.- Traducida por Emigdio Martínez Adame. Tercera Edición. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1973. Pág. 14.



mo simple fuerza de trabajo, pudiendo ser vendido todo el tiempo, el esclavo estaba a disposición de su dueño, quien sólo le da una cantidad de alimento necesario para sobrevivir, obligándosele a producir una determinada suma de trabajo que compensase su mantenimiento y que además produciese una ganancia con la que el esclavo es equiparado a cualquier cosa sin voluntad y no recibe un salario por el trabajo que desarrolla.

El esclavo no tenía derechos, considerándosele como elemento necesario para la sociedad, este tipo de situaciones fue justificada por los grandes pensadores y juristas.

Con el transcurso del tiempo y como consecuencia de la falta de nuevas conquistas y las manumisiones que era la forma en que los esclavos se liberaban, éstos empezaron a escasear, por lo que se volvieron valiosos, consecuentemente requirieron de un mejor trato, viéndose obligados los dueños de dar lo suficiente a los esclavos para que pudiesen procrear y mantener una familia.

La servidumbre.- El segundo de los sistemas, -

la servidumbre en la edad media tiene como características - el de ser un período de transición y la relación existente - entre los que reciben un servicio y los que lo realizan se - va transformando poco a poco, los trabajadores van adquiriendo reconocimiento de su personalidad como ser humano dejando de ser considerados objetos.

La servidumbre prevalece en gran parte de Europa, durante el feudalismo las aldeas se bastan así mismas, - el siervo trabaja como propias lo que le servirá para mantenerse con su familia a cambio tiene la obligación de consagrar el resto de su tiempo en el cultivo de las tierras del señor feudal o dedicado al trabajo doméstico en casa de éste.

Con ésto a los señores feudales les aportaba - una marcada ventaja sobre el sistema de esclavitud, ya que - no necesitaban invertir para la adquisición y manutención de los esclavos, pues con la servidumbre el siervo cubría su - propia subsistencia y todos los riesgos de trabajo corrían - por su cuenta, representando así la única forma que tienen - los señores feudales de sacar provecho a sus tierras y para

los siervos constituye la manera de obtener su sustento.

De esta forma, el siervo se ataba a la tierra sujeto a la tiranía del señor feudal que recibía altos beneficios económicos, quedando el siervo reducido a la miseria, por la falta de pago por el trabajo que realizaba.

Por lo antes mencionado, podemos considerar - que en el régimen de la servidumbre, el trabajador era siervo sin un salario que percibir y en consecuencia no lo podemos considerar asalariado.

Artesanado.- El tercero de estos sistemas que veremos, es el artesanado que surge paralelamente al de la servidumbre en los siglos XII y XIII, se fundan infinidad de villas bajo el sistema denominado de cartas, liberando a sus moradores de las servidumbres personales, extendiéndose con ésto el régimen de trabajo libre y organizado, en las villas el trabajo libre hizo posible la creación de gremios y corporaciones, en los campos, siervos y colonos tuvieron una participación en lo que la tierra producía, en cambio en las ciudades, compañeros y aprendices percibían a cambio de su trabajo alimentos, asistencia y moneda circulante.

Las primeras corporaciones fueron constituidas por los maestros artesanos y pequeños productores libres, y tenían por objeto la defensa de su trabajo, en contra de personas ajenas a su oficio.

Dentro de este sistema, a los trabajadores, el salario les era fijado por los estatutos de las corporaciones y ocasionalmente por las autoridades de la localidad, pero no podían ser aumentados libremente por los maestros, pero tampoco podían ser disminuidos, dándose así una doble posición, ya que por un lado se convierte en una protección al trabajador y por el otro en una atadura que les impedía la libertad de un crecimiento en su economía y en consecuencia se les impedía un mejoramiento en su forma de vida.

Es en este último sistema que hemos visto, los primeros vestigios del salario, entendiéndose éste como la remuneración que recibe el ser humano por su trabajo, porque la reglamentación emanada del sistema corporativo es totalmente distinta a lo que ahora se le da, ya que la reglamentación de la producción beneficiaba a los gremios y maestros pero no beneficiaba a los trabajadores en general.

Paulatinamente las Legislaciones Laborales en el mundo empiezan a regular el trabajo y el salario, hasta llegar a la industria moderna.

El salario en la actualidad.- En los inicios los trabajadores abandonan sus lugares de origen para buscar empleo en las grandes ciudades, atraídos por salarios mejores y en efectivo que en sus aldeas no recibían, desarrollando así la Revolución Industrial.

"En la actualidad los países desarrollados y en las industrias de los países en vías de desarrollo la totalidad o la mayor parte del salario se paga en efectivo".

(88)

Los trabajadores tienen también la libertad para cambiar de trabajo si así les conviene y el patrón también puede despedir a los trabajadores incompetentes o reducir el número de sus trabajadores, esta reducción se puede hacer previa indemnización que varía según la antigüedad que tengan en el empleo.

Si comparamos los tres primeros sistemas con

(88).- Oficina Internacional del Trabajo.- "Los Salarios". Ginebra 1968. pág. 10.

el sistema actual de los salarios, veremos la diferencia que existe, es el grado de libertad económica que goza el trabajador.

Después de haber hecho un pequeño bosquejo histórico del salario, veremos las principales teorías que desde el punto de vista económico se da a éste, de las cuales - podríamos considerar a las siguientes:

Teoría de la Subsistencia.- Es la más antigua de las teorías, asegurándose que el precio de la mano de obra debe estar determinado, por lo que el trabajador necesita para su subsistencia, esto es, que el salario debe incrementarse al parejo del incremento del costo de la vida.

"En todas partes se esgrime esta teoría, principalmente en países donde el salario sólo alcanza para subsistir". (89)

Teoría Clásica.- Los seguidores de esta teoría consideran al salario como el precio que se paga en el mercado por la mercancía llamada trabajo y proponen que fuese por unidad de tiempo, esto es, que puede ser por día, hora, semana

(89).- Gómez Granillo Moises.- Teoría Económica. Editorial Esfinge, S. A. México 1981. Pág. 88.

na, quincena, etc.

**Teoría Individual.**- La escuela individualista considera al salario como renta de uno de los factores de la producción, el trabajo por lo tanto es el precio del servi -  
cio vendido o arrendado.

Los economistas de la Escuela Individual pre -  
tenden que el precio de la jornada del trabajador o de cualquier otro trabajo o servicio sea regulado como el precio -  
corriente de toda cosa, conforme a la Ley de la Oferta y la  
Demanda.

**Teoría Marxista.**- Para el marxismo la clase -  
trabajadora es explotada desde el momento que no se le paga  
la totalidad del valor de su trabajo, ésto es, que lo que -  
produce el trabajo de una persona le debe pertenecer.

Dentro de esta tesis el capital no aporta bene  
ficio alguno y por lo tanto no tiene derecho a exigir cuota  
sobre el valor de los productos en los que el trabajador ha  
puesto su esfuerzo.

