

318509
N3

DUCE ET DOCET

UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL



ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
1984 - 1989

**"LA ADMINISTRACION SINDICAL CONTEMPLADA POR
EL DERECHO DEL TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAFAEL ABDIU / SALAZAR TORRES

Asesor de Tesis: Javier Arnaud Viñas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A mi madre :
Dinorah Torres Rivera
Por el amor y comprensión
que siempre me ha brindado.

A mi padre :
Daniel Salazar Fernández
Por su apoyo y preocupación
por darme una educación para
un mejor futuro.

A mi tío :
Leonardo Rodríguez Alcaine
Al hombre, al líder, que ha luchado
incansablemente por el movimiento
sindical mexicano que ha sido
factor fundamental de estabilización
en el desarrollo de este país.
Con mi admiración y respeto.

A mi tia :
Margarita Salazar Fernández
A la mujer admirable que ha sido
como una madre para mi, por la
confianza y los consejos que
siempre me ha brindado, gracias
a lo que fue posible lograr esta
meta y las futuras.

Con cariño y agradecimiento para
todas aquellas personas que han
estado en mi vida y formación
profesional, de manera especial
a mis abuelos, tíos y hermanos.

A la Universidad Intercontinental
Mi Alma Mater
Al Director de la Escuela de Derecho
Dr. Carlos Casillas Velez
Al Lic. Javier Arnaud Viñas
A mis profesores
A mis amigos
A mis compañeros de trabajo

A la mujer que será mi compañera.

**" LA ADMINISTRACION SINDICAL CONTEMPLADA POR EL
DERECHO DEL TRABAJO "**

I N D I C E

INTRODUCCION.

PAGINA

**CAPITULO I.- ANTECEDENTES DEL PROLETARIADO
MEXICANO.**

<i>a) ANTES DE LA COLONIA.</i>	<i>1</i>
<i>b) EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA.</i>	<i>10</i>
<i>c) EL ARTICULO 5° CONSTITUCIONAL DE 1857.</i>	<i>14</i>
<i>d) EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.</i>	<i>18</i>
<i>e) PRIMERAS ASOCIACIONES SINDICALES.</i>	<i>25</i>

CAPITULO II.- NATURALEZA DE LOS SINDICATOS.

<i>a) ETIMOLOGIA DE LA PALABRA SINDICATO.</i>	38
<i>b) CONCEPTO DOCTRINAL.</i>	39
<i>c) DEFINICION LEGAL Y EXTRANJERA.</i>	43
<i>d) SISTEMAS Y FORMAS DE SINDICALIZACION.</i>	49

CAPITULO III.- CONSTITUCION Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

<i>a) DERECHO A LA ASOCIACION.</i>	53
<i>b) REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA.</i>	58
<i>c) CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.</i>	71
<i>d) LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.</i>	79
<i>e) LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.</i>	84

CAPITULO IV.- LA ADMINISTRACION DEL SINDICATO.

<i>a) DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AGREMIADOS.</i>	85
--	-----------

<i>b) LAS SECCIONES SINDICALES.</i>	<i>89</i>
<i>c) OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.</i>	<i>90</i>
<i>d) LAS ASAMBLEAS.</i>	<i>91</i>
<i>e) CLAUSULAS DE ADMISION Y DE SEPARACION.</i>	<i>93</i>
<i>f) LAS PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.</i>	<i>120</i>
<i>g) EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.</i>	<i>121</i>
<i>CAPITULO V.- PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO EN MEXICO</i>	
<i>a) EL CONTROL LEGISLATIVO.</i>	<i>148</i>
<i>b) EL CONTROL EJECUTIVO.</i>	<i>159</i>
<i>c) EL CONTROL JURISDICCIONAL.</i>	<i>164</i>
<i>d) RELACIONES DEL SINDICALISMO Y SUS PERSPECTIVAS.</i>	<i>174</i>
<i>CONCLUSIONES.</i>	<i>195</i>
<i>BIBLIOGRAFIA.</i>	<i>199</i>

INTRODUCCION

Desde tiempos inmemorables, cuando las comunidades humanas primitivas se fueron transformando, han estado divididas, por menos, en dos grandes grupos : los que con su trabajo crean todos los medios materiales para la vida del conjunto social y los que no lo hacen así y sin embargo viven, es decir, se apropian de una u otra manera del fruto del trabajo de otros. Esto nos indica que es precisamente la propiedad el factor fundamental que va a determinar la preminencia de una clase a otra. Los poseedores de los medios de producción y los que no lo son, resultan los componentes de las clases fundamentales que integran cualquier sociedad.

La lucha de clase en la sociedad moderna, es un fenómeno palpitante y las leyes que emanan del Capitalismo o del Imperialismo pueden oponérsele. Podrán mitigarla, pero jamás volverla estática en el devenir histórico. Los sistemas políticos son mortales, pero no pueden cambiarse de la noche a la mañana, requieren preparación adecuada, sacrificios e insatisfacciones de la clase trabajadora.

El sindicalismo no tiene nacionalidad, es producto genuino de la Revolución Industrial, se hace presente donde quiera que haya trabajadores dispuestos a prestar sus servicios, a cambio de una remuneración y con la esperanza de mejorar sus condiciones de vida, es por ésto que el hombre que trabaja, cada día se preocupa más por su seguridad, inquietudes y necesidades cada vez mayores, dándose en las relaciones sociales de su clase, un fenómeno que puede convertirse en piedra de toque.

Los países que en mayor escala han sido protagonistas del movimiento sindical son Inglaterra, Francia, Alemania y Estados Unidos de Norteamérica, si bien hubo otros más, los anotados, vivieron los movimientos de mayor embergadura, que provocaron los cambios jurídicos y sociales y, consecuentemente, la supresión de las leyes represivas como lo fueron el Edicto de Turgot, la ley de Chapelier y el Código Penal de Napoleón.

En México, hemos vivido una evolución sindical, que se dá desde finales del siglo pasado hasta la fecha, con evoluciones políticas que quedaron plasmadas en el artículo 123° de nuestra Constitución y en su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123º, es resultado de hechos y testimonios de hombres partícipes de la Revolución Mexicana que han pasado a la posteridad, y por ende, una interpretación económica de la historia y del Derecho Laboral, nuestro derecho Constitucional del Trabajo no es burgués, es SOCIAL, es decir, revolucionario, ésto es, un instrumento de lucha de la clase trabajadora, que cuando ésta la comprenda así, la transformación de la Sociedad será inminente y de las normas estatutarias que forman parte del Derecho Administrativo Sindical del Trabajo de naturaleza dinámica, que cotidianamente practican las asociaciones gremiales de nuestro país. Pero no existe ninguna norma estatutaria expresa, que proclame el Derecho a la Revolución proletaria y a la transformación de la estructura capitalista, tal vez porque la clase obrera estimó pertinente luchar por los principios obtenidos en el artículo 123º Constitucional y el espíritu revolucionario de las normas estatutarias sindicales, tal como la esencia y texto del artículo proclaman conjuntamente la lucha de clase y la Teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado, por lo que la clase obrera a través del movimiento del proletariado, podrá ejercer el derecho a la revolución en la producción económica, y así, suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre socializando los bienes de producción realizando el destino histórico del célebre precepto originario, de la primera Declaración de Derechos Sociales.

Por lo anteriormente señalado, resulta interesante analizar el fenómeno sindical, desde una perspectiva jurídica, pero sin soslayar la realidad imperante por cuanto a los fines, funciones y administración de estos entes jurídicos.

" HIPOTESIS "

La gran inquietud que nos impulso a elaborar el presente trabajo de investigación académica, tiene su origen en los conflictos laborales que constituyen un fenómeno común en los presentes tiempos; la evolución de los conflictos laborales a partir de la Revolución Industrial, se ha materializado paralelamente, con el desarrollo de la relación laboral, siendo el objeto de éstos el cambio de las condiciones opresoras por las que atraviesa el trabajador, con el objeto de equilibrar su condición respecto del patrón.

La libertad a la reunión de las personas, consagrada en el Artículo 9º de nuestra Carta Magna, se adopta en la Ley Federal del Trabajo, que regula el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, siendo este el ordenamiento jurídico, el que contiene el derecho para constituir "Sindicatos", precisando los requisitos de fondo y de forma que deberán satisfacerse para lograr el registro de la "agrupación profesional" o "sindicato", entendiéndose como éste, el derecho único de los sujetos de la relación laboral, esto es, trabajador y patrón respectivamente.

En la práctica los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, son el instrumento jurídico idóneo para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, mediante la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Dentro de los requisitos de fondo y de forma para constituir un sindicato, se establecen los "Estatutos", que forman parte del Derecho Administrativo Sindical del Trabajo, entendiéndolo éste, como la naturaleza dinámica que deben practicar las asociaciones de trabajadores, con el objeto de lograr la reivindicación de los derechos del trabajador frente al "gran capital".

Debemos entender que el objeto del presente estudio es el determinar que la Administración Sindical debe de estar enfocada, a proteger, dignificar y reivindicar y en una sola palabra la protección y tutela de la clase trabajadora para lograr el equilibrio de los factores de la producción.

CAPITULO PRIMERO

" ANTECEDENTES DEL PROLETARIADO MEXICANO "

a) ANTES DE LA COLONIA.

196 años después de la fundación de la Ciudad de Tenochtitlán por los aztecas, en el año de 1521, específicamente el 13 de agosto de ese año, aconteció que esta ciudad fue tomada por el entonces capitán Hernán Cortés. Sin embargo, tenemos conocimiento que desde antes de la llegada de los españoles, los trabajadores aztecas fabricaban ya entre otras cosas, en telares primitivos de madera operados a mano, preciosas telas de algodón. Era tal la belleza de éstas, que el propio Rey Carlos V de España pudo admirar alguna de estas obras denominando a esta forma de labor de los trabajadores aztecas como "artesano".

Con el objetivo de consolidarse como un régimen de explotación colonial sobre el pueblo Azteca, el conquistador Hernán Cortés impone la religión católica y "La encomienda", que no era sino una forma de explotación, muy semejante a la esclavitud, todo esto bajo el pretexto español de incorporar a los aztecas a la civilización, haciendo uso para ello de la opresión, la injusticia, la

esclavitud, el vasallaje y la destrucción de los valores culturales de los pueblos conquistados, y para consolidar la estabilidad de las nuevas industrias se decretan los llamados gremios, al señalar "... que los españoles y los extranjeros podían libremente establecer fábricas y oficios sin necesidad de licencias o ingresos a un "gremio". "

Así mismo cabe señalar que: "Los gremios emitían normas reguladoras del trabajo, a través de las llamadas ordenanzas, en las que se establecían las condiciones bajo las cuales, deberían desempeñar el trabajo y que constituían una especie de ley a la que se debían apegar los miembros de la organización". "

Como consecuencia de la dominación española, nuestro país se vio seriamente afectado por la influencia de la cultura europea. Un ejemplo evidente es que en la nueva España se continuó regulando la materia laboral por medio del sistema gremial que tuvo su origen en Europa, los gremios se regularon y se organizaron exactamente en la misma forma como lo hacían en España.

" CASTORENA, J. Jesus.- "MANUAL DE DERECHO OBRERO", Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, México 1942, pp. 85.

" *Ibidem.*- pag. 90.

Durante la época de la colonia, la Corona Española, con el fin de encontrar algún remedio a las condiciones críticas que aquejaban a los nativos de la Nueva España, debido a que los conquistadores tenían la idea de que la misma conquista les daba el derecho de apropiarse tanto de las tierras como de los indios que las habitaban en ese entonces.

Debido a esta situación durante esa época, se expidieron "Las Leyes de Indias", las cuales constituyen una fuente histórica de gran importancia para nuestra materia a estudiar, debido a que dentro de estas disposiciones, encontramos la regulación de figuras jurídicas sumamente similares a las que actualmente rigen la relación laboral.

En esa legislación creada por la corona española, para la protección del indigena americano, existía un reconocimiento de la libertad de éste no así la igualdad. haciendo referencia en lo que respecta al derecho del trabajo a la "la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento de

la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso de goce de salario para el caso de enfermedades" "

No obstante, la forma jurídica que justificaba la protección brindada por los conquistadores a los habitantes de sus dominios, la realidad era otra, ya que era regla general, que el indígena fuese explotado sin limitación, existiendo solamente en las ciudades el trabajo libre, pero no así en el campo, donde las labores se organizaban por medio de las encomiendas mismas que consistían en los derechos que tenía el encomendero de cobrar los correspondientes tributos a los naturales.

En tal virtud, podemos afirmar que las "Leyes de Indias" no lograron sus objetivos en una forma generalizada, no obstante contener una serie de disposiciones legales, muy avanzadas desde el punto de vista del Derecho del Trabajo para esa época, siendo la principal razón el que no contenían sanción alguna para quien no las cumpliera.

DAVALOS, Morales, José.- "CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991, pag. 25.

Definitivamente no habrá que restarle por este hecho, la importancia trascendental que tuvo y sigue teniendo este documento jurídico, puesto que en ella se encuentran una serie de disposiciones muy importantes ya que reglamentaban la jornada de trabajo, fijaba la edad mínima para la prestación de un servicio, el descanso semanal, la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador, normas protectoras de los menores y las mujeres en época de gestación y lactancia.

Se reglamentaba además que se contratase libremente en las plazas y demás lugares públicos, pero siempre con el requisito de que tal contratación no fuera obligada, sin embargo ésto tampoco fue acatado, continuando la explotación ejercida por los alcaldes, corregidores, terratenientes y poseedores de minas, la acción de repartimientos, apareció en forma paralela a la costumbre detener a los jornaleros su salario como pago de las deudas contraídas con anterioridad y obligarles a prestar sus servicios gratuitos, aún en contra de la voluntad del propio jornalero.

Debido a todo esto, podemos afirmar que las Leyes de Indias, con sus seis libros, ochenta y una leyes y treinta y un títulos, fueron muy avanzadas con respecto a la época en que se dictaron, pues así lo demuestra el contenido de

dichas Leyes, por ejemplo en la Ley I, Título II, Libro IV, referente a la libertad de trabajo y nos dice lo siguiente: **"Sólo mediante convenio podrá obligarse a los indios a trabajos personales".**"

En el año de 1524 Hernán Cortés proclamó cinco ordenanzas especiales sobre labores y para el uso exclusivo de los encomendaderos. Dichas ordenanzas completaron las instrucciones que el Rey Carlos V había girado, constituyendo con esto el primer reglamento del trabajo en el nuevo continente.

Con esto, Hernán Cortés organizó las primeras industrias en la Nueva España, las cuáles quedaron de la siguiente manera:

- a) **La Construcción de armas,**
- b) **La fábrica de pólvora,**
- c) **La de las combinaciones químicas en el salitre,**
- d) **La de la ganadería,**
- e) **La agricultura planeada,**
- f) **La de Hilados de algodón y lana.**

*"HUITRON, Jacinto.- "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO",
Casa del Obrero Mundial, México 1976.*

Así mismo creó los ingenios azucareros en Veracruz y Tlaltenango, ya que el motivo de las primeras industrias, fue para crear la defensa guerrera.

Con Posterioridad a esta época, se fueron cimentando nuevas ciudades y como consecuencia del desarrollo de pequeñas industrias así como de la minería creándose un campo propicio para que España lograra implantar en nuestra tierra instituciones tales como los gremios y las corporaciones, causando con ésto la necesidad de crear una reglamentación jurídico-formal.¹⁰

Es así como vemos las ordenanzas dictadas en 1561, que influyeron en gran manera en casi todos los trabajos que se practicaban, aumentando también así diversas actividades y dispersando el dominio de los oficios. Como consecuencia de ésto, la clase trabajadora se dió cuenta que si mejoraba su servicio, se harían de alguna manera acreedores a un mejor trato, ésto en un ambiente de paz que fue favorable para la realización y perfeccionamiento de las diversas labores que desempeñaban.

¹⁰ *Ibidem.*

La clase trabajadora acrecentada para ese entonces, se encontró agrupada en categorías y estaban organizados, al igual que lo estuvieron, los integrantes de corporaciones del viejo mundo en la edad media.

Un ejemplo de esto, lo encontramos en que la práctica de oficios se comenzaba por la condición de aprendiz en la mocedad; se ascendía posteriormente a oficial o compañero, etapa en la que solían consumirse los años de la juventud y concluyendo posteriormente con el grado de maestro que era la culminación de toda una vida de dedicación y esfuerzo hacia una misma actividad considerándose este último como el coronamiento de la vida y de la obra profesional a que se llegaba en la madurez o en la senectud.

Bajo el mandato del Virrey de Velazco, este redujo la semana de trabajo, a seis días y el salario se aumentó a un real diario. También, algunas de las ordenanzas establecían otras mejoras para la clase trabajadora, como cuando se laborase en sitios distantes, se hiciera el pago un sábado en una parte, y el otro en la otra y que el último día por la tarde se alzara la obra una hora antes para que el jornalero recibiera la paga que le correspondía.

El "trabajo voluntario" aparece como tal bajo el virreinato del Conde de Monterrey (1599), principalmente en el ramo azucarero, así como la vigilancia especializada por medio de los veedores, los que realizaban y cuidaban que al jornalero se la pagara con forma regular sus salarios, de que no trabajara de noche y que no detuviera al patrón a los asalariados más de una semana. "

Fue así como durante el período de la Colonia, "Los gremios emitían normas reguladoras del trabajo a través de las llamadas ordenanzas, en las que se establecían las condiciones bajo las cuales se debería desempeñar el trabajo, y que constitufan una especie de ley a que se debían apegar los miembros de la organización"."

Los principales objetivos de tales ordenanzas nacidas durante la colonia, eran la obtención de condiciones más favorables para la clase trabajadora, sobre todo de los indios que eran los que en su mayoría formaban la clase obrera de esa época, y más que nada se trataba de reglamentar las prestaciones de carácter económico, tales como los salarios, las jornadas, etc.

" *Ibidem.*

" *CASTORENA, J. Jesus. - Op. Cit., pp. 90*

Entre las Ordenanzas más importantes que encontramos durante la Colonia, tenemos la de sombrereros, la de herreros, o bien unas que se referían a la actividad a que nos hemos referido como tal vez la de mayor importancia dentro del país en aquella época, las Minas.

b) EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA.

Nuestro país, al terminar la etapa de la colonia y con el movimiento de Independencia iniciada por el cura de Dolores, llamado Miguel Hidalgo y Costilla precisamente el 15 de septiembre de 1810, quedaron en forma total suprimidos los gremios, y con ellos las ordenanzas que se habían dictado en la época. Por la condición que vivía el país, los mismos quedaron insubsistentes y durante prácticamente todo el siglo pasado no existió alguna reglamentación jurídica acerca de la materia laboral.

Durante la época del México Independiente, el artículo 9º de la Constitución de 1857 garantizó la libertad de asociación, quedando permitido, como situación de hecho, la asociación profesional. La naciente industria y la atracción que surgió entre los campesinos, aunada a la

constante elevación del costo de la vida, dieron como resultado el nacimiento de las primeras asociaciones profesionales que en un principio perseguían fines meramente mutualistas.

"Para el año de 1872, los mexicanos solamente podían aspirar a ser obreros, ya que la Industria Textil estaba en manos de franceses y españoles y como consecuencia de ello disminuyeron las condiciones económicas; no al igual que la moral, al encontrarnos que se prestaba más cuidado al mantenimiento de la maquinaria que a la propia salud de los trabajadores..." "

Es así como en este mismo año, como nos comenta Castorena "... la aparición del Círculo de Obreros de México con ideas mutualistas, inició una etapa más definida del Derecho del Trabajo Mexicano. Ya con anterioridad, la Sociedad de Socorro Mutuo marcó la pauta para la formación de Asociaciones de Trabajadores." "

" HUITRON, Jacinto.- *Op. Cit.*, pp. 56

" CASTORENA, J. Jesus.- *Op. Cit.*, pp. 90

Estas Asociaciones, siendo influenciadas por las tendencias y pensamientos socialistas que para esa época ya circulaban en el ambiente, comenzaron ya no sólo a buscar en el régimen mutualista y cooperativista el mejoramiento de su situación económica y el cambio radical en la estructura de la sociedad, sino que tendieron a la formación de sindicatos.

Los gremios fueron sustituidos, aún cuando como ya lo hicimos notar, por características muy diferentes, pero por el mismo motivo, por las modernas asociaciones profesionales o sindicatos, que a partir de entonces fueron el objetivo de la lucha de la clase trabajadora.

El principio del movimiento sindicalista lo situamos a partir del siglo pasado, y en el curso de éste, como ya dijimos no existía prácticamente ninguna reglamentación de las cuestiones laborales y al suprimirse el régimen corporativo, el trabajador quedó completamente desprotegido, a merced de las arbitrariedades y abuso de que era objeto por parte del patrón, fomentando con ello el capitalismo como producto del liberalismo económico, doctrina que pretende establecer automáticamente el equilibrio por el juego natural de las leyes de la oferta y la demanda.

En un principio la Asociación Profesional era únicamente un organismo de carácter local, es decir que solamente reunía en su seno a trabajadores de una determinada empresa, persiguiendo la obtención de la igualdad entre ellos, por medio del establecimiento de un contrato colectivo; posteriormente, en virtud de la identidad de fines entre unas y otras, y tratando de formar organismos más poderosos, las asociaciones profesionales se unieron, formando las uniones nacionales, las federaciones y las confederaciones.

Aún cuando la Revolución Francesa en 1789, había proclamado la igualdad entre los hombres, ésta no se había podido lograr, pues con el fomento del maquinismo, el obrero era degradado a la categoría de máquina, recibiendo el trato de tal, de manera que el patrón podía hacer uso de él por el tiempo que quisiera y en la forma que más conviniese a sus intereses.

Ante la situación en que se encontraban los trabajadores, no podían continuar aislados los unos de los otros, sino por el contrario la unión entre ellos era ya una necesidad, y el único medio a través del cual podrían obtener un mejor trato más acorde a la pregonada igualdad entre los hombres, lo que no podían

conseguir en una lucha particular sino de clase que fue enfrentándose al patrón en forma colectiva y no aisladamente.

c) EL ARTICULO 5° CONSTITUCIONAL DE 1857.

El Presidente Comonfort reunió al Congreso Constituyente en 1857 con el objeto de formular un proyecto de Constitución y fue promulgada al año siguiente, exactamente el 5 de Febrero de 1857, la cual adoptó de la Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica de 1787, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático y federal; de la Constitución Francesa de 1793 adopta los Derechos del Hombre y Garantías Individuales.

Un hecho relevante de dicha constitución fue la determinación del constituyente de consignar en la carta magna en términos generales lo relativo a la libertad de industria y trabajo; las disposiciones sobre esta materia quedaron reglamentadas en el Código Civil de 1870 que trató sobre el servicio doméstico, servicio por jornal y obra determinada por precio alzado, introduciendo la innovación el sentido de que equiparó el concepto de trabajo al de mandato, prescindiendo de la clasificación del servicio personal dentro del arrendamiento, situación que no mejoró en nada las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, nos podemos encontrar en la posibilidad de afirmar que la Constitución de 1857 no respondió a las esperanzas del proletariado nacional, quien había depositado su atención en que la nueva constitución estableciera las normas que les permitiera elevarse de las pésimas condiciones en que se encontraban, tanto económicas como sociales.

Sin embargo, lo más relevante a nuestro juicio es el artículo 5° de esta Constitución, el cual estableció: **"nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco se puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."** ¹⁰⁰

¹⁰⁰ *BUEN LOZANO, Nestor de.- "DERECHO DEL TRABAJO", T. I, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México, 1989, pp. 286.*

De igual manera es de resaltar que en dicha Constitución, en el artículo 9º, se establecía el derecho a la reunión, precisando: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar."¹⁰⁰ Es decir que a nadie se le podría coartar su derecho a reunirse, siempre y cuando lo realizaran en forma pacífica, estableciendo que únicamente los nacionales gozarán de este derecho, para los efectos de tomar parte en los asuntos políticos del país y prohibiendo por último que alguna reunión pudiese deliberar.

Sin embargo, en contrasentido a los artículos 5º y 9º constitucionales, en el Código Penal de 1871, en su artículo 1925 se estableció: "Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto, y multa de \$25.00 a \$500.00, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios

¹⁰⁰ SECRETARIA DE GOBERNACION.- "BICENTENARIO DE LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO", 1789-1989, Editado por los Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989, pp. 29.

o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo."

De lo anterior, se desprende que el derecho a la asociación que consagró la Constitución, fue únicamente para que los ciudadanos mexicanos pudieran intervenir en los asuntos políticos, excluyendo la posibilidad de que esta asociación pudiera obligar a los empresarios a negociar las relaciones de trabajo.

A tal efecto Nestor de Buen indica que: **"En México, aún cuando desde antes a la promulgación de la Constitución de 1857, la libertad de asociación era ya considerada como una consecuencia necesaria en la consecución, más que en obtener reconocimiento y ejercicio de las libertades fundamentales humanas, no fue, sino hasta 1917 en la Constitución del mismo año, en que se elevó a la categoría de garantía constitucional la libertad de asociación a través de los artículos 9º y 123º"** ⁴³

⁴³ **BUEN LOZANO, Nestor de.- "DERECHO DEL TRABAJO", T. II, Editorial Porrúa, S.A., 8a. Edición, México, 1988, pp. 45.**

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia, nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podría ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

d) EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

La oposición al Porfiriato, denunciaba los atentados y abusos de que eran presa los trabajadores, siendo los hermanos Flores Magón, los que entablaron las valientes denuncias; toda vez que eran contrarias a los intereses de la colectividad y en especial a los trabajadores Mexicanos.