**Teoría Católica.**- La Iglesia Católica a través

de sus encíclicas la Rerum Novarum (1891) y la Quadraagesimo Anno (1931) señala que el salario debe ser justo, ya que es el medio por el cual las necesidades del trabajador deben ser cubiertas, toda vez que es el jefe de una familia a la que debe mantener con decoro, iniciándose así el perfeccionamiento del concepto humanístico del salario.

Por lo que hace a nuestra Legislación, lo contempla de la siguiente forma:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo". (90)

El salario debe pagarse por el empleador, ello constituye su principal obligación, así como también es principal, respecto del trabajador la prestación de servicios.

por lo arriba expuesto, el salario tiene carácter de obligación para el patrón y un derecho para el trabajador, tal como lo apunta el artículo 132, fracción II que a la letra dice:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

(90).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 187.



II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento". (91)

El no recibir su salario el trabajador, es considerado como una causal para la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador (Artículo 51 - fracción V).

Nuestra Ley establece en su articulado diversas normas que regulan el salario, así establecen las bases para fijar el salario mínimo, tiempo y lugar de pago, en fin que la Ley no se ha conformado con establecer la existencia de la obligación jurídica del pago del salario, sino que además ha consignado las bases legales fundamentales para evitar en lo posible los abusos que los patronos cometen en contra de los trabajadores a través de los salarios.

#### B) TIPOS DE SALARIO

Al salario debemos de entenderlo de diversas -

(91).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 176.

formas, según el sentido de los adjetivos que le agregemos - al vocablo, dando por resultado lo siguiente:

Salario vital.- A este salario lo debemos de entender como aquél que toda persona necesita para vivir en un nivel de vida adecuado, este tipo de salario lo consideramos como humano.

Salario familiar.- Esta denominación determina al trabajador como el jefe de una familia, al salario familiar lo podremos subdividir en absoluto y relativo, al primero de ellos se fija sin tomar en cuenta las particularidades de la familia, el segundo se calcula según las necesidades de la familia.

Salario nominal y real.- La distinción entre uno y otro tiene un enorme significado de tipo económico, el primero se constituye por el monto de dinero que el trabajador percibe y el segundo está representado por todos aquellos satisfactores que el trabajador puede obtener con el dinero que percibe por su trabajo, esto es, el bienestar de la clase obrera debe aumentar a la par de que aumenten los salarios reales, ya que no habrá un mejoramiento mientras el sa-

lario se estanque o el dinero disminuya su valor, lo que significaría que el costo de la vida ha aumentado, lo antes mencionado debe ser tomado en cuenta para fijar cualquier salario.

Salario justo.- Referente a este tipo de salario, podemos decir que es un concepto moral y lo entendemos de diversas formas, pero fundamentalmente se considera al salario justo como una orientación católica y social que afirma, que además de asistencial debe responder a las necesidades productivas.

Salario efectivo.- Lo debemos entender como - aquél que recibe el trabajador, después de que han hecho los descuentos que la Ley permite como son impuestos, seguro social, cuotas sindicales, etc.

Salario mínimo.- Es aquél que como su nombre - lo indica es el mínimo que la Ley admite que le sea pagado - al trabajador y lo podríamos dividir en salario mínimo general y profesional, a este salario le haremos un estudio mayor en el siguiente inciso.

Salario máximo.- Al contrario del salario míni

mo, es la cantidad más alta que se puede fijar, la cual no se debe rebasar para evitar abusos en el costo de producción afortunadamente este tipo de salario no es reconocido por nuestra Legislación y lo consideramos como una forma nociva para el trabajador ya que le impediría un desarrollo en la vida económica del trabajador.

El salario puede presentarse de diversas modalidades, según sea la forma que se escoga para pagarlo, fijarlo o calcularlo, por lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 83 parte primera que a la letra dice:

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". (92)

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.- A esta forma de salario, el Maestro Mario de la Cueva la define como "aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas, durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo". (93)

(92).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada.- Ob. Cit. Pág. 187.

(93).- De la Cueva Mario.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, México - - 1974. Pág. 302.

Apegándonos a la definición antes mencionada, diremos que se paga una determinada cantidad de dinero de acuerdo con una unidad de tiempo fijo, por hora, día, semana o mes, independientemente del rendimiento o beneficio que el patrón obtenga de los servicios prestados por el trabajador, este sistema es el más común de cuantificar y es considerado como la mejor forma de pagar los servicios prestados por el trabajador, a esta forma de salario se le ha criticado acremamente, aduciendo que le resta iniciativa al trabajador, pues to que el salario será el mismo para el trabajador diligente que para el perezoso, para el de escasa capacidad como para el capaz.

Sin embargo, el trabajador está obligado a prestar sus servicios con intensidad, cuidado y esmero normales.

**SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.**- Esta forma de salario se calcula atendiendo directamente a los resultados que el patrono obtenga de los servicios prestados por el trabajador, a esta forma de retribución se le conoce también como salario a destajo. El salario por unidad de obra se le

determina de acuerdo al trabajo desarrollado, ya que se conviene a pagar determinada cantidad de dinero por cada pieza o unidad que se produzca, vgr. puede ser un vestido, un sombrero o calcular por una medida lineal como un metro de pa - red hecha por un albañil, etc.

Este sistema no es independiente de la jornada de trabajo, pues al fijarse el salario por unidad de obra se debe tener en consideración el tiempo que se invertirá en la realización del trabajo y debe procurarse respetar la jornada máxima, la crítica que se le a hecho a este sistema, son sus ventajas y desventajas para el trabajador.

Entre las ventajas podemos contar que el salario puede ser más justo, pues la retribución será según el - esfuerzo de cada trabajador e incrementará la calificación - de cada obrero que deseara capacitarse y obtener un mejor pa go.

Entre las desventajas más criticadas, está la del riesgo que puede presentar para el trabajador en su sa - lud, ya que por el deseo de tener un mayor salario realizará un esfuerzo excesivo, lo que puede llevarlo a un deplorable

estado físico, esta última circunstancia la marca Adam Smith "a menudo puede inducirse a los trabajadores a destajo a que aceleren su trabajo hasta un punto que, a la larga, es perjudicial y que pueda acortar seriamente su vida de trabajo". -

(94)

Se presenta también el problema que el patrono fijará precios bajos, a las piezas realizadas, lo que obligará al trabajador a una mayor actividad pero ganando un salario bajo.

Finalmente, diremos que el salario por unidad de obra disminuye la calidad y superación del trabajo, por el afán que tendrá el trabajador en acelerar la producción y obtener un mayor beneficio.

**SALARIO POR COMISION.-** En el salario por comisión, la retribución que el trabajador percibe por su trabajo se calcula o determina sobre un porcentaje, sobre cada una de las operaciones que el trabajador efectúe, vendiendo o colocando productos o servicios de la empresa para la cual presta sus servicios.

(94).- Adam Smith, citado por Maurice Dobb.- Ob. Cit. Pág. 56.

Esta forma de salario la encontramos principalmente en aquellos trabajadores que pertenecen al gremio del comercio vgr. las vendedoras de las tiendas de ropa que tienen un determinado porcentaje por su volumen de venta.

SALARIO A PRECIO ALZADO.- El salario a precio alzado, puede ser considerado como la retribución que se fija en función del trabajo que el trabajador debe desarrollar, esto es, se conviene en prestar los servicios por el tiempo que resulte indispensable para la realización o construcción de un determinado trabajo, por el cual el patrono deberá pagar una cantidad global previamente establecida.