Es así como: **"El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó desde la Ciudad de San Luis Missouri, en los Estados Unidos de Norteamérica, un manifiesto y programa, que contiene el documento**

pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Es así, como dicho documento publicado por el Partido Liberal Mexicano, constituido entre otros por Ricardo y Enrique Flores Magón, así como por Antonio I, Villareal, Juan Manuel Sarbia, Librado Rivera y Rosalfo Bustamante, analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, de las proposiciones del Partido Liberal Mexicano, se destacan las siguientes:

- Pagar un mejor salario a maestros de enseñanza primaria,
- La prohibición del trabajo a menores,
- La fijación de un salario mínimo tanto para los trabajadores del campo como para los urbanos,
- Descanso dominical obligatorio, abolición de las tiendas de raya en todo el territorio nacional,
- Otorgar pensiones de retiro e indemnizaciones por accidente de trabajo.

- Protección a la raza indígena,
- La reglamentación del servicio doméstico,
- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo,
- La obligación de tener higiene en las fábricas, talleres u otros lugares en que dependientes y obreros que deberían de permanecer largo tiempo,
- La jornada máxima laboral de 8 horas.
- La obligación de ser pagado el jornal en efectivo, así como declarar nulas las deudas contraídas por los jornaleros en el campo para con sus amos." ¹⁰⁰

El programa tenía el firme objetivo de lograr la igualdad de los sectores de la sociedad, así como que se distribuyera más equitativamente la riqueza.

¹⁰⁰ SILVA HERZOG, Jesus.- "BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA", T. I, Editorial Fondo de Cultura Económica", 6a. Edición, México, 1986, pp. 93 y 94.

Muchos de los jefes revolucionarios en la etapa constitucionalista de la Revolución, conocían bien el Manifiesto y el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual influyó de manera categórica sobre sus pensamientos; lo cual se hace objetivo con lo plasmado por el Constituyente de 1917, en la materia que nos ocupa y de sobremanera a la incorporación del artículo 123 Constitucional a nuestra Carta Magna.

Los hermanos Flores Magón junto con su manifiesto así como el Programa del Partido Liberal Mexicano pasaron a la Historia de nuestro país y gracias a los cuales se reformaron los derechos del trabajador. De tal manera que en su Manifiesto de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano proclamaron los siguientes derechos sociales, que según cita el Profesor Trueba Urbina, son las que a continuación se indican:

"En Materia de Trabajo:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente; de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de

un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador;

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo;

24.- Prohibir el absoluto empleo de los niños menores de catorce años;

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios;

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios;

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos;

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros;

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas;

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos a su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros; y

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

En Materia Agraria sus postulados fueron:

- 1.- Que los dueños de las tierras tienen que hacer producir todas las que poseen, so pena de que le sea quitada por el Estado;**
- 2.- A los mexicanos que viven en el extranjero se les repartirá pagándoles los gastos de viaje y proporcionándoles tierra para su cultivo;**
- 3.- El Estado dará tierra a quién lo solicite sin más condiciones que dedicarlas a la producción agrícola y no a su venta." ""**

Como se aprecia, las pretensiones de los hermanos Flores Magón y su Partido, dieron las primeras ideas de lo que ahora resulta ser los derechos vigentes en materia de trabajo. Encontrándose así adelantadas sus ideas con respecto a la época en que ellos se desenvolvían.

Todo esto sirvió como acontecimiento base para que fueran fijando las ideas revolucionarias en la población tanto trabajadora como agricultora. Llegando a su culminación con la Revolución de nuestro país.

"" TRUEBA URBINA, Alberto. - "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, 1980, pp. 3-5.

Es bien sabido, que la lucha que iniciaron los Hermanos Flores Magón tuvo una repercusión a nivel mundial, ya que de nuestra Constitución y su derecho al trabajo emerge, como se ha dicho, tanto a manera de garantía individual, como de garantía social del cual muchas legislaciones en materia de trabajo de suma importancia han tomado sus principios y normas.

Debido a esto el Partido Liberal Mexicano es considerado como precursor de los Derechos de los trabajadores, puesto que hicieron del conocimiento de la población los derechos mínimos de los trabajadores, así como las obligaciones que se considera que tiene el patrón para aquellos, todo esto en busca de la estabilidad en la vida de la clase trabajadora.

e) PRIMERAS ASOCIACIONES SINDICALES.

Como consecuencia de los acontecimientos anteriormente narrados nuestro País se encontraba desarrollándose industrialmente, surgiendo así lógicamente núcleos de población obrera, que necesariamente sentían el impulso asociativo, se crea así en 1850 en la ciudad de Guadalajara la primera sociedad mutualista del país en el cual recibían los socios como prestaciones: asistencia - médica, gastos de entierro en caso de defunción y ayudas económicas en los días

de enfermedad. Lo anterior era mediante el pago de una cuota pecuniaria. No obstante el mutualismo no podía subsistir por mucho tiempo, ya que por otra parte era insuficiente hasta por las propias necesidades mutualistas, porque hacían gravitar sobre los salarios raquíuticos. Las enfermedades y los riesgos profesionales de los mismos. El cooperativismo sustituye al mutualismo, siendo el primero un movimiento nuevo de organización más radical y más representativa de los intereses de la clase trabajadora.

En 1876, el 16 de septiembre se funda "El Gran Círculo de Obreros Libres de México", constituyendo la primera central de la historia sindical en México. El 17 de abril de 1876, se había reunido en la ciudad de México el congreso de trabajadores, pero la falta de madurez de los líderes obreros y la política hostil del régimen hacen que se disuelva en 1880, entrando en decadencia el movimiento obrero que comenzaba a organizarse al aplicarse el artículo 925 del Código Penal de 1871 ya mencionado.

Las corrientes sociales inspiraban en ese tiempo a los obreros, a la necesidad de establecer un derecho que normara las relaciones laborales entre patrones y obreros, por lo que durante la época porfirista se efectuó el primer Congreso Católico Mexicano del 20 de febrero al 19 de marzo de 1903.

Realizándose además otros tres congresos más, en Morelia en el año de 1904, en Guadalajara en el año de 1906 y en Oaxaca en el año de 1909. Sin embargo, los movimientos que constantemente influyen en el espíritu del movimiento obrero de nuestro país son los de Cananea y Río Blanco.

Veamos como narra los hechos acontecidos en Cananea, Sonora, Don Benjamín Arredondo M., pues es de suma importancia para nuestro tema conocer las condiciones ínfimas en que se encontraban los trabajadores que prestaban sus servicios durante este lapso y además el por qué se suscito dicha huelga, nos dice este autor: **"En Cananea, Estado de Sonora, la Cananea Consolidated Copper Co., que explotaba los valiosos yacimientos de cobre, había hecho insostenible la situación de los mineros. Las minas eran cada vez más húmedas y profundas, pero no se mejoraba la aeración artificial, ni el sistema de bombeo del agua. Los mineros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor insoportable y chapoteando entre el agua, diez horas consecutivas. Todos los jefes, hasta el modesto capataz, eran norteamericanos, y tenían sueldos varias veces superiores al del obrero mexicano mejor pagado"**.

"En 1906 la situación era insoportable, y para colmo un capataz norteamericano, sádico y saturado de un espíritu de superioridad, se solazaba

en insultar y molestar al máximo a los mineros mexicanos. Estos, dirigidos por cuatro mineros preparados y valientes. Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, lograron unirse estrechamente y pedir a la empresa la destitución del sádico capataz, condiciones más higiénicas para el trabajador y el mismo salario que se pagaba a los norteamericanos por igual trabajo".

La empresa respondió como medida de precedente, que no podía remover a ninguno de sus empleados por petición de los trabajadores, y en cuanto al salario, no lo igualaba, porque no se podría comparar un trabajador mexicano con un norteamericano... y el que no quisiera continuar trabajando, tenía "la libertad" de retirarse a su casa".

Este último aspecto, representaba precisamente "el espíritu de justicia" que imperaba en el régimen porfirista. Lo mismo los ricos en sus charlas de salón, que los periodistas, creían o aparentaban creer, que en eso consistía la libertad y la equidad. "A nadie se le impone el trabajo; el que quiera puede seguir trabajando, el que no, puede retirarse"

"El pueblo en tiempos de la dictadura, no estaba constituido por los 1,500 ó 2,000 grandes ricos a quienes protegía el régimen a toda costa y contra todos; el pueblo, durante la odiosa dictadura, estaba constituido por quince millones de mexicanos. Por lo tanto, resultaba absurdo, injusto e inhumano que un régimen gobernase para 2,000 habitantes, en lugar de gobernar para 15,000,000." ⁴⁹

Con esto nos podemos dar una idea de las verdaderas condiciones en que se encontraban los trabajadores de origen mexicano frente a los norteamericanos, sin embargo veamos la condición del Gobierno del Gral. Porfirio Díaz, quien además de inclinarse principalmente por los poderosos y fuertes, utilizó en auxilio de estos el apoyo de la fuerza en contra de los débiles. Un ejemplo nos dice este mismo autor: **"Al ser rechazadas sus peticiones, los obreros de Cananea iniciaron la huelga del 1º de julio de 1906. Por la tarde hicieron una manifestación, e invitaron a los obreros de la sección de carpinteros y madereros, los norteamericanos se enfurecieron, y dos de ellos, los hermanos Metcalf, exactamente tal y como aparece en las películas del**

⁴⁹ **ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín.** - **"HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA"**, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México, 1981, pp. 56.

oeste que proyecta nuestra televisión, hicieron fuego sobre los mexicanos, completamente indefensos, matando a diez de ellos. Los manifestantes se indignaron en tal forma que sin más armas que sus puños, se lanzaron contra los Metcalf y los destrozaron a puntapiés y puñetazos".

"La lucha se generalizó, acudiendo el coronel Luis Medina Barrón con cien rurales a proteger a los norteamericanos. Más tarde acudió el general Luis E. Torres con su tropa".

"Hasta allí, el procedimiento podía explicarse: se trataba de proteger la vida de un grupo de extranjeros para ahorrarle complicaciones al país, y de evitar la destrucción de una industria".

"Pero la hostilidad de los soldados porfiristas, y la traidora actitud de los militares Medina Barrón y Luis E. Torres en contra de los obreros, enardeció a éstos, provocando su natural reacción, atacando a su vez los trabajadores con palos y piedras. Entonces el gobernador de Sonora, Irazábal, presionado por Mister Green, el dueño de la Cananea, pidió tropas a los Estados Unidos, entrando 275 "rangers" norteamericanos, al mando del coronel Rining, a atacar a los mexicanos. Tomando presos a los principales

cabecillas del movimiento los cuales fueron colgados, concluyendo con esto el brote sindical que se había iniciado".¹⁰⁴

Hemos visto pues, los hechos acontecidos en el Estado de Sonora, durante la Huelga de Cananea, que por sí solos demuestran las condiciones imperantes de la época, que de alguna manera, dieron lugar a la huelga de Río Blanco y en relación a este movimiento, citando al mismo Benjamín Arredondo Muñoz Ledo, autor que a nuestro parecer señala detalladamente dichos acontecimientos, dice:

"De más desastrosas consecuencias para los trabajadores fue la huelga de Río Blanco, Orizaba, Estado de Veracruz".

"En virtud de que el gobierno de Díaz hizo silenciar toda noticia periodística sobre esos acontecimientos, acudirémos nuevamente al periodista norteamericano John Kenneth Turner, que personalmente visitó las fábricas de Río Blanco a principios de éste siglo, para indicarnos en que

¹⁰⁴ *Ibidem.*- pag. 57.

condiciones trabajaban los obreros de Río Blanco, Dice John Kenneth Turner:"

"Si se hacen largas 13 horas diarias, desde las 6 a.m. hasta las 8 de la noche cuando se trabaja al aire libre y a la luz del sol, esas mismas 13 horas entre el estruendo de la maquinaria, en un ambiente cargado de pelusa y respirando el aire envenenado de las salas de tinte... ¡qué largas deben de parecer! El terrible olor de las salas de tinte, nos causaba náuseas y tuvimos que apresurar el paso".

"Más adelante, y en relación con las causas de la huelga, dice John Kenneth Turner:"

"Los 6,000 trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con pasar 13 horas diarias en compañía de esa maquinaria estruendosa y en aquella asfixiante atmósfera sobre todo con los salarios de 50 a 75 centavos al día. Tampoco lo estaban con pagar a la empresa, de tan exiguos salarios, de pesos por semana ¡la mitad íntegra de su sueldo! como renta por los cuchitriles de dos piezas y piso de tierra que llamaban hogares. Todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba; ésta

consistía en vales contra la tienda de la compañía, lo que era el ápice de la explotación: en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios".

"Era natural que los obreros de Río Blanco no estuvieran contentos. El poder de la compañía se cernía sobre ellos como una montaña. En apoyo de la compañía estaba el propio Porfirio Díaz puesto que él no sólo era el Gobierno, sino un fuerte accionista de la Compañía".

"Para su defensa los obreros pretendieron la fundación, en contra de los deseos del gobierno, y no obstante que sí lo autorizaba la Constitución, de una asociación de trabajadores: el Gran Círculo de Obreros Libres con el propósito de agrupar a todos los trabajadores de la rama textil, en una sola y gran agrupación".

"El centro patronal de Puebla, que en ese tiempo controlaba más fábricas textiles que ningún otro Estado, les prohibió a los obreros formar agrupaciones, so pena de tener que dejar el trabajo. Tanto los obreros de Puebla como los de Orizaba, consideraron anticonstitucionalista el acuerdo patronal, y se declararon en Huelga hasta en tanto no se aceptase su derecho

de formar agrupaciones. Los secundaron los obreros de Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal. Prácticamente todo el emporio industrial textil de México".

"Entonces intervino directamente Porfirio Díaz, ofreciendo promulgar un fallo justo en el conflicto".

"Llenos de esperanza acudieron los trabajadores al teatro principal de Orizaba el 5 de enero de 1907, para conocer el fin, lo que suponía la primera decisión en favor de los obreros, por parte del dictador Porfirio Díaz".

Se hizo conocer el laudo, y éste, desde el primer momento, repitió una vez más la predilección del general Díaz por los fuertes en contra de los débiles".

"Por lo demás, no olvidemos que en este caso particular, Porfirio Díaz era uno de los más fuertes accionistas de la gran fábrica de Río Blanco. El laudo decía así:"

"El lunes 7 de enero de 1907, se abrirán todas la fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, así como a las costumbres establecidas".

"En suma, el gobierno de Díaz no concedía absolutamente nada; todo seguía igual. El supuesto gobierno del pueblo no defendía ni apoyaba al pueblo, sino justamente a los extorcionadores y explotadores del pueblo".

"Los obreros de Río Blanco, cerca de Orizaba Veracruz, se negaron a entrar a sus labores, acudiendo a impedir que algún traidor, o bien obreros esquirols, reclutados a base de hambre por los industriales, pretendieran entrar".

"La situación era muy tirante. Al penetrar una pobre mujer, madre de muchos niños a la tienda de raya, a pedir a cuenta de su salario, algunos alimentos para sus hijos, el tendero se los negó añadiendo malas palabras. Un obrero le reclamó, y sobrevino la discusión. El tendero sacó la

pistola y el obrero cayó muerto. Furiosos los huelguistas se lanzaron sobre la tienda de raya destruyéndolo todo, y quemando la tienda. Después se dirigieron en manifestación hacia el centro de Orizaba".

"Informadas las autoridades de lo ocurrido, el general Rosalío Martínez ordenó a el 12° Regimiento de Infantería que se escondiera y parapetara una curva que hace el camino, como si se tratase de una gran batalla. Aparecieron los obreros, completamente indefensos, a quienes acompañaban muchas mujeres y algunos niños, y entonces el criminal Rosalío Martínez, que era nada menos que Subsecretario de Guerra del Gobierno de Díaz, ordenó fuego a discreción, muriendo unos doscientos obreros, entre ellos muchas mujeres y niños. Los manifestantes huyeron despavoridos perseguidos por los soldados que sin piedad los asesinaban por la espalda. Otros doscientos trabajadores, entre muertos y heridos, cayeron en la sangrienta cacería para satisfacción de muchos de los aristócratas y señorones de la capital. Al menos, esa satisfacción manifestaba el periódico gobernista "El Imparcial" en un editorial intitulado: Así se gobierna".⁴⁷

⁴⁷ *Ibidem.* - pp. 58-60.

Los atroces asesinatos de los que fueron objeto los obreros en la región textil de Orizaba, así como la región minera de cananea, nos demuestran en primer lugar la gran fuerza que tuvo el proletariado en México, y en segundo lugar el temor que demostró la dictadura ante el agrupamiento de obreros cansados de trabajar bajo condiciones que además de ínfimas, coartaban su libertad de expresión y asociación.

Este interés del proletariado de agruparse, comenzó a despertar desde que se dieron los constantes despojos de tierras comunales, los de pequeñas y medianas propiedades agrícolas y el proceso de concentración capitalista en manos extranjeras mismo que fue impulsado por el propio General Porfirio Díaz durante su gobierno. Es entonces cuando los dueños de dichas tierras, al ver esto buscaron acomodo en las fábricas anteriormente señaladas, acarreado los acontecimientos estudiados.

Los atroces asesinatos de los que fueron objeto los obreros en la región textil de Orizaba, así como la región minera de cananea, nos demuestran en primer lugar la gran fuerza que tuvo el proletariado en México, y en segundo lugar el temor que demostró la dictadura ante el agrupamiento de obreros cansados de trabajar bajo condiciones que además de ínfimas, coartaban su libertad de expresión y asociación.

Este interés del proletariado de agruparse, comenzó a despertar desde que se dieron los constantes despojos de tierras comunales, los de pequeñas y medianas propiedades agrícolas y el proceso de concentración capitalista en manos extranjeras mismo que fue impulsado por el propio General Porfirio Díaz durante su gobierno. Es entonces cuando los dueños de dichas tierras, al ver esto buscaron acomodo en las fábricas anteriormente señaladas, acarreado los acontecimientos estudiados.

CAPITULO SEGUNDO

" NATURALEZA DE LOS SINDICATOS "

a) ETIMOLOGIA DE LA PALABRA SINDICATO.

Como hemos visto, la organización sindical surge de la necesidad de los intereses comunes, latentes en cada una de las clases sociales, que intervienen en el fenómeno económico de la producción, capitalista y obrera.

El término Sindicato de origen francés, deriva de la voz griega "Syndicus" ó "Sindike", la cual significa "Justicia Comunitaria", o bien idea de administración y atención de una comunidad, luego se aplicó para referirse a la asociación constituida por personas que ejercían una misma actividad profesional, para la promoción y defensa de sus intereses morales o económicos. ""

"" **CFR. TRUEBA URBINA, Alberto** .- "El Nuevo Artículo 123", México 1941, Editorial Porrúa, S.A., pag. 89.

Por otra parte un derivado, es decir la palabra "Sindical", fue utilizada por primera vez en la Federación Parisiense llamada "Chambre Syndicale Du Batiment de la Sainte Chapelle", en el año de 1810, que además sirvió para denominar a las organizaciones patronales... ¹⁰

Podemos decir entonces que la palabra "Sindicalismo", refleja una institución de defensa de grupos sociales.

b) CONCEPTO DOCTRINAL.

La definición de Sindicato, no ha sido una tarea sencilla, debido a que quien la realiza, lo hace conforme a una noción propia, esto es conforme a su idea de lo que es o debiera ser una agrupación de este tipo, como un ejemplo de lo anterior analizaremos a continuación las definiciones de Sindicato que nos dan diversos autores:

¹⁰ BUEN LOZANO, Nestor de.- "DERECHO DEL TRABAJO", T. II, Op. Cit. pp. 667.

Para Cabanellas es: **"Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con el carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"...**¹²⁸

El Maestro García Abellán lo considera como: **"La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción-económica y política-social"...**¹²⁹

Por su parte, Pérez Botija lo define como: **"Una Asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales"**

¹²⁸ CABANELLAS, Guillermo.- *"DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO"*, Editorial Atalaya, Buenos Aires 1946, pp. 386.

¹²⁹ BUEN LOZANO, Nestor de.- *"DERECHO DEL TRABAJO"*, Tomo II, Op. Cit., pp. 678.

Juan D. Pozzo Sindicato lo considera como: **"La Agrupación de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como persona de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros"** ¹⁰³

Manuel Alonso García dice que los sindicatos son: **"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 por la regulación colectiva de las condiciones de trabajo"** ¹⁰⁴

Para el maestro Nestor de Buen Lozano, el Sindicato es: **"la persona social... libremente constituida... por trabajadores o patronos... para la mejor defensa de sus intereses de clase"** ¹⁰⁵

¹⁰³ CASTORENA, J. Jesus.- *"TRATADO DE DERECHO OBRERO"*, Editorial Porrúa, 4a. Edición, México 1942, pp. 90.

¹⁰⁴ ALONSO GARCIA, Manuel.- *"LA HUELGA Y EL CIERRE EMPRESARIAL"*, 2a. Edición, Madrid, Editorial Harla, 1979, pag. 37.

¹⁰⁵ BUEN LOZANO, Nestor de.- *"DERECHO DEL TRABAJO"*, Tomo II, Op. Cit., pp. 680.

Alberto Sidaoui, entiende que es: **"una agrupación de personas reunidas alrededor de una idea en el fin de realizarla, gracias a una organización permanente"** ¹⁰⁹

Concretizando todas estas definiciones encontramos que Sindicato es:

a).- Una unión de personas físicas ya sea empresarios, empleadores y trabajadores vinculados entre sí por lazos profesionales.

b).- Esta unión o reunión tiene un carácter permanente, por lo tanto se podría considerar como una institución.

c).- La finalidad de esta unión es perseguir la defensa de sus intereses profesionales, es decir de sus miembros, así como la mejoría de las condiciones económico-sociales.

¹⁰⁹ **BUEN LOZANO, Nestor de.- "ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS", Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, pp. 128.**

d).- Persigue además la regulación colectiva de las condiciones de trabajo de todos y cada uno de los miembros.

c) DEFINICION LEGAL Y EXTRANJERA.

La organización sindical surge de la comunidad de intereses y de aspiraciones latentes en cada una de las clases sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción, capitalista y obrera. De ese modo la genesis de las agrupaciones obreras está en la defensa de los intereses y de ahí que constituya uno de los fenómenos gregarios más espontáneos que registra la historia, provocada por la concentración industrial la que a su vez originó el espíritu y conciencia de clases y este espíritu, adelantando unas veces el ataque y otras la defensa se encarna en las organizaciones profesionales. ¹⁰⁰

¹⁰⁰ *CFR.- TRUEBA URBINA, Alberto.- "Derecho Administrativo del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México 1977, 2a. Edición, pp. 825.*

Ahora bien, analizando lo que nos dicen algunas definiciones extranjeras sobre el tema, en primer lugar la Ley Francesa del 25 de febrero de 1927, el llamado Código de Trabajo, en su artículo 1º dispone:

ARTICULO 1º.- Los Sindicatos profesionales tienen por objeto, exclusivamente el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

En la Ley de Relaciones Industriales de 1971, se define a la organización de trabajadores señalando que significa una organización temporal o permanente que: A).- Está constituida en forma total o principal de trabajadores de una o varias clases, y es una organización cuyos principales objetivos incluyen la regulación de relaciones entre trabajadores de esa o de esas clases y empleados u organizaciones de empleadores; B).- Es una Federación de organizaciones de trabajadores.

En la República Federal Alemana, en la llamada "LEY FUNDAMENTAL DE BOHN" en su artículo 92 dice: "**ARTICULO 92.- Es asociación profesional (Coalición), toda unión libre, jurídico-privada y corporativa de trabajadores o empleados, independiente y por encima de la empresa para la defensa de los intereses colectivos de unos y otros, en especial por medio de la celebración de convenios colectivos y, en último caso, por medio de contiendas laborales...**"¹²⁰

En el Código de Trabajo Panameño señala que Sindicato es: "**Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos, o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...**"¹²¹

¹²⁰ BUEN LOZANO, Nestor de.- "Derecho del Trabajo", Tomo II, Op. Cit., pp. 595.

¹²¹ *IBIDEM*.

En el Código de Trabajo Chileno, en su Artículo 367 dispone:
"ARTICULO 367.- Los Sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción y, por consiguiente, se consideran contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entran la disciplina y el orden en el trabajo..."

De esta definición podemos destacar que el Código de Trabajo Chileno, tiene como objetivo con esta definición, que los Sindicatos deberán ser única y exclusivamente instituciones que tengan por objeto el correcto desarrollo de la relación laboral, entendiendo esta como el correcto desarrollo de la producción en beneficio de la sociedad, precisando que aquellas organizaciones que tengan por objeto la alteración de la disciplina laboral, mediante manifestaciones de carácter político o económico, necesariamente serán contrarias a la esencia y naturaleza jurídica de este precepto.

" BUEN LOZANO, Nestor de.- *"Derecho del Trabajo"*, Tomo II, Op. Cit., pp. 595.

Ahora bien nuestra Ley Federal del Trabajo define al Sindicato en su Artículo 356 en la siguiente forma: **"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"**

De esta definición podemos deducir los siguientes elementos:

I.- Esta definición en su solo enunciado excluye la existencia del sindicato mixto, ya que hace referencia a que el sindicato es la asociación de trabajadores o bien de patrones pero en forma separada.

II.- Notamos que en ésta definición se suprimió la inútil e inexacta referencia que hacía la ley anterior a que los trabajadores o patrones que formaran un sindicato deberfan pertenecer a una misma profesión, oficio, especialidad o a profesiones, oficios o especialidades, similares o conexas, decimos inútil porque en el artículo 233 de la misma ley anterior, al enumerar las clases de sindicatos de trabajadores que admitía, señalaba en cada caso las actividades a que debían dedicarse sus miembros o inexactas porque los sindicatos "de varios oficios" eran los formados por trabajadores de diversas profesiones.

III.- La finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes donde se plantea el objeto y fin de su existencia.