El salario deberá ser señalado por todas las actividades que necesite una obra determinada sin cuantificar el tiempo que se requiera para ser llevada a cabo.

La remuneración global que se haya fijado por pago, en ningún momento deberá ser inferior al salario mínimo o remunerador que se pueda obtener por una jornada legal de labores, obligándose el trabajador a prestar sus servicios con la eficiencia, cuidado y esmero para él cual fue contratado.



La parte final del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que para la fijación del salario será en la forma que se crea conveniente, siempre y cuando no contravenga a la Ley Federal mencionada y del cual daremos dos ejemplos.

**SALARIO EN DINERO Y ESPECIE.**- La remuneración en dinero es en la actualidad el procedimiento más socorrido para el pago del trabajo, es el que se paga de una manera íntegra en moneda de curso legal, pero esta forma de pago no ha hecho que desaparezca el sistema de remuneración en especie, que se constituye básicamente en el pago del trabajo con alimentos y habitación y es percibido principalmente por trabajadores domésticos, aprendices o trabajadores agrícolas.

Podríamos resumir que en determinadas circunstancias puede beneficiar a los trabajadores.

**SALARIO POR PRIMAS.**- El siguiente sistema de salario se puede llegar a establecer en relación a la calidad y cantidad del trabajo que se desarrolla, y pueden ser concedidas primas suplementarias que incrementarán el salario.

rio básico, el pago de las primas es en forma independiente a las formas ya vistas, como son el pago del salario por unidad de tiempo o por unidad de obra, pero puede ser aplicado a los dos sistemas.

En el primero de los casos la prima se combina con el salario, se establece un salario base y después una prima proporcional al rendimiento de la calidad que se alcance, si la prima la relacionamos con la remuneración por unidad de obra, se le podrá pagar al trabajador una determinada cantidad por pieza o metro que realice y una prima por todo aquello que se exceda en el rendimiento fijado o en el caso que el trabajador entregue la totalidad de su trabajo en perfecto estado.

Las primas pueden ser concedidas por antigüedad en el trabajo, puntualidad, trabajo pesado, natalidad, etc.

### C) IMPORTANCIA DEL SALARIO EN LA VIDA DEL TRABAJADOR

El salario es uno de los factores más importantes

tes en las sociedades de todo el mundo y de una importancia capital en la vida económica y social de todas las comunidades, y es que el salario desde la creación del mundo al - - igual que el trabajo fue impuesto como castigo, tal y como - lo marcan las Sagradas Escrituras cuando es condenado a "con el sudor de tu rostro comerás el pan". (95)

Quedando así atado de por vida a vender su - - fuerza de trabajo por un salario que le ayudará a sobrevi- - vir. El salario es la piedra angular en la vida económica - de los países y así vemos que para el trabajador y su fami - lia es vital, toda vez que dependen enteramente de él para - obtener todos sus satisfactores o al menos los más elementa - les, tales como vestir, comer, el pago de la renta de la ca - sa que habitan.

Para los industriales el salario constituye la parte más importante en los costos de su producción, ya que un mal balance o un error en su cálculo significaría su quie - bra.

Por otra parte, en los diferentes países ya -

(95).- Las Santas Escrituras. El Génesis, editado por - - Watchtower Bible and Trac Society of New York. Inc. 1979. Pág. 12.

tes en las sociedades de todo el mundo y de una importancia capital en la vida económica y social de todas las comunidades, y es que el salario desde la creación del mundo al - - igual que el trabajo fue impuesto como castigo, tal y como - lo marcan las Sagradas Escrituras cuando es condenado a "con el sudor de tu rostro comerás el pan". (95)

Quedando así atado de por vida a vender su - - fuerza de trabajo por un salario que le ayudará a sobrevi - vir. El salario es la piedra angular en la vida económica - de los países y así vemos que para el trabajador y su fami - lia es vital, toda vez que dependen enteramente de él para - obtener todos sus satisfactores o al menos los más elementa - les, tales como vestir, comer, el pago de la renta de la ca - sa que habitan.

Para los industriales el salario constituye la parte más importante en los costos de su producción, ya que un mal balance o un error en su cálculo significaría su quie - bra.

Por otra parte, en los diferentes países ya -

(95).- Las Santas Escrituras. El Génesis, editado por - - Watchtower Bible and Trac Society of New York. Inc. 1979. pág. 12.

sean desarrollados o en vías de desarrollo, es de interés primordial las tasas de salario de base, toda vez que éstas repercuten socialmente en los países y en aspectos tan importantes de su economía como serían los precios, la tasa de empleos y la productividad de los países.

Los gobiernos por su parte, también emplean un gran número de trabajadores, por lo que como es lógico tienen un interés directo en el nivel que los salarios puedan alcanzar y es que en muchos países especialmente en los subdesarrollados el gobierno es el principal generador de empleos.

En algunos países es común que los empresarios y trabajadores de cada empresa fijen los salarios y en otros como en México están reglamentados por el Estado y éstos se aplican en toda la Nación.

Consecuentemente, el salario debe ser considerado como uno de los elementos importantes de la política y en las relaciones entre empresarios, trabajadores y gobiernos, elaborándose así una reacción en cadena, ya que a todos ellos les interesa acrecentar la cantidad total de los bienes

nes y servicios producidos, significándose ésto en una mayor ganancia para el empresario, un mejor salario para el trabajador y una fuente importante de ingresos fiscales para los gobiernos.

El mejoramiento en los salarios en la época actual se da por la vía de los sindicatos, cuando éstos son fuertes las negociaciones pueden ser reñidas dando por resultado, inclusive la huelga, siendo ésto un punto de debilidad por parte del sector obrero ya que sin percibir un salario para subsistir con su familia no podrán seguir con su lucha, teniendo que reducir sus demandas.

Cuando los dirigentes sindicales y sus miembros comprendan mejor los factores que determinan los salarios, mayores probabilidades tendrán de obtener un mejoramiento, eliminando así anomalías y establecer estructuras que sirvan de base para la obtención de salario con los que podrán cubrir sus necesidades, eliminándose así los conflictos y reduciendo las contiendas laborales por medio de las negociaciones y la conciliación.

El salario en México y la importancia que tie-

ne en la vida económica de los trabajadores, lo podemos en -  
cuadrar en una concepción filosófica-jurídica y de derecho -  
político, en la cual el Estado interviene para garantizar -  
constitucionalmente los derechos fundamentales de los traba-  
jadores.

#### D) COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS

Antes de analizar el funcionamiento de la Comi  
sión Nacional de Salarios Mínimos, el Derecho del Trabajo, -  
por su propia naturaleza, proporciona a la clase trabajadora  
los medios idóneos para que se les garantice como ya hemos -  
mencionado, una existencia decorosa, situación que podemos -  
concretizar en la figura jurídica de los salarios mínimos.

Analizando el salario mínimo como institución,  
que debe garantizar un nivel mínimo de existencia, bajo el -  
cual las condiciones de supervivencia deben corresponder a -  
la dignidad humana, es por eso, que en diferentes épocas ha  
existido la preocupación de asegurar esta forma de ingreso a  
los trabajadores.