Del primer elemento se deducen sus características del sindicato: Nuestra legislación laboral al referirse a los sujetos integrantes del sindicato está estableciendo una diferencia con la asociación en sentido lato, cuando que la Asociación Profesional sólo puede integrarse por trabajadores o patronos, la asociación en general puede formar parte de ella cualquiera que esté en el goce de sus derechos civiles, además nuestra legislación laboral hace referencia a que esta asociación profesional puede integrarse por trabajadores o patronos cada uno formando sus propios sindicatos es decir, que nuestra legislación no acepta la existencia del sindicato mixto, o sea el que formarían unidos los trabajadores y patronos, toda vez que es una garantía, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, ésta garantía se desvirtuaría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas aún cuando no impide que tales agrupaciones se constituyen, no puede ostentarse con el carácter de sindicatos.

Lo mencionado no da la certeza, que el legislador tuviera la idea de que este derecho de asociación era de manera exclusiva de la clase trabajadora quién frente a la clase patronal se encuentra inmensamente más desprotegida.

d) SISTEMAS O FORMAS DE SINDICALIZACION.

Después de analizar el concepto y finalidad de la figura jurídica llamado Sindicato, debemos entender que siguiendo los principios del derecho a la reunión, así como la libertad de trabajadores y patrones para crear o constituir Asociaciones Profesionales denominadas Sindicatos, nuestro Derecho del Trabajo adopta dos sistemas o formas de sindicalizarse, esto es: **la Sindicalización Plural y la Sindicalización Unica.**

Debemos entender que la forma o sistema de sindicalización plural, es aquella que conserva el principio de la unión de trabajadores o patrones por oficio, actividad o técnica, esto es, lo que se conoce como **Sindicatos Gremiales**, que tiene como consecuencia, que en una empresa o centro de trabajo, pueden existir pluralidad de Sindicatos, y a modo de ejemplo podemos mencionar los siguientes:

En primer lugar dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, U.N.A.M., como en muchas mas universidades públicas de los estados de nuestra República Mexicana, adoptan este sistema, al existir Sindicatos de Trabajadores Administrativos, como el **"Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México", "STUNAM"**, así como Sindicatos de Trabajadores Académicos, como el que existe en la U.N.A.M. denominado **"Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México", "AAPAUNAM"**.

Así también podemos mencionar que en empresas dedicadas a la aeronáutica, existen Sindicatos de Trabajadores del aire y Sindicatos de Trabajadores de tierra, conocidos como Sindicatos de sobrecargos y de pilotos aviadores y los otros como trabajadores administrativos o de apoyo o de diversas empresas dedicadas a la aviación comercial.

Ahora bien, debemos entender como Sindicalización Unica, aquél principio de que **"la unión hace la fuerza"**, luego entonces para cumplir con los objetivos y finalidades de los Sindicatos, nuestra legislación laboral admite que en un centro de trabajo o empresa, pueda existir un solo Sindicato,

esto es que la unión de todos los trabajadores o patrones son representativos del interés mayoritario, a modo de ejemplo podemos señalar:

a) En primer lugar el **"Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company, S.A. de C.V."**, en el cual se encuentran agrupados todo tipo de trabajadores dedicados a diversos oficios o técnicas como puede ser: hojalateros, pintores, tapiceros, mecanicos, diseñadores, personal administrativo, personal técnico, etc.

b) Por otra parte, en organismos como **PEMEX, Petroleos Mexicanos**, al existir un solo Sindicato, denominado **"Sindicato Unico de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana", "STPRM"**, donde se agrupan todos y cada uno de los trabajadores que laboran para dicha empresa, las relaciones laborales se rigen por un Contrato Colectivo de Trabajo único, mismo que abarca todas las categorías laborales que integran este organismo.

c) Por último encontramos que en la **Comisión Federal de Electricidad, C.F.E.**, así mismo existe el **"SUTERM", "Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana"**, en el que se agrupa así

mismo la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios a este organismo, sea cual fuere la actividad que desempeñan para el mismo.

Es importante destacar que este último sistema de sindicalización es el que puede presentar ante el capital o patrón, un frente más unido, con el único objeto de lograr el estudio, la defensa y el mejoramiento de sus propios intereses, precisamente por representar el interés mayoritario de la clase trabajadora.

CAPITULO TERCERO

"CONSTITUCION Y DISOLUCION DE LOS SINDICATOS"

a) DERECHO A LA ASOCIACION.

La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común. Pero el término asociación tiene un doble significado: el primero, que pudiera llamarse social, corresponde a la definición propuesta al principio de este párrafo. La asociación se distingue fácilmente de la reunión, pues ésta es una agrupación momentánea de los hombres y el concepto propuesto, por otra parte, engloba la idea de sociedad, tal como quedó precisada en el párrafo anterior; la sociedad sería una especie del género asociación, con una característica especial, cual es la de perseguir un fin de naturaleza preponderantemente económica.

Pero el término asociación tiene un segundo significado, y de él podría decirse que tiene naturaleza jurídica. Colocados en este terreno, la asociación, en sentido limitado, juntamente con la sociedad, es una especie del género asociación en sentido amplio. De donde se deduce que así como la sociedad tiene

un rasgo específico que hace de ella una especie dentro del género, también la asociación en sentido limitado o jurídico debe tener la característica que la individualice.

El concepto asociación, en el sentido que estamos buscando, fué propuesto sin haber sido superado a nuestro entender por el artículo primero de la ley francesa del primero de julio de 1901:

"La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficio".¹⁰⁰

Nuestro Código Civil de 1928, en su artículo 2670, definió en términos parecidos a la asociación:

¹⁰⁰ Cit. por **HERNAIZ MARQUEZ, Miguel**.- **"TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO"**, 3a. Edición, Madrid, España, Botas, 1964, pag. 148.

"Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".⁶⁰

"La ley francesa y nuestro Código Civil de 1928, han caracterizado magisterialmente a la asociación: a) La asociación, es en primer término, un agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad; b) La asociación es una unión permanente, por lo que, como ya indicamos, se separa de la reunión, pero continúa emparentada con el contrato de sociedad; c) La asociación puede perseguir cualquier fin lícito, entendiéndose por tal el que no éste prohibido por la ley. Así se desprende del citado artículo 1670 del Código Civil; d) Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque de ser así, devendría una sociedad".⁶¹

⁶⁰ Cit. por GUERRERO, Euquerio.- *"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"*, 9a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988, pag. 345.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario.- *"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"*, T. II, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pag. 315.

Por lo anterior, podemos establecer la diferencia entre una asociación y la sociedad y esta invariablemente deberá ser que la sociedad es un contrato desde el punto de vista jurídico estrictamente y la asociación debemos entenderla como un convenio.

En tal virtud, la asociación es el agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin lícito, pero que no sea de naturaleza preponderantemente económica, teniendo su fundamento en el pensamiento aristotélico: "El hombre es un ser social", lo que significa que la asociación de las personas con sus semejantes obedece a una necesidad natural del hombre que deriva de su propia naturaleza.

El derecho de asociación, es la consecuencia de una necesidad humana, esto es un derecho vital del hombre en virtud de que la asociación es un imperativo de su propia naturaleza.

El ilustre constitucionalista José María Lozano, expresó lo siguiente:
"El hombre como hemos tenido ocasión de decirlo, ha nacido para la sociedad, es esencialmente sociable y solo mediante la asociación con los demás

hombres puede aspirar al desarrollo y perfección de su ser... en todos los ordenes posibles la unión hace la fuerza. Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre" ¹⁰⁹

En estas circunstancias, deberá entenderse que los fines de las asociaciones son muy amplios y se confunden con los fines humanos, al menos con aquellos que el hombre no puede realizar en forma aislada y que son siempre los más numerosos e importantes. Fines de naturaleza familiar, religiosa, política, cultural, etc., dan vida a las asociaciones, por lo que podemos entender que la sociedad misma, es una asociación, desprendida del género que la caracteriza, esto es su finalidad económica.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 9° de la Carta Magna de 1917, que consagra el derecho a la reunión de las personas, entendiendo como este una garantía individual la cual no contiene limitación alguna salvo que no transgreda los derechos de sus congéneres, en tal virtud el artículo 123° Constitucional particularmente en su fracción XV y XVI, reconoce el derecho

¹⁰⁹ MARIA LOZANO, José.- "LA CONSTITUCION DE 1917", 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, pag. 199.

a la reunión de los trabajadores y patrones, esto es el derecho a crear asociaciones profesionales o sindicatos, luego entonces, debemos entender que el derecho a constituir o crear este tipo de asociaciones es exclusivo de los sujetos que integran la relación laboral, esto es, "**El trabajador y el Patrón**", exclusivamente.

La legislación laboral contempla y precisa los supuestos así como los requisitos de fondo y de forma que deberán satisfacerse para tener derecho a constituir Asociaciones Profesionales o Sindicatos.

b) REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA.

Como consecuencia de lo anterior, la legislación laboral contempla ciertos requisitos de fondo y de forma, que deberán satisfacerse para tener derecho a constituir un Sindicato, esto es:

1.- EN CUANTO AL FONDO.

a).- NUMERO DE TRABAJADORES O PATRONES, debiendo entender que se exige como mínimo 20 trabajadores o tres patrones, tal y como lo

establece el Artículo 364 de la Ley Laboral que dice: **"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos..."**.

Cabe señalar que sabiamente el legislador tomando en cuenta la natural oposición de los patrones al surgimiento de los sindicatos en sus empresas, los que a menudo teniendo conocimiento de los actos tendientes a su formación, reprimen a los obreros con el despido, lo que hace difícil para éstos constituir sus sindicatos, por no integrar el número de socios fundadores, ha dispuesto en el segundo párrafo de dicho artículo que **"... Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste"**.

Si nos encontráramos en el supuesto de Sindicatos de Empresarios o Sindicatos Patronales, es obvio que podrán ser constituidos tanto por patrones que sean personas físicas, como patrones que sean personas morales, como lo especifica nuestro artículo 10 de la Legislación del Trabajo.

b).- **OBJETO**, En este caso, nuestro Derecho del Trabajo es muy preciso, al señalar, particularmente en el artículo 356, de la Ley Reglamentaria, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en donde se dice: "**Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses**", esto es, que necesariamente el objeto de todo Sindicato será el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus respectivos intereses.

Es importante destacar aquí que la ley les prohíbe intervenir en asuntos religiosos y ejercitar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, como lo especifica el artículo 378 de la misma.

c).- **ORGANIZACION**, Podemos entender aquí que la organización esta dirigida a la creación de la norma jurídica que regirá la actividad interna y externa del Sindicato, esto es, los estatutos. Y al respecto, serán obviamente sus integrantes fundadores quienes lo aprueben de manera colectiva.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 371, establece el contenido mínimo de los estatutos del sindicato, sin los cuales no podrá otorgarse el registro diciendo el mismo:

"Los estatutos de los sindicatos contendrán:

"I.- Denominación que le distinga de los demás.- Todo sindicato debe tener un nombre que lo distinga de los demás y las autoridades deben abstenerse de registrar un sindicato con el nombre de otro ya registrado. Esta disposición evita perjuicios a terceros y a los mismos sindicatos.

"II.- Domicilio.- Este deberá ser el lugar en que legalmente el Sindicato pueda tratar los asuntos que le afecten, donde se debe de notificar al sindicato cualquier resolución judicial o administrativa. El Sindicato, como toda persona moral, debe tener un domicilio.

"III.- Objeto.- El objeto fundamental del Sindicato es el "estudio, mejoramiento y defensa", de los trabajadores, sin embargo, los estatutos pueden contener todas las finalidades que el Sindicato pueda realizar, las cuales no deben ser contrarias a lo establecido en la Ley.

"IV.- Duración.- Generalmente no se establece una duración determinada para los sindicatos, siendo en este caso, por tiempo indefinido su existencia.

"V.- Condiciones de admisión de miembros.- En este caso, la ley establece la libertad de los trabajadores para formar parte de un Sindicato y para no hacerlo, es la libertad en sentido activo y pasivo.

"VI.- Obligaciones y Derechos de los asociados.- Podemos decir que los derechos de los trabajadores sindicalizados pueden ser directos, es decir que se deriven del pacto estatutario, por ejemplo, concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración de las asambleas, exigir la intervención del sindicato en los asuntos que interesen a los agremiados, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales, etc., además de las consiguientes obligaciones también estipuladas en dichos estatutos.

Por otra parte encontramos los derechos indirectos, es decir los que se producen de la actividad del sindicato, a manera de ejemplo encontramos los beneficios que otorga al Contrato Colectivo de Trabajo, los beneficios en centros culturales, deportivos, sociales, etc.

Por último encontramos los reflejos, o sea los que obtienen los trabajadores sindicalizados a diferencia de los que no están sindicalizados, por

ejemplo la participación de los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se refiere el artículo 605 de nuestra Ley Federal del Trabajo, su participación en la Comisión Nacional de Participación de Utilidades, etc.

"VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias....- Es importante mencionar aquí, que para tratar de evitar el indebido manejo de la facultad de sancionar, el legislador estableció en la presente fracción, un procedimiento que debe observarse en el caso de expulsión, en el que se procura respecto a las garantías de audiencia y legalidad, de los afectados. Debiéndose establecer en los estatutos cuáles son las causas por las que pueden aplicarse las sanciones a sus miembros, las cuáles deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación.

Debe establecerse también el procedimiento de su aplicación, concediendo al trabajador la garantía de audiencia.

De acuerdo con lo establecido en la presente fracción, las sanciones pueden ser de dos clases: las correcciones disciplinarias que se consignan en los estatutos y en el reglamento interior de trabajo y la expulsión que constituye en

parte, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y como consecuencia la separación del trabajo.

Según nuestro criterio, para que pueda decretarse la expulsión de un Sindicato es necesario:

- 1.- Que el trabajador sea miembro del sindicato.
- 2.- Que la expulsión corresponda a alguna o algunas de las causales previstas expresamente en los estatutos, debidamente comprobadas y exactamente aplicables al caso concreto.
- 3.- Que se haya cumplido con el procedimiento establecido en los estatutos. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. El trabajador afectado, que puede ser por conducto de su representante.
- 4.- Que la expulsión haya sido acordada por una mayoría calificada de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

"VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sancionar.- Si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en este caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección en la inteligencia de que las resoluciones podrán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros.

"IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.- Nuestra Legislación es omisa al respecto, siendo estos, detalles que deja a cargo del sindicato, para establecerlos en los estatutos.

"X.- Período de duración de la directiva.- Este punto tampoco es tocado de fondo por nuestra Ley. Es por esto que por lo general los estatutos de los sindicatos están elaborados en tal forma que propician la permanente reelección de los integrantes de la mesa directiva.

"XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.- Casi nunca se establece en los estatutos este tipo de normas, lo que abre la posibilidad para el manejo indebido del patrimonio sindical.

"XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.- Respecto de esta fracción, estamos en la posición de que nuestra Ley debería regular todo lo relacionado con las cuotas sindicales de los trabajadores a sus sindicatos. Ya que se da en la práctica que dichas cuotas siempre se desvían hacia fines muy particulares de los líderes.

"XIII.- Epoca de presentación de cuentas;

"XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio Sindical; y

"XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea."-

En este último párrafo se da la pauta para que el Sindicato anexe a sus estatutos las tan estudiadas cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación. En donde consideramos que es arbitraria la manera que utiliza el sindicato para ingresar y expulsar del Sindicato a los Trabajadores.

2.- EN CUANTO A LA FORMA.

Además de los requisitos de fondo anteriormente mencionados, en la ley se encuentran otros requisitos, algunos de los cuáles son previos a la existencia legal del sindicato y otros en cuánto a su finalidad o funcionamiento.

Los requisitos de forma son los procedimientos o formalidades necesarios para conseguir la existencia legal del sindicato.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Departamento de Registro de Asociaciones, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Los documentos que deben presentar por duplicado, a efecto de solicitar el registro de un sindicato son, de conformidad con el artículo 365 de nuestra Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

"... I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de asamblea que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos."

Conforme a lo que dispone el artículo 366 de la Ley Laboral, el registro podrá negarse en los casos siguientes:

"... I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; (Que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses).

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

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Cabe aclarar que este mismo artículo señala, para el caso de que la autoridad no resuelva acerca del registro dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirle a la autoridad por escrito para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho automáticamente el registro, para todos los efectos legales. Quedando así mismo la autoridad, con la obligación de expedir la correspondiente constancia en un término de tres días.

Las autoridades tienen la obligación de expedir las constancias; si no lo hacen, incurrir en responsabilidad y habrá que demostrar el registro del sindicato por otros medios como las copias certificadas de la solicitud y requerimiento. Por otra parte, los dirigentes sindicales pueden, ante la negativa de las autoridades a autorizar el registro automático por una petición no resuelta, acudir ante el Juez de Distrito correspondiente, en demanda de amparo directo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Existen otros requisitos que las autoridades registradoras antes de otorgar el registro y sin que nuestra Ley Federal del Trabajo los mencione, sin embargo por regla general estas autoridades los exigen y son los siguientes:

- a).- Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato.
- b).- Constatación de la calidad de trabajadores de esas personas, y
- c).- Constatación de que es voluntad de esas personas constituirse en sindicato.

Estos requisitos los constata el actuario por orden de la autoridad, generalmente en el local de la empresa.

Por lo general en la verificación de estos requisitos se produce, en forma artificiosa, la causal para la negativa del registro del sindicato. La Junta o la Secretaría no tienen facultades expresas para ordenar la constatación de estos requisitos. La autoridad solamente puede hacer aquello para lo que la facultan las leyes.

c).- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Partiendo de que sabemos de antemano, la definición o concepto de asociación profesional o sindicato, cabe señalar ahora las estructuras sindicales que son un producto de lucha cotidiana de los trabajadores. Ahora bien entre los tipos de sindicatos los hay en primer termino de trabajadores y de patrones, y empezaremos por analizar los primeros y son:

a).- GREMIALES.

b).- DE EMPRESA.

c).- INDUSTRIALES.

d).- NACIONALES DE INDUSTRIA.

e).- DE OFICIOS VARIOS.

a).- SINDICATOS GREMIALES.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 360, fracción I, de la Ley de la materia, son sindicatos gremiales: **"... los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad..."**.

Podemos decir que la naturaleza de la actividad que desempeñan los trabajadores, es la que sirve de base para la organización de esta clase de sindicato, con independencia tanto de la empresa como del lugar en que laboran, esta clase de sindicato ha sido severamente criticada, pues se considera que propicia la división entre los trabajadores menguando así la fuerza de sus organizaciones, a cambio de las dudosas ventajas que pueden obtenerse con la homogenización de sus miembros.

Por ser una forma de asociación anacrónica para el socialismo de nuestra época, los sindicatos gremiales tienden a desaparecer y a ser substituídos por los sindicatos industriales o nacionales de industria que más adelante analizaremos en particular; en efecto es posible que suscite un conflicto con un

sindicato de ésta clase con el patrón y que se vean afectados no sólo sus miembros sino que también los trabajadores de otras profesiones, oficios o especialidades que laboren en la misma empresa, trataremos de ejemplificar lo que hemos dicho, el ejemplo lo tenemos en las empresas aéreas en las cuales los pilotos aviadores constituyen un mínimo porcentaje del total de los trabajadores, no obstante lo cual por la naturaleza de los servicios que presten si plantean un conflicto de trabajo y estos suspenden sus labores afectan inmediatamente a la totalidad de los trabajadores aunque éstos no tengan ningún interés en el conflicto.

b).- SINDICATOS DE EMPRESA.- El mismo artículo 360, pero en su fracción II, precisa y detalla el concepto de sindicatos de empresas y a la letra dice: "... Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa...", en este tipo de sindicato, el trabajo en común, es la fuerza que vincula las grandes empresas de la era en que vivimos, con la asistencia diaria de una elevada cantidad de trabajadores sujetos éstos a condiciones económicas y jurídicas idénticas, hecho que da ocasión a la homogeneidad de los hombres.

Los sindicatos de empresa, por el contrario de los gremiales son los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, con independencia de su profesión, oficio o especialidad, en esta clase de

sindicatos prevalece el criterio de que lo importante para que los trabajadores puedan asociarse es que presten sus servicios a un mismo patrón, sin tener importancia la especialidad de su trabajo, ésta clase de sindicato se encuentra mejor estructurado para la defensa de los intereses de los trabajadores, ya que fomenta la unión, sin importar la especialidad a que dediquen y ésto a su vez es una protección para que el patrón aproveche las diferencias entre los diversos profesionales, como sucede frecuentemente en los sindicatos gremiales.

Un ejemplo claro y preciso de este tipo de sindicato es el Sindicato de Trabajadores de la Planta de Euzkadi, el Sindicato de Trabajadores de la Ford, Motor Company, etc.

c).- SINDICATOS INDUSTRIALES.- La fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece el concepto de sindicatos industriales y señala "... Son los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial...", es decir en el que el trabajo es común de los trabajadores de cada empresa se combina con las ocupaciones de una rama económica industrial y en el que salvo una o dos excepciones, digamos que el sindicato de ferrocarrileros en los que la sección está determinada por la profesión, la cédula es la empresa. En los sindicatos de empresa, caben trabajadores de

distinta profesión, oficio o especialidad, pero los que forman esta clase de sindicato, pueden prestar sus servicios a empresas diferentes, teniendo como única condición que las empresas en las cuales presten sus servicios sean de la misma rama industrial.

Esta clase de sindicatos, además de ofrecer las conveniencias de los sindicatos de empresa, tienen a su favor que permite la formación de organizaciones más fuertes debido a que pueden reunir o agrupar a un mayor número de trabajadores, sin embargo esto en la práctica ha provocado algunos problemas, estos derivados fundamentalmente en la circunstancia de que en ocasiones llegan a suscitarse diferentes situaciones en las varias empresas, en las que los trabajadores laboran y que forman el sindicato y en el que a pesar de que en un acuerdo tomado por la mayoría afecta a todos, incluyendo a los que trabajan en empresas en que no hay conflicto alguno.

d).- SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su fracción IV, del mismo dispositivo, nos da esta definición diciendo: "... Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas...", al que podemos considerar como superior

al sindicato de empresa, toda vez que los trabajadores del sindicato de empresa prestan su servicio en una sola empresa o establecimiento, en cambio los nacionales de industria, pueden abarcar a varias empresas que generalmente se instalan en dos o mas entidades federativas, a modo de guiza, podemos señalar que se firma un contrato colectivo de trabajo entre un Sindicato de trabajadores y una empresa, pero con varias plantas o sucursales en el interior de la República Mexicana, como podrán ser los trabajadores de Petroleos Mexicanos, Telefonos Mexicanos o la Comisión Federal de Electricidad, por señalar algunos.

Como consecuencia de lo anterior podemos concluir que este tipo de sindicato es el resultado de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo conocido como la expansión.

e).- SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS.- Este tipo de sindicatos que los regula la fracción V del artículo 360 que a la letra dice: "**... Los formados por trabajadores de diversas profesiones...**", en los que la vecindad, por sobre las profesiones y por sobre el trabajo en común es el entrelazante en la población, la ley define a ésta clase de sindicatos como los formados por trabajadores de diversas profesiones y limita la posibilidad de su constitución a los casos en que la municipalidad de que se trate el número de obreros de un mismo gremio sea

menor de veinte, con ésta clase de sindicatos se trata de permitir que en los pequeños municipios existentes en toda la República, donde es difícil que en una sola rama industrial labore el número mínimo de trabajadores que la ley exige para la constitución de un sindicato y así los obreros de las pequeñas industrias puedan formar su organización para defender intereses propios. Como ejemplo de este tipo de sindicatos tenemos al Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios del Municipio de Jacona, Michoacan.

Encontramos además de los sindicatos de trabajadores, los sindicatos de Patrones, de los cuales su clasificación la podemos encontrar en el Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que los sindicatos de patrones pueden ser Locales y Federales también denominados Nacionales, al precisar en la fracción I que sindicatos de patrones LOCALES son: "**...los formados por patrones de una o varias ramas de actividades...**", así como en la fracción II que define a los FEDERALES O NACIONALES, "**... los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas...**".

Por lo anterior podemos señalar a modo de ejemplo que sindicatos de patrones locales serán aquellos que constituyen "Camaras de Comercio" y los

nacionales serán aquellos como por ejemplo "Confederación Patronal de la República Mexicana", "COPARMEX".

Además de la anterior clasificación legal de los sindicatos o asociaciones profesionales, encontramos en el campo del Derecho del Trabajo otra clasificación de los sindicatos que es la siguiente:

a).- **SINDICATO BLANCO.**- Es aquel que una vez que obtiene su personalidad Jurídica, mediante el registro respectivo ante la autoridad competente, únicamente actúa bajo la decisión y en beneficio del patrón.

b).- **SINDICATO AMARILLO.**- Es aquel que siguiendo los principios del sindicalismo, pretende la coordinación entre el patrón y los trabajadores, significa la interrelación de las partes en el contrato colectivo de trabajo.

c).- **SINDICATO ROJO.**- Es aquel que tiene como objetivo el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de la clase trabajadora, siendo revolucionario, ya que funda su acción en la lucha de clases.

d) LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.

¿ Cuando obtiene la personalidad jurídica el Sindicato ?, una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma, analizados anteriormente, invariablemente el Sindicato deberá obtener su registro, adquiriendo su personalidad jurídica, lo que significa que tendrá la capacidad legal, lo que significa ser un sujeto de derechos y obligaciones, como persona moral.

Como ya se dijo anteriormente, una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma que establece la ley, el sindicato registrado, adquiere la capacidad legal como persona moral, toda vez que un conjunto de hombres es considerado por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídica.

El sindicato por su propia naturaleza, tiene la capacidad patrimonial, lo que significa, que tiene el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles, tal y como lo dispone el artículo 374 de la ley de la materia, así como realizar actos jurídicos en relación con esos bienes; la facultad de actuar en beneficio de sus miembros; y la responsabilidad civil o penal en que incurra en la realización de su actividad sindical.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 375, el sindicato siendo una agrupación de trabajadores, tiene la facultad y la personalidad jurídica para defender los derechos de los trabajadores en forma individual, siempre y cuando el trabajador así lo manifieste, toda vez que de lo contrario el trabajador podrá ser representado por la persona que así lo elija.