El salario mínimo tuvo sus orígenes en la Edad Media cuando Europa es atacada por la epidemia de la Peste Negra, motivo por el cual la mano de obra sufrió una reduc - ción notable, provocándose con ésto el aumento de su costo, por lo que se tomaron una serie de medidas para evitar su al za.

En el presente siglo, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se inicia un movimiento de tipo uni - versal, la principal preocupación es la fijación de un sala- rio mínimo.

De esta forma en el Tratado de Versalles, en - su punto tercero nos habla del pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal co mo se le comprende en cada época y en cada país.

Esta inquietud no fue inscrita nunca en la or- den del día de la Conferencia General de la Organización In- ternacional del Trabajo, que fue convocada en Ginebra en el año de 1928 donde deciden adoptar diversas propo siciones ten dientes a la fijación del salario mínimo, en un proyecto de convención que en su artículo primero nos dice: "Todo miem -



bro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o con -  
servar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para trabajadores empleados en las industrias en las que no exista régimen eficaz para la fijación de los salarios por medio de contratos colectivos u otro sistema, en los que los salarios sean excepcionalmente bajos". (96)

En nuestro país se adhiere lo antes mencionado y es ratificado por Diario Oficial de la Federación de 9 de agosto de 1935.

Sobre los antecedentes que podemos señalar en México se han manifestado una serie de disposiciones tendientes a garantizar una remuneración mínima para el trabajador, así nos encontramos en la época colonial con las Leyes de In dias, donde se estipula un salario justo y que le permite al indio subsistir.

El Movimiento de Independencia en 1814 del Con greso de Chilpancingo, hace referencia al jornal del pobre.

En la actualidad los movimientos obreros han -

luchado y seguirán luchando a través de sus organizaciones -  
sindicales para que les sea garantizado un pago mínimo y así  
vemos que las nacientes organizaciones obreras intervienen -  
en huelgas como las de Río Blanco o Cananea, en la que se se  
ñalaba textualmente en el punto segundo, inciso segundo del  
pliego de peticiones que a la letra dice:

"II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco  
pesos, con ocho horas de trabajo". (97)

Los jefes revolucionarios y gobernadores de la  
Revolución, en diversas ocasiones fijaron el salario que co-  
mo mínimo debería obtener el trabajador.

Es en la Ley que expide el Gobernador de Vera-  
cruz, Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, donde se to-  
ca por primera vez el salario mínimo, principio que fue ex -  
tendiéndose hasta el momento en que se cristaliza en nuestra  
Constitución. El Constituyente del 17, después de una serie  
de debates, aprueba el artículo 123, en su fracción VI que -  
dando definitivamente elevado a norma constitucional.

(97).- Silva Herzog Jesús.- Breve Historia de la Revolu -  
ción Mexicana. Fondo de Cultura Económica. Sexta -  
Reimpresión. México 1970. Pág. 46.

Al salario mínimo lo debemos de entender como aquél que el Derecho debe fijar, tomando en consideración - las necesidades de los trabajadores y de su familia.

Desafortunadamente, los salarios mínimos en México siempre se han fijado con un criterio meramente político ya que los líderes sindicales cuidan más las posiciones - adquiridas en el gobierno, sacrificando así a los trabajadores, sin embargo, el salario mínimo tiene sus ventajas, pero no lo debemos considerar como motivador, sino que lo debemos ver como una carga que el trabajador lleva sobre sus hombros y la cual debe dejar, ésto lo conseguirá capacitándose para obtener un mejor salario.

La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquél que satisfaga no sólo las - necesidades del trabajador individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus placeres honestos. En la práctica el salario mínimo es insuficiente para cubrir - las necesidades de los trabajadores.

Nuestra legislación define al salario mínimo - en el artículo 90 "Salario mínimo es la cantidad menor que -

debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios - -  
prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para -  
satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en  
el orden material, social y cultural y para proveer a la edu  
cación obligatoria de los hijos". (98)

Siempre debe pagarse el salario mínimo en efec  
tivo sin descuentos de ninguna especie, salvo lo dispuesto -  
en el artículo 97.

La parte última de la Ley es una medida protec  
tora para el trabajador, salvo en los casos de pensiones ali  
menticias, decretadas por autoridades competentes, pago de -  
rentas, pago para abonos al Infonavit y pago de abonos que -  
deberán hacerse al Fonacot.

Nuestra legislación señala que el salario míni  
mo podrá ser generales o profesionales, este último fue in  
troducido a nuestra legislación en la reforma al artículo -  
123 fracción V en el año de 1962.

Después de haber hecho un pequeño bosquejo so-

bre el salario mínimo, veremos que es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cual es su función y cuales sus atribuciones.

Como ya hemos visto, el salario mínimo es de una importancia capital quedando debidamente expresada en la Constitución de 1917, que es un procedimiento para su fijación.

Se instrumentó por vez primera en la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que asignaba a las Comisiones Especiales la función sobre los salarios mínimos, integradas a nivel municipal, mismas que someterían sus resoluciones a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa. Como podrá observarse fue creada a nivel estatal, sin tener en realidad una relevancia nacional.

Esta forma administrativa local para la fijación de los salarios mínimos estuvo vigente hasta el año de 1962, fecha en que nace la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como consecuencia de la modificación a la fracción VI del artículo 123 constitucional y publicada el 21 de noviembre de 1962 y su consecuente reglamentación en la Ley Fe

deral del Trabajo el 31 de diciembre del año antes mencionado.

Es hasta el mes de abril de 1963 cuando la Comisión nace oficialmente, quedando integrada de la siguiente manera:

- 1) Consejo de representantes.
- 2) Presidencia.
- 3) Dirección técnica.

CONSEJO DE REPRESENTANTES.- Es de integración tripartita y la encontramos regulada por el artículo 554 de la ley, dividiéndose de la siguiente manera:

- a) Representación gubernamental.
- b) Representación de los trabajadores.
- c) Representación de los patrones.

El primero de ellos está compuesto por el Presidente del Consejo, con dos asesores de voz informativa designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y el Director Técnico de la Comisión Nacional quien actúa como Secretario del propio Consejo.

La representación de los trabajadores y los patrones con un número igual no menor de cinco y no mayor de quince representantes que serán designados, así lo autoriza la ley, (en la actualidad son nueve los representantes propietarios de los trabajadores y nueve de los patrones con sus respectivos suplentes), todos ellos elegidos en convenciones a las que convoca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durando en el cargo cuatro años, a estas elecciones concurren las organizaciones de trabajadores y patrones más importantes en el país, contando además con dos asesores auxiliares designados por las mismas organizaciones.

El artículo 557 de la ley nos marca las atribuciones y deberes, siendo las siguientes:

Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica, conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y resolver sobre la división de la República en las diferentes zonas económicas y el lugar donde radicarán las Comisiones Regionales, practicar y realizar investigaciones antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y solicitar a la Dirección Técnica que realice investigaciones complementarias, revisar las resoluciones de -

las Comisiones Regionales, modificándolas o aprobándolas según lo estime conveniente, fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales, ordenar la publicación de sus resoluciones, etc.

**PRESIDENCIA.-** Al Presidente de la Comisión lo designa el Presidente de la República, en los términos señalados por el artículo 552 de la Ley Federal del Trabajo, por otra parte, el artículo 553 del ordenamiento multicitado nos señala cuales son sus deberes y atribuciones:

Está facultado para presidir las reuniones del Consejo con la representación del Gobierno Federal, dirigir y vigilar las actividades de la Comisión Técnica, informar en forma periódica al Secretario del Trabajo de las actividades de la Comisión, vigilar la integración y funcionalidad de las Comisiones Regionales, y lo más importante, tiene la máxima representación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

**DIRECCION TECNICA.-** Está integrada por el Director, que es nombrado por la Secretaría del Trabajo y un número determinado de Asesores Técnicos nombrados por la Se-



cretaría y un número igual designado por los representantes de los trabajadores y los patrones.

El Director, como ya antes lo mencionamos, funge como Secretario del Consejo, además es el encargado de coordinar los trabajos de la Dirección.

Las atribuciones que le corresponden a la Dirección Técnica las encontramos enmarcadas en el artículo 561 de la Ley Federal, que la faculta para realizar los estudios necesarios para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes puedan fijar los salarios mínimos; su gerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas, resolver las consultas que se le formulen en relación con las variantes de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios y demás conferidos por la ley.

Al quedar en jurisdicción federal la fijación de los salarios, permite el mejoramiento de los procedimientos tales como: fijarlos a partir del conocimiento económico

de la realidad nacional, ésto evita que la fijación del salario se convierta entre municipios en un factor de competencia, para conservar o ganar empleos a costa de deprimir los salarios.

Al cambiar de un ámbito municipal por el de una zona económica que interpreta de una manera real la situación económica y social de uno o varios municipios, sin importar que esta zona llegara a formarse en dos o más entidades federativas.

Es de destacar que, a partir de la modificación constitucional, se amplían los conceptos relativos a los salarios, estableciéndose avances legales en beneficio de los trabajadores, tales como: la garantía de un salario mínimo, ya no sólo para asegurar las necesidades elementales del trabajador sino considerándolo como un jefe de familia y ésta como el pilar más firme de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de todo lo avanzado de la Ley Laboral en México, no se ha podido obtener el beneficio de un salario decoroso para los trabajadores, toda vez que los sindicatos no utilizan su real fuerza en beneficio de la

clase trabajadora sino en beneficio personal de los líderes, ya sea en el enriquecimiento o en la obtención de posiciones políticas, terminando por convertirse en comparsa de las autoridades, al aceptar sin defender los insignificantes aumentos que son otorgados por las autoridades en detrimento de los trabajadores.

#### E) FIJACIÓN DEL SALARIO POR CONTRATO

En relación a la fijación de los salarios por contrato, lo podemos dividir en dos formas:

- 1) Individual
- 2) Colectivo

De los dos antes mencionados, el que nos interesa es el colectivo, ya que el individual por ser en forma aislada no tiene la capacidad de negociación ante la parte patronal y normalmente se contrata en condiciones ínfimas, ya que el patrón sabe perfectamente que hay otros solicitantes que aceptarán lo que se les ofrezca.

Es por ésto, que la contratación en forma co -

lectiva es de suma importancia, ya que como se dice el poder de negociación de un empleador es igual a los trabajadores - sindicalizados, con lo que se está demostrando lo importante que resulta la constitución de fuertes sindicatos, los que - podrán negociar mejores condiciones para sus agremiados.

Los contratos colectivos pueden ser regionales o nacionales, en estos contratos se fijan los salarios para trabajadores de una profesión u oficio, hasta los contratos negociados por los sindicatos de industria, vgr. textil.

Es menester señalar que la ley obliga a los empresarios a no pagar salarios inferiores a los señalados, pero si pueden pagar más y ésto se suele hacer cuando existe - escasez de mano de obra, especialmente la calificada, a fin de conservar lo que se tiene.

En los contratos de carácter nacional se establecen las tasas que se han de pagar en todas las empresas - afectadas y se determinará en dichos contratos, la cuantía - en que se han de aumentar los salarios.

Los salarios se fijan y garantizan; en algunas empresas en donde el trabajo es ocasional en forma semanal,

y en las industrias de manera anual.

Para que se lleven a cabo las negociaciones de la fijación de los salarios, el sindicato es representado por varios de sus dirigentes, de los cuales se designan los portavoces que estarán presentes en dicha negociación, tarea difícil y de expertos en la materia.

Los trabajadores se hallarían en franca desventaja si no se les prepara bien a los representantes. Estos presentarán su pliego petitorio en forma clara y fundado sobre datos exactos, mismos que servirán de base para solicitar el aumento de salarios en beneficio de sus agremiados.

Asimismo, deberán presentar estadísticas con las que se demostrarán que, los salarios y la espiral inflacionaria y el costo de la vida han provocado que el nivel de vida se haya reducido, asimismo, se deberán manejar datos, como precios de productos de primera necesidad, manejándose datos sobre el salario, para poder comprobar que éstos no han aumentado en relación al costo de la vida.

Se señala que la capacidad de pago que el patrón tiene y de la industria en general ha ido en aumento

desde la última vez que fueron fijados, ya que la situación comercial ha mejorado y la producción ha encontrado mejores métodos y maquinaria más sofisticada para su perfeccionamiento, lo cual consecuentemente ha hecho que los costos en la producción y lógicamente los beneficios económicos, han ido en aumento.

Los representantes sindicales están obligados a negociar los salarios, respecto a las diversas ocupaciones que el trabajador desarrolla, ya que hay ciertas plazas que están proporcionalmente mal pagadas en relación con otras, por lo que vigilarán que éstas eleven su categoría, por regla general solicitarán aumentos mayores que los sindicatos estén dispuestos a negociar, ésto les dará la flexibilidad necesaria a las negociaciones, dando un margen razonable a la discusión, sin embargo, los representantes obreros deberán tener una idea clara de las concesiones que hagan, sin el menoscabo de los intereses que representan.

Con un buen manejo, irán reduciendo sus peticiones, para que poco a poco lo que piden y lo que se ofrece se vaya recobrando entre las partes, hasta que llegue el mo-

mento en que la diferencia sea tan insignificante, que no valga la pena correr el riesgo de una suspensión de labores y se llegue a un acuerdo.

Sin embargo, en ocasiones la diferencia es tan enorme que el conflicto desemboca en una huelga por parte de los trabajadores o un paro patronal, en una conciliación, ésta es, esencialmente la continuación del proceso de negociación, con la variante que aparece la figura del conciliador, éste deberá ser independiente y experimentado.

En ocasiones el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando se trata de Sindicatos Nacionales, desarrolla labores de conciliador, haciendo útiles sugerencias - que orientan las discusiones hasta llegar a un acuerdo.

No obstante, ninguna de las partes estará obligada a aceptar dichas sugerencias.

#### F) FIJACION DE SALARIO POR ARBITRAJE

La fijación de salarios, como otras controver-

sias surgidas a causa del trabajo, por tradición se clasifican en individuales y colectivos, según comprometan intereses.