Como ya se dijo anteriormente, al hacer mención de los requisitos de fondo, particularmente a los estatutos, se preciso que la representación del sindicato recae en el Comité Ejecutivo, integrado por un Secretario General, un Secretario de Finanzas, Secretario de Actas, Secretario de Conflictos, etc., en cumplimiento a lo dispuesto por los estatutos que rigen la vida interna de la agrupación profesional.

Es importante destacar que los dirigentes sindicales cuando sean separados de su trabajo, por causa imputable al patrón, deberán continuar en ejercicio de sus facultades sindicales, salvo disposición estatutaria en contrario.

La personalidad jurídica del sindicato deberá acreditarse con la "Toma de Nota", esto es la certificación que extienda la autoridad competente del registro

y la directiva del sindicato, en términos de lo establecido en el artículo 366 en su último párrafo, del ordenamiento laboral invocado.

En el caso de que un sindicato no haya sido registrado debidamente y celebre un contrato colectivo de trabajo, éste será nulo, pero sucede una cosa especial, que las condiciones del contrato colectivo de trabajo quedarán formando parte de los contratos de cada trabajador con toda su validez, en virtud de las siguientes características del contrato:

Inmediatez.- Cuando entra en vigencia un contrato colectivo, sus cláusulas pasan a formar parte de todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo.

Inderogabilidad.- Una vez que esos derechos forman parte del contrato individual de cada trabajador, no pueden destruirse los derechos del trabajador establecidos en la relación de trabajo.

En el caso de que la autoridad haya registrado a un sindicato que no reúna los requisitos de fondo y forma, el funcionario incurre en responsabilidad y las personas afectadas con la actividad de aquel sindicato pueden ejercitar la

acción de cancelación del registro, con fundamento en la falta de cumplimiento de los requisitos de aquel sindicato. Este procedimiento tendrá que realizarse ante la Junta correspondiente, ya que por disposición expresa de la ley, los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

En la realización de su actividad, los sindicatos se ponen en contacto con el patron, con otros sindicatos y con el estado; la relación con cada uno de ellos reviste una forma distinta.

a).- relaciones con el patrón: Las relaciones de los sindicatos con el patrón pueden revestir dos formas:

I.- Violenta: por el ejercicio del derecho de huelga.- no es derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de todos los trabajadores; puede ser mediante una coalición.

II.- Pacífica: se traduce en dos instituciones:

1.- El contrato colectivo de trabajo, y

2.- La intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa.

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

b).- **Relaciones con otros sindicatos:** Las relaciones intersindicatos se traducen en la libertad para la formación de agrupaciones sindicales, federaciones o confederaciones y la participación en la huelga general.

c).- **Relaciones con el estado:** El sindicato por su actividad propia, entra en contacto con el Estado y esta relación se traduce en el reconocimiento que otorga el propio Estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas; por ejemplo, en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Comisión Nacional sobre Participación de Utilidades y en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Además de su actividad profesional, los sindicatos realizan actos que caen dentro del derecho común como en el ejercicio de capacidad patrimonial; pueden realizar actos jurídicos para la adquisición de bienes; pueden adquirir y enajenar bienes muebles, pero sin ánimo de lucro.

e) LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

Existen tres formas de disolución de los sindicatos:

- a).- Natural,
- b).- Voluntaria, y
- c).- Forzosa.

La natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores que, como mínimo exige la ley para la constitución del sindicato.

Mediante la forma Voluntaria, los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

La Forzosa es cuando el sindicato ha sido registrado sin haber cumplido los requisitos legales, y por su actividad afecta a una persona, ésta en ese caso puede ejercitar la acción de cancelación del registro de ese sindicato.

CAPITULO CUARTO

" LA ADMINISTRACION DEL SINDICATO "

a) DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AGREMIADOS.

En la Ley Federal del Trabajo, no se precisan los derechos y las obligaciones de los agremiados. El Artículo 373 dispone una obligación del Comité Ejecutivo, y no un derecho de los agremiados, esta misma situación está prevista en la Fracción XII del Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo; aclarando que es en los propios estatutos que regirán la vida interna de la organización sindical, en donde se encuentran especificados. Como ejemplo de derechos y obligaciones de los agremiados, las siguientes:

DERECHOS

a).- Tener voz y voto en las asambleas de las secciones de que forma parte;

b).- Ser electo para representar al sindicato, tanto en el comité ejecutivo nacional como en los comités ejecutivos seccionales, la elección para los puestos de representación sindical no tendrán más limitación que las establecidas por estos Estatutos;

c).- A ocupar los puestos en la fábrica o centro de trabajo, en que prestan sus servicios, que sean de mayor remuneración de acuerdo con el escalafón respectivo, antigüedad y competencia.

d).- A ser respetados ante las autoridades del trabajo y ante el patrón, por dificultades con motivo y en ejercicio de sus labores;

e).- A nombrar defensores o defenderse por sí mismo, ante las comisiones de honor y justicia y ante las asambleas de las secciones del sindicato y ante las convenciones generales del sindicato, o en caso de acusación en su contra, por violación a los presentes estatutos o al contrato colectivo de trabajo en vigor;

f).- A ser eximidos de obligaciones para con el sindicato, previa comprobación de tal necesidad;

g).- A que le impartan los conocimientos técnicos y prácticos que el sindicato proporciona, a sus miembros y los que celebre con la empresa respectiva, se consigne en dichos contratos como obligaciones patronales;

h).- En general, a toda ayuda que el sindicato acuerde para sus socios;

i).- Los socios del sindicato cualquiera que sea la sección a que pertenezcan, tienen derecho a recibir la ayuda económica necesaria en los casos de huelga, para este efecto, el comité ejecutivo nacional, está facultado para acordar el importe de los descuentos, de los salarios de cada uno de los asociados, en el monto de condiciones que estime procedente, pero éstos no serán superiores en ningún caso, a un día de salario por semana; si al término del conflicto, los huelguistas obtienen el pago total o parte de los salarios que hayan dejado de percibir durante el movimiento, tendrá la obligación de reintegrar el importe de las cantidades recibidas durante la huelga, en la proporción en que les hayan sido pagados los salarios dejados de percibir, a este efecto, el comité ejecutivo nacional y los comités seccionales; tendrán las facultades de

legalización para hacer efectiva la devolución de las cantidades aportadas sin necesidad de acuerdo previo de las asambleas de las secciones o de la convención en su caso.

OBLIGACIONES

1.- Cumplir y hacer cumplir los estatutos y acuerdos de las asambleas, tanto del sindicato como las que emanen de las convenciones generales;

2.- Asistir con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias de las secciones a que pertenezcan;

3.- Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, por las convenciones generales del mismo, y de la federación o confederación;

4.- Desempeñar fiel y lealmente las comisiones que le sean conferidas por el sindicato o por el comité ejecutivo seccional;

5.- Cumplir con las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo que rige con la empresa en la que prestan sus servicios;

6.- Adquirir y llevar la tarjeta de identificación de su sindicato o el de la federación o confederación a que pertenezcan.

7.- Mantener la armonía entre sus compañeros de trabajo;

8.- Abstenerse de formar parte de un sindicato distinto. Al mismo tiempo ya que significará que automáticamente renuncia a seguir formando parte del mismo.

b) LAS SECCIONES SINDICALES.

Encontramos que el Sindicato es el elemento núcleo de la organización de los trabajadores, pero para mejor desempeño, el propio sindicato puede dividirse o seccionarse, ó bien unirse con otros sindicatos para formar las Federaciones y Confederaciones, como lo dispone nuestra propia legislación.

La Ley Federal del Trabajo se refiere en forma indirecta a las Secciones Sindicales, como organismo autónomo, pero carente de personalidad jurídica.

En forma particular, los sindicatos nacionales de industria, son los que en su mayoría tienen secciones para resolver el problema de la colectividad obrera. Teniendo las secciones la misma estructura y funcionamiento que los propios sindicatos. Tratándose en consecuencia de unidades reales, y relevantes, pero carentes de capacidad jurídica.

c) OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

Las obligaciones de los sindicatos, las encontramos en el Artículo 377 del Código Laboral, obligaciones que serán periódicas, tal y como lo establece dicha norma al señalarlos:

"ARTICULO 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros."

No se determinan obligaciones especiales de los sindicatos frente a sus miembros. Mas sin embargo puede pensarse que el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo señala: "**Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato**". Lo anterior implica una responsabilidad más amplia y formal.

d) LAS ASAMBLEAS.

La asamblea es el órgano supremo de decisión de los sindicatos. Pero es una decisión en la que queda a discreción la periodicidad para la celebración de las mismas asambleas, ya que la autoridad laboral

no podrá ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales, ni requerir a las directivas para que cumplan con la obligación de convocar; solo los trabajadores podrán obligar a realizarlas siempre que la solicitud de la misma se haga por un total del 33% de los miembros del sindicato o de la sección de que se trate, según indica la Fracción VIII del Artículo 371, de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:...

VIII.- Forma de convocar a asamblea; época de celebración de las ordinarias y quorúm requerido para sesionar; en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del Sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días; podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección de que se trate, las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;..."

e) CLAUSULAS DE ADMISION Y DE SEPARACION.

Son diversos los términos que se han utilizado para designar a las cláusulas de admisión y de separación, encontrándose entre los más comunmente usadas, en el orden jurídico y doctrinario en México, las de "cláusulas de exclusión", o bien "cláusulas de consolidación sindical". En otras legislaciones se ha utilizado el término de "cláusulas de exclusividad sindical". Pasemos a estudiar cada una de ellas.

Se les designa con este término, en atención a los efectos que su implantación, dentro de una empresa a través del contrato colectivo, llega a producir, es decir, el objetivo perseguido por estas cláusulas, y que necesariamente se traducen en la exclusión, marginación o separación del trabajador no sindicalizado, haciéndolo a un lado cuando de la obtención del empleo se trata, o separándolo del mismo cuando renuncie al sindicato, o así lo apruebe la mayoría de trabajadores, cuando se le ha encontrado culpable de alguna falta cometida en contra de la organización sindical o de los estatutos, estos efectos producidos por la cláusula de que nos ocuparemos es lo que dá este nombre.

La "cláusula de consolidación sindical", se ha utilizado atendiendo a que, conforme a la opinión de muchos tratadistas, la finalidad primordial atribuida a esta cláusula, es el fomento del sindicalismo, tratando de inducir al trabajador para incorporarse a alguna Asociación Profesional, con lo que podrá obtener mayores y mejores prestaciones, una seguridad en el trabajo, así como obtener el éxito en la lucha contra los abusos que sufre de la clase patronal.

En cuanto a las "cláusulas de exclusividad sindical", tiene en cierto modo este término, la misma connotación que las anteriores; ésta última forma de designación nos puede dar la idea, de la existencia de un privilegio que se establece a través del contrato colectivo, consistente en la conservación y obtención de un trabajo, se trata de un privilegio del que gozan los trabajadores que pertenezcan o se incorporen a una organización sindical, creando una obligación y que el patrón tendrá que cumplir.

En el caso de las denominaciones que acabamos de estudiar, ninguna de ellas según su aceptación, puede referirse a una institución distinta de las estudiadas pues en última instancia todas tienen el mismo significado, esto es, una potestad, por lo que se acepta el término de cláusulas de exclusión, en virtud de

que tanto en la doctrina mexicana como en la extranjera es el que ha sido utilizado en forma más generalizada.

Sabemos que existen dos tipos de cláusulas de exclusión o exclusividad, el primero que se denomina cláusula de exclusión por admisión o ingreso, y el segundo cláusula de exclusión por separación, ambas cláusulas se encuentran consignadas en el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del 123 Constitucional, que a la letra dice: **"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".

De los términos transcritos anteriormente, la simple lectura del artículo en comento, podemos establecer que la cláusula de admisión es el "alma o fuerza del sindicato", toda vez que obliga al patrón a contratar única y exclusivamente a las personas que proponga para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación. Mas sin embargo, por lo que se refiere a la cláusula de separación, como más adelante lo precisaremos, la misma es anticonstitucional coartar la libertad para sindicalizarse a que se refiere el artículo 358 de la ley de la materia.

En el presente inciso haremos una reflexión de lo que es la libertad sindical, sus formas de manifestarse, así como las principales formas de control que el Estado Mexicano ejerce sobre la misma, a través de los poderes legislativos, ejecutivo y judicial; lo que propiciará que también se propongan los medios legales, que tengan por finalidad lograr su respeto por el Estado.

La libertad sindical como fundamento de un sistema donde su ejercicio es abusivo, que no atiende al bien común, ha encontrado en lo social a su contrario. En efecto la idea de lo social, será la posición que al final vencerá, porque la necesidad de hecho, lo requiere con urgencia. En cuanto a la idea de lo social, Nestor de Buen Lozano citando a Lino Rodríguez - Arias Bustamante,

nos dice que admite diversas variaciones, las que van desde un socialismo cristiano, que hace residir en la caridad los límites del propio comportamiento, a un espíritu comunitario, donde hay una obra común que le incumbe realizar al todo social como entidad y del cual forman parte las personas subordinadas a este bien superior, hasta el socialismo marxista-leninista que funda en las pretensiones de las clases sociales y no en los intereses del individuo, sus fines. ⁴⁴

Pues bien, un instrumento ideado por el hombre, precisamente para contener el ejercicio de la libertad que algunos suelen practicar sin límites, olvidándose del interés social, es precisamente el sindicato, el cual tiene su apoyo en el derecho fundamental, de todo ser humano denominado libertad, la que se encuentra protegida de manera individual por el artículo 9º Constitucional, cuya parte conducente se transcribe: **"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país..."**.