Para nuestro estudio, es de interés los colectivos que a su vez se subdividen en controversias de:

- 1) Derecho.
- 2) Económicas o de intereses.

Los conflictos jurídicos se basan en la violación o incumplimiento de un derecho preexistente.

En relación a los conflictos económicos, es preciso modificar un estado de cosas para adecuarlas a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades de los empresarios.

Como consecuencia de dichos conflictos, se han creado mecanismos especiales para la solución de éstos, y al que nos referimos en forma concreta en el presente estudio es, el arbitraje.

Cuando hablemos del arbitraje, lo debemos de hacer en una forma estrictamente jurídica, y podríamos defi-



nirla como "La decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene carácter de juez". (99)

Del arbitraje podemos decir que es el equiva -  
lente jurisdiccional, más no es un acto jurisdiccional en -  
sentido propio que crea obligaciones y derechos, a diferen -  
cia de la conciliación cuya tarea es importante, pero no fun -  
damental, ya que no crea ninguna obligación.

Ante el fracaso de la conciliación las partes  
tienen dos caminos distintos que son: el del enfrentamiento  
directo, el cual se da por medio de la huelga, o el de la in -  
tervención de un tercero imparcial, el árbitro.

La elección de una de las vías debería elimi -  
nar a la otra en forma automática, ya que no se puede recu -  
rrir a las dos en forma simultánea, sin embargo, se pueden -  
dar de un modo sucesivo, ya que la huelga puede estallar co -  
mo primer paso, para después deponerla y someter la discre -  
pancia al arbitraje.

(99).- Cavazos Flores Baltasar.- El Derecho Laboral en Ibe  
roamerica. Capítulo 46, "Los Conflictos Colectivos  
del Trabajo y el Arbitraje". Mario Pasco Cosmopolis.  
Editorial Trillas. México 1981. Pág. 785.

Menos lógico sería lo opuesto, ésto es, que la huelga estallase posteriormente al arbitraje, ya que resultaría injustificable, pero se puede dar como una expresión de repudio a lo que los trabajadores pudiesen considerar como un mal fallo, ya que en el terreno de la lucha social, la legitimación cede su lugar a lo eficaz, y los medios se subordinan a los fines y éstos terminan legitimándolos cuando alcanzan el éxito.

Al arbitraje lo podemos dividir en dos formas:

- a) Voluntario.
- b) Obligatorio.

Arbitraje Voluntario.- En un sentido estricto el arbitraje es voluntario cuando es aceptado por ambas partes.

Sin embargo, en diferentes legislaciones se permite que se instaure a petición de una de las partes o sólo de los trabajadores.

Lo que ya no podemos considerar como un arbitraje voluntario, al menos no lo sería para la parte que no lo solicitó, es cuando se ve obligada a aceptarlo sin tener

oportunidad de impedirlo o rechazarlo.

Debemos de considerar que la verdadera dimen -  
sión del arbitraje voluntario se alcanza cuando las partes -  
de común acuerdo intervienen en la designación de los árbi -  
tros.

Ligado en forma íntima al arbitraje volunta -  
rio, está la composición del Tribunal Arbitral, ya que si -  
bien la decisión de recurrir a un árbitro es sólo consen -  
sual, una vez que se produce, debe plantearse ante un órgano  
preexistente o ante un Tribunal Permanente, al menos ésta es  
la forma más común en los países donde el arbitraje volunta -  
rio existe.

Lo que es fundamental, desde mi punto de vis -  
ta, es definir si el arbitraje nace de una decisión comparti -  
da o de un imperativo legal.

Arbitraje Obligatorio.- Por su parte, el arbi -  
traje obligatorio nace cuando al fracasar las negociaciones  
inexorablemente interviene un árbitro, lo quieran o no las -  
partes.

Sistemas como el Brasileño o Peruano la adoptan así, o como el nuestro que lo define como potestativo para los trabajadores pero obligatorio para los patrones.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes, plasmado en el contrato colectivo.

La mayor crítica que se le puede formular al arbitraje obligatorio, es el que nos puede conducir a un mayor intervencionismo por parte del Estado, pero apegándonos al comentario del Maestro Flores Cavazos, supone alguien, con toda franqueza, que el Estado no es el que en última instancia resuelve todos los problemas a su mejor leal saber y entender.

De lo antes expuesto, deducimos que no resulta fácil escoger cual de los esquemas es el más adecuado, sin desconocer las necesidades de cada pueblo, la solución debe responder a los usos, tradiciones e idiosincrasia de cada país.

Desafortunadamente, en nuestro país la forma

para la revisión de los salarios ha variado de forma, pasando por alto el arbitraje para dar soluciones políticas. El cambio más ostensible se da en el período presidencial, comprendido de 1970-76 donde el Ejecutivo adopta la medida política de la incrementación salarial anual, dando por resultado un aumento salarial por porcentaje igual y general, dañando seriamente el derecho de empresarios y trabajadores para negociar sus aumentos, quedando debilitados los sindicatos - que luchaban para la obtención de un mejor salario para sus agremiados, quedando ésto en simples comparsas que aceptan - sin luchar lo que el gobierno les quiera dar, en franco de - trimento de la economía de los trabajadores.

#### G) CLAUSULA DE EXCLUSION

La cláusula de exclusión es el último punto de nuestro estudio sobre los efectos que el sindicato produce - en la vida económica de los trabajadores.

Por lo que haremos un breve estudio sobre la - situación jurídica de la cláusula de exclusión, la cual se -

encuentra fundamentada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo: "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 él 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". (100)

Como podemos establecer del artículo antes mencionado, que la cláusula de exclusión se divide en:

- 1) Cláusula de exclusión de ingreso.
- 2) Cláusula de exclusión por separación.

Ambas cláusulas deben su existencia a los con-  
tratos colectivos ya que sin éstos no podrían existir.

La creación de la cláusula de exclusión no --  
constituye una obligación para la empresa, en lo que se re --  
fiere a su establecimiento, pero una vez creada se vuelve --  
obligatoria en cuanto a su cumplimiento y aplicación.

De la primera de ellas debemos entenderla como  
el deber jurídico que tiene el empresario, toda vez que ya --  
celebró un contrato colectivo, obligándose a contratar exclu --  
sivamente a miembros del sindicato contratante, limitando --  
así la facultad de la empresa para seleccionar a su perso --  
nal, pero lo realmente ilegal es coartar la libertad indivi --  
dual de contratarse por parte de los trabajadores para así --  
ganar el sustento de su familia, estableciéndose una incon --  
gruencia, toda vez que no pueden ser sindicalizados aquéllos  
que no tienen la calidad de trabajadores en una empresa.

La cláusula de exclusión por separación, la de  
bemos entender como la obligación que tiene el patrón de se --  
parar de la fuente de trabajo a los miembros que:

- 1) Renuncien al sindicato.
- 2) Sean expulsados del sindicato.

Los efectos que la cláusula de exclusión produ

ce son los siguientes:

- 1) La pérdida del empleo por parte del trabajador.
- 2) Pérdida de los derechos adquiridos por parte del trabajador, tales como la jubilación y la conservación de otros como la prima de antigüedad.
- 3) La liberación de responsabilidad alguna por parte de la empresa en la separación del trabajador de la fuente de trabajo.

Por lo que hace a la doctrina, en nuestro país, se encuentra dividida en el cuestionamiento sobre su constitucionalidad, ya que atenta contra el libre ejercicio de la libertad para sindicalizarse.

Maestros como Mario de la Cueva y Baltasar Cavazos son los representantes de esta corriente. Otros notables juristas como el Maestro Néstor de Buen, Trueba Urbina y Jesús Castorena afirman que es benéfica, ya que impide la infiltración de elementos nocivos en los sindicatos, porque las garantías sociales deben estar por encima de las in-



dividuales.

Por nuestra parte, consideramos que la cláusula de exclusión en sus dos modalidades viola, entre otros de rechos fundamentales, el espíritu de libertad que establece la Carta Magna y contradice asimismo a la ley reglamentaria, donde se afirma que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Una vez planteada la situación jurídica de la cláusula de exclusión, independientemente de la posición dog trinal que se adopte sobre su constitucionalidad, debemos - analizar primordialmente su verdadera función dentro de los sindicatos y la forma en que afecta la vida económica de los trabajadores, siendo este último punto el más importante en el presente trabajo.

El sindicato funciona como una bolsa de trabajo, proporcionando al trabajador que cobija en su gremio, to dos los derechos y prerrogativas que pueda gozar el sindicato.

La cláusula de exclusión en realidad protege -

más al sindicato que al trabajador, ya que mantiene al trabajador unido al sindicato bajo la presión de perder el empleo.

Es indudable, que la cláusula es una gran arma de presión en contra de los empresarios, pero también lo es para el trabajador ya que de esta manera es como el sindicato se fortalece, porque condiciona la obtención del empleo a su permanencia al organismo gremial y la consecuencia más grave que le puede ocurrir por indisciplinarse o renunciar al organismo sindical, es la pérdida de su empleo.

Como ya lo hemos visto, a la cláusula de exclusión la podemos sintetizar a la imposibilidad de obtener un empleo en una empresa o la pérdida del mismo.

Por lo que considero que los sindicatos influyen decididamente en la vida económica de los trabajadores, ya que como en el caso de la cláusula de exclusión no sólo es usada por los sindicatos para negar la libertad de asociación gremial sino que deja a merced de éstos a los trabajadores, privándolos del sustento para él y su familia.

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Desde tiempos remotos el hombre buscó la compañía de otros, para defender y asegurar su vida, - para cazar y de esta forma ser más fuerte. Esto le serviría para conquistar y someter a los más débiles, en beneficio - propio y de sus compañeros, trajo como consecuencia, el sometimiento de seres humanos, a los que explotaban y trataban - peor que a los animales, surgiendo así la esclavitud. La - principal actividad económica de esta etapa era la agricultura, en esta época de explotación no existe ningún tipo de garantía para el trabajador, en virtud de que no era considerado como tal.

SEGUNDA.- Con el paso del tiempo fueron sur- - giendo pequeñas industrias de tipo familiar, tales como zapateras, herrerías, etc., y de esta forma aparecieron los gre-mios de oficios, que es el antecedente histórico del sindicalismo moderno, no así las asociaciones o sindicatos como se conocen en la actualidad, ya que no pueden surgir como tal - por imposibilidad histórica, consecuentemente como ya se mencionó, no existen derechos, mucho menos garantías para el - trabajador que era inhumanamente explotado, en México se dan

como antecedentes históricos, las cofradías mismas que dependen de un santo patrón, estas organizaciones fueron más órganos del conquistador para controlar al pueblo subyugado que instituciones de defensa para los trabajadores.

TERCERA.- Con el cambio y evolución de las cosas, los sistemas económicos se transforman y surgen las - - grandes industrias, con ellas nacieron también las asociaciones de trabajadores que se unen para la defensa de sus intereses, aunque en forma incipiente por sus marcadas derrotas, aparecen los sindicatos en la forma en que los conocemos, - con una concepción moderna que varían en su configuración y ejercicio, según la idiosincrasia existente en cada país.

CUARTA.- En México, después de una serie de infructuosos intentos del derecho a la sindicación, sin restricción alguna, es reconocida y elevada a norma constitucional en el año de 1917, pero incongruentemente a la libertad marcada en nuestra Carta Magna, e inclusive en la misma ley reglamentaria que se contradice, pone una serie de restricciones para reconocerle existencia legal y consecuentemente su personalidad jurídica, lo que a mi juicio implica una violación a la autonomía sindical y a la norma constitucional,

por una ley inferior en rango a ella, la constitución de un sindicato deberá ser considerada como la expresión de una -  
unidad por parte de todas las comunidades obreras que luchan por una justicia social.

QUINTA.- Es menester recordar que a los sindicatos no sólo les concierne tratar el aspecto económico con las empresas, sino que también pueden desarrollar otro tipo de actividades afines a su esencia, tales como político, cultural, recreativos, etc., ya que todas están encaminadas a un mejoramiento en el nivel intelectual y humano, tanto de los trabajadores como de sus familiares.

SEXTA.- Es indudable reconocer que los sindicatos han realizado un gran esfuerzo para conseguir mejoras en las prestaciones de sus agremiados, sobre todo en los albo-res del sindicalismo, no sólomente en materia económica, sino en una serie de prestaciones tendientes a asegurar una vida mejor, creando u obligando a los dueños de las fuentes de trabajo, instalaciones recreativas o centros de abastecimiento de tipo popular y económico. Al llegar a este punto, podemos decir que el sindicalismo en México se divide en:

- a). El que depende del Estado; y
- b). El independiente.

El sindicato que depende del Estado es aquél - que se encuentra afiliado a las grandes Centrales Obreras, - tales como la C.T.M., que a su vez pertenece a uno de los - tres sectores del partido en el poder. Este sindicalismo - aparentemente revolucionario y de grandes logros, es manipu- lado por intereses mezquinos, que en nada beneficia a los - trabajadores pero si sirve para el enriquecimiento de los di rigentes, en consecuencia los logros son mínimos, ya que es el Estado quien fija el monto de los salarios y los reduci - dos aumentos.

Por su parte, los sindicatos independientes en nuestro país, aunque cada vez son más radicales en la defen- sa de sus agremiados, aún no tienen la fuerza necesaria para poder imponer condiciones favorables a sus agremiados y ma - terialmente son ignorados por parte del Estado.

SEPTIMA.- Una vez planteada la situación e in- dependientemente que se adopte una posición determinada res- pecto de los sindicatos, éstos deben de retomar el espíritu

de lucha de la clase trabajadora y buscar un mejoramiento en todos los aspectos de la vida económica, social y política - de los trabajadores.

OCTAVA.- Los dirigentes sindicales, por su parte, deben dejar de pensar más en las canchales y posiciones políticas que puedan obtener por parte del Estado, y pensar más en obtener beneficios reales para sus agremiados.