⁴⁴ Cit. por **DE BUEN LOZANO, Nestor**.- **"DERECHO DEL TRABAJO"**, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, pag. 487.

Por su parte, la misma garantía de libertad sindical considerada como un derecho social, es decir, como un derecho del individuo en tanto que forma parte de un grupo o clase social se encuentra plasmada en la fracción XVI del Apartado A y fracción X del Apartado B, del artículo 123 Constitucional, las que señalan lo siguiente: **Fracción XVI.- "...Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..."** y **Fracción X.- "...los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."**

De lo anterior se desprende que la libertad sindical, es un derecho originario de cada trabajador y cada patrón, que en ejercicio de la misma, decide conjuntamente con sus semejantes, organizarse para la mejor defensa de sus intereses, constituyéndose así un sindicato, el que tendrá una existencia y una realidad distinta a la de los trabajadores, es decir, propias del ente colectivo, como persona moral, que da origen a nuevos derechos que repercutirán sobre sus agremiados y que servirán al grupo para cumplir mejor su cometido.

Asimismo se aprecia que existen dos derechos, uno de naturaleza individual y el otro eminentemente social, que armonizados cumplen realmente con el propósito de la libertad sindical, que es el garantizar la existencia del sindicato como instrumento para que los trabajadores y patrones defiendan sus intereses dentro del ámbito legal. En efecto, se observa que existe un derecho individual a la sindicación, otro de naturaleza social que se le confiere a los sindicatos, que consiste en su reconocimiento y existencia como persona moral, así como a una actividad libre para el cumplimiento de su objetivo.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice **"Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación, se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse, quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora"**.¹²⁹

¹²⁹ DE LA CUEVA, Mario.- **"EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"**, T. II, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pag. 300.

Ahora bien, desde el punto de vista individual, la libertad sindical, faculta al individuo para ejercitarla de tres formas, aceptadas generalmente por la doctrina.

A la primera se le denomina libertad positiva y se traduce en la facultad del individuo de manifestar su libre voluntad para integrar o formar asociaciones, o en su defecto, de ingresar o formar parte de aquellas que considere defenderán mejor sus intereses.

La segunda se llama libertad negativa, que concede derecho al individuo, para no ingresar a un sindicato en especial, o no ingresar definitivamente a ninguno, ésto obviamente en atención a sus convicciones personales, de tal situación que permanece al margen de dicho tipo de agrupación.

Y la tercera, que se denomina libertad de separación o renuncia y consiste en la facultad que tienen los trabajadores, que estando integrando a este tipo de organización, deciden separarse o renunciar a la misma en cualquier momento.

Cabe advertir fácilmente que las facultades que posee el individuo se unen de un modo indisoluble, puesto que derivan de una misma libertad, que es la de sindicación. Sobre esta cuestión Mario de la Cueva nos dice: **"..la primera es el nervio y la libertad desaparece. La segunda es su corolario inseparable, pues quien está obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertirá en una especie de voto monástico de por vida".** ¹⁰⁰

De lo anteriormente citado, se desprende que existe en principio una libertad general sindical, la que a su vez se desdobra en, por una parte, la que concierne al individuo, la cual tiene tres formas de ejercicio y por la otra, la que corresponde al grupo de individuos que conforman al sindicato, de lo que se desprende que solamente falta comentar como puede darse el ejercicio de la citada libertad en cuanto al grupo.

¹⁰⁰ *Ibidem.*- pag. 303

En cuanto a las manifestaciones en que puede darse la libertad sindical en grupo, constituido en sindicato, éstas pueden presentarse en la vida cotidiana en un sin número de formas, ya que la defensa de sus intereses en común, requiere actuaciones de diversa índole, en las que se involucra precisamente el ejercicio de su voluntad, es por eso, que el presente trabajo se constriñe a aquellas obligaciones que se incluyen en los contratos colectivos y que permitan a los sindicatos proponer a sus integrantes a la empresa para ocupar las vacantes que se presenten, o bien a los puestos de nueva creación, así como que el patrono separe a los trabajadores que incumplen sus obligaciones con el sindicato. Pues bien, a estas obligaciones se les conoce como cláusula de exclusión, la cual tiene un doble aspecto, que es el de ingreso y separación.

Por lo que concierne a la cláusula de exclusión de ingreso, la que también suele denominársele de preferencia sindical, es aquella obligación que se conviene en el contrato colectivo de trabajo, mediante la cual el sindicato tiene derecho de cubrir con sus agremiados, los puestos de nueva creación, así como las vacantes que se susciten dentro de la empresa.

Esta cláusula tiene su fundamento en lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, al

señalar: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...", de lo que se desprende que la inclusión de la cláusula en cuestión resulta ser fundamental en la relación entre empresa y sindicato, toda vez que, el sindicato adquiere la exclusividad en la contratación del personal.

En la práctica, no puede desconocerse que en ocasiones con la aplicación de la misma, se lesionen intereses de tercero, por ejemplo, cuando se relega a un trabajador que tiene mejores derechos de escalafón y reúne los requisitos para ocupar un puesto de nueva creación o una plaza vacante y, por lo tanto, es quien debería de ocupar el puesto o plaza aludidos, que el que fué propuesto para tal efecto por el sindicato, situación que causa algunos malestares entre los agremiados.

En este caso, resulta obvio que si el trabajador relegado demanda y prueba en juicio sus mejores derecho preferentes, para ocupar el puesto o plaza se considera que es el sindicato quien resulta responsable de los daños y perjuicios causados y no el patrón o empresario, ya que este último lo único que hace es cumplir con su obligación, al aceptar dentro del plazo fijado en el contrato

colectivo, al trabajador que le haya propuesto, para ocupar la plaza o puesto solicitado, razón por la que no tiene ninguna responsabilidad, máxime que ni siquiera le incumbía la actuación seguida por la agrupación sindical, para elegir de entre sus integrantes a cual de ellos correspondía efectivamente ocupar la plaza o puesto en cuestión, porque equivaldría a una intervención en la actividad sindical y su administración, lo cual implica violación a la autonomía de la agrupación profesional.

Sin embargo, a pesar de los problemas cotidianos, la cláusula de exclusión por ingreso, es aceptada por los tratadistas.

Por lo que versa a la cláusula de exclusión por separación, la misma no ha sido bien vista por el movimiento obrero, por considerar que se trata de un arma de dos filos para la clase obrera y atentatoria del ejercicio de su libertad sindical. Si alguna vez tuvo la finalidad de hacer mas fuerte a los sindicatos, evitando su desmembramiento, en la actualidad dista mucho de cumplir su cometido y suele aplicarse para separar de su trabajo a aquellos trabajadores que se distinguen por estar en contra de los líderes sindicales que no cumplen con el objetivo, a que se refiere el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la doctrina, ésta entró en polémica ya sea por su constitucionalidad o su inconstitucionalidad. En efecto, la doctrina se manifestó, sobre la cuestión dando puntos de vista contradictorios.

Así por ejemplo, para Mario de la Cueva, señala: **"La cláusula de separación es anticonstitucional y los argumentos en que apoya su punto de vista, consisten substancialmente en:**

a) Que el acto de renuncia a la agrupación es un derecho de libertad negativa de asociación profesional, por lo que no es posible que su ejercicio implique la sanción tan grave de perder el empleo;

b) Que resulta una falsedad, que el cometido de la cláusula sea evitar el desmembramiento del sindicato, ya que en la práctica suele utilizársele para coaccionar trabajadores en su conducta;

c) Que se desnaturaliza la esencia del contrato colectivo, al pretender con éste, resolver la problemática interna en la agrupación;

d) Que viola el principio de libertad individual, la que el Estado debe garantizar y asimismo, que éste, no debe permitir que el derecho disciplinario de la agrupación produzca consecuencias externas, porque sería elevarlo a la categoría de derecho penal público y en la situación actual de nuestro sistema de Derecho, tal actuación resulta imposible, por carecer del poder público necesario para ello;

e) Porque su aplicación no puede considerarse un despido justificado;

f) Porque viola lo dispuesto en el artículo 5º Constitucional, ya que al pactarse restringe la libertad de la persona, así como las fracciones XVI y XXVII inciso H) del artículo 123 Constitucional, al impedírsele el libre ejercicio de su libertad de asociación o el hacer el renunciar a la misma".¹⁰⁹

¹⁰⁹ CFR. DE LA CUEVA, Mario.- "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", T. II, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, pag. 384 y siguientes.

También Baltazar Cavazos Flores, se pronuncia por la anticonstitucional de la cláusula en cuestión, afirmando que: **"Viola los artículo 4º y 5º de la Carta Magna y que las asociaciones, ya sea de trabajadores o de patronos, no pueden revestir el carácter de tribunales y en consecuencia se ven impedidos para conocer y resolver, si son o no graves las faltas en que sus integrantes incurrir y menos para restringir la libertad de trabajo, puesto que no pueden a su vez, tener la calidad de juez y parte, este tipo de entes".** ¹⁰⁰

Asimismo J. de Jesús Castorena, opta por su constitucionalidad, con el argumento de que **"...mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicada, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio".** ¹⁰¹

¹⁰⁰ **CFR. CAVAZOS FLORES, Baltazar.** - **"EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU PROYECCION EN LATINOAMERICA**, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, pag. 246 Y 247.

¹⁰¹ **CASTORENA J., Jesus.** - **"MANUAL DE DERECHO OBRERO"**, 6a. Edición, Editorial Fuentes impresores, S.A., México, 1973, pag. 274 Y 275.

Por otra parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, con fundamentos de carácter político mas que legales, sostienen la constitucionalidad de la cuestionada cláusula, por lo que toca a su regulación en el derogado artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ¹⁰⁰; y al aludir al 395 de la Ley en vigor, únicamente señalan que se ha eliminado el obstáculo de estimar inconstitucional a la misma, dado que incumbe a las partes actualmente el establecer la forma y términos como ha de regularse en los contratos colectivos. ¹⁰¹

Humberto Ricord, se inclina por justificar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, reflexionando sobre el punto de vista que considera a la libertad individual como un engaño o dogma dentro del sistema pequeño burgues y su constitucionalismo personalista, que intenta concebir al individuo totalmente desvinculado del cuerpo social, obviamente para su mejor explotación, por lo que es mejor que exista la cláusula de exclusión, por ser uno de los recursos mas efectivos para pertenecer al sindicato y mantener el control de su vida interna, ante la indisciplina.

.....
¹⁰⁰ **CFR. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**- Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- 26a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1956, pag. 141.

¹⁰¹ **CFR. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**- Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- 23a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, pag. 168.

Lo anterior en virtud de que, es mas conveniente que resulte atado ante el sindicato y su dictadura, que ante el patrón. Asimismo reflexiona que la garantía de libertad sindical prevista en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, pertenece al grupo y no al individuo, teniéndose en consecuencia que deberá de prevalecer el interés de la agrupación ante el del agremiado. ¹⁰⁹

Por su parte, Nestor de Buen Lozano simpatiza con el punto de vista de Humberto Ricord, sosteniendo en tales circunstancias la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, en efecto según dice: **"Nos parece que los argumentos de Ricord son definitivos. La naturaleza social del derecho establecido en la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, no puede ser puesta en tela de juicio. Esa naturaleza "social" del derecho de sindicación lleva de la mano a la conclusión de que en el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo".** ¹¹⁰

¹⁰⁹ *CFR. RICOR, Humberto E.- "LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN SUS RELACIONES CON LOS DERECHOS DE SINDICACION Y LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL, Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No. 3. T. XVII. 6a. época. Julio-agosto-septiembre 1970. México 1970. pag. 51 y siguientes.*

¹¹⁰ *DE BUEN LOZANO, Nestor.- "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".- T. II. Ob. Cit. , pag. 502*

Mas sin embargo, en la práctica la aplicación de la cláusula en cuestión, no ha cumplido su cometido, sino que ha tenido efectos negativos, es decir, se ha hecho mal uso de ella, causándose con su aplicación, la separación de todos aquellos trabajadores que se han distinguido por su lucha y la mejor defensa de los intereses de sus compañeros, por lo que resulta obvio que el papel de la cláusula en comento, en la realidad se ha desvirtuado, además, debe tomarse en cuenta que los sindicatos que más frecuentemente la aplican, lo hacen pero en la defensa de los intereses del patrón, olvidándose de su objetivo supremo, que es el de defender los intereses de sus agremiados.

Empero, por haberse desvirtuado su finalidad conforme lo indica la realidad social, lógicamente se está ante la presencia de un instrumento legal que no sirve a los trabajadores y sí en cambio es utilizado para defender intereses patronales o de los desleales líderes sindicales, por