NOVENA.- Asimismo, que el sindicato sea promotor no sólo de una vida económica mejor, sino también cultural y social; debe de mantener entre sus agremiados el espíritu de lucha y dejar de ser comparsa que acata dócilmente - los mandatos gubernamentales, sirviendo de esta forma como - colchón que amortigua todos los problemas sociales del país, debe dejar de ser, como hasta la fecha lo es, la bolsa de - trabajo que atrae al trabajador a su seno, que lo maniatra y manipula ante el temor de no conseguirlo, o en su caso de - perder el empleo.

DECIMA.- En conclusión, el sindicato debe ser más honesto y leal con los trabajadores; por su parte, los - trabajadores deben de ser más conscientes de la posición so-

cial y política que ocupan, ya que paradójicamente el sindicalismo en México es clasista, pero los trabajadores carecen de conciencia de clase, de tal manera que la gran fuerza que pueden ejercer en beneficio de los de su clase se desvanece por la gran apatía que existe y de la cual sacan provecho - los patrones y líderes deshonestos, para poder explotarlos.



## B I B L I O G R A F I A

1. ARAIZA LUIS. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO. TOMOS II Y III. Editorial Cuauhtémoc. México, 1965.
2. ALONSO GARCIA MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973.
3. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y distribuidor. México, 1978.
4. CARRERA STAMPA MANUEL. LOS GREMIOS MEXICANOS Y LA ORGANIZACION GREMIAL EN LA NUEVA ESPAÑA, 1521 - 1861. Editorial Iberoamericana. México, 1954.
5. CAVAZOS FLORES BALTASAR. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1983.
6. CAVAZOS FLORES BALTASAR. LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA. Editorial Jus, S. A. México, 1979.
7. CAVAZOS FLORES BALTASAR. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Editorial Trillas. México, 1981.

8. CABANELLAS GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO II. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1968.
9. CABANELLAS GUILLERMO. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. Editorial Atalaya. Argentina, 1946.
10. CABANELLAS GUILLERMO. CONTRATO DE TRABAJO, PARTE GENERAL. TOMO II. Editorial Omeba. Argentina, 1963.
11. CABANELLAS GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO VISUAL. TOMO III. Editorial Heliasta. Argentina, 1979.
12. CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO. Quinta Edición. México, 1972.
13. CLARK MARGORIE RUTH. LA ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO. Tercera Edición. Editorial Era. México, 1984.
14. DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa. México, 1985.
15. DE FERRARI FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. Segunda Edición. Editorial Palma. Argentina, 1976.

16. DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
TOMOS I Y II.  
Tercera Edición.  
Editorial Porrúa.  
México, 1984.
17. DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO.  
TOMOS I Y II.  
Quinta Edición.  
Editorial Porrúa.  
México, 1984.
18. DOBB MAURICE. SALARIOS.  
Tercera reimpresión.  
(Traducción Emigdio Martínez -  
A.)  
Fondo de Cultura Económico.  
México, 1985.
19. DE PINA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO.  
Séptima Edición.  
Editorial Porrúa.  
México, 1978.
20. DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
TOMO I.  
Sexta Edición.  
Editorial Porrúa.  
México, 1961.
21. FERNANDEZ POUSA MODESTO. EL SALARIO FAMILIAR.  
Editorial Apis.  
Argentina, 1940.
22. GARCIA MAYNEZ EDUARDO. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL -  
DERECHO.  
Vigésima Quinta Edición.  
Editorial Porrúa.  
México, 1975.

23. GOMEZ GRANILLO MOISES. TEORIA ECONOMICA.  
Editorial Esfinge, S. A.  
México, 1981.
24. GOMEZ ORLANDO Y/OTRO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I.  
(Traducida por Miguel Bermudez  
Cisneros).  
Cárdenas Editor y distribuidor.  
México, 1979.
25. GOMEZ TAGLE SILVIA. INSURGENCIA Y DEMOCRACIA EN -  
LOS SINDICATOS ELECTRICISTAS.  
Colegio de México.  
México, 1980.
26. GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.  
Undécima Edición.  
Editorial porrúa.  
México, 1980.
27. GARCIA ABELLAN JUAN. INTRODUCCION AL DERECHO SINDI-  
CAL.  
Editorial Aguilar.  
Madrid, 1961.
28. KELSEN HANS. TEORIA PURA DEL DERECHO.  
Décima Cuarta Edición.  
Editorial Universitaria.  
Argentina, 1974.
29. KROTOSCHIN ERNESTO. TRATADO PRACTICO DE DERECHO -  
DEL TRABAJO. TOMO II.  
Cuarta Edición.  
Editorial Palma.  
Argentina, 1981.

30. LOMBARDO TOLEDANO VICENTE. LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO. (1926)  
Colección Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano.  
México, 1954.
31. LOMBARDO TOLEDANO VICENTE. TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO.  
Colección Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano.  
México, 1974.
32. NAPOLI RODOLFO. MANUAL DE DERECHO SINDICAL.  
Segunda Edición.  
La Ley Sociedad Anónima Editora e Impresora.  
Buenos Aires, 1969.
33. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. LOS SALARIOS.  
Ginebra, 1968.
34. OYARZUN MARIN JOSE ANTONIO. EL CONCEPTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.  
Editorial Universitaria.  
Santiago, 1959.
35. REINA JOSE LUIS Y/O. TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.  
Editorial Colegio de México.  
México, 1976.
36. SANCHEZ SANCHEZ VICTOR MANUEL. SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO ELECTRICISTA.  
U.N.A.M.  
México, 1978.

37. SANCHEZ Y SOTO NICOLAS. DERECHO LABORAL. CONCEPTO GENERAL DE SALARIOS Y SUS NORMAS - PROTECTORAS.  
Editorial Trillas.  
México, 1954.
38. SALAZAR ROSENDO. LIDERES Y SINDICATOS.  
Ediciones T.C. Modelo.  
México, 1953.
39. SILVA HERZOG JESUS. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA.  
Sexta reimpresión.  
Fondo de Cultura Económica.  
México, 1970.
40. TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
Quinta Edición.  
México, 1980.

## L E G I S L A C I O N

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Editores Mexicanos Unidos. México, 1986.
2. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Quincuagésima - - Cuarta Edición, Editorial Porrúa. México, 1986.
3. DIARIO OFICIAL, ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Director Manuel Arellano Z. - Tomo CCCXCI, Número 33. México 14 de agosto de 1985.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931.- Comentada por Luis Muñoz. Editorial porrúa. México, 1948.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editores Mexicanos Unidos. México, 1986.
6. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.- Baltasar Cavazos Flores. Editorial Trillas. Séptima Edición. México, 1980.

OTRAS FUENTES

1. DAVALOS MORALES JOSE. APUNTES DE CLASE DE DERECHO DEL TRABAJO I Y II, 1976.
2. GARCIA PELAYO Y GROSS. DICCIONARIO LAROUSSE USUAL. Ediciones Larousse. México, 1982.
3. GARCIA PELAYO Y GROSS. DICCIONARIO PRACTICO LAROUSSE ESPAÑOL MODERNO. Ediciones Larousse. Cuarta reimpresión. México, 1985.
4. LAS SANTAS ESCRITURAS. "EL GENESIS" Editada por Watchtower Bible and Trac. Society of New York Inc. 1979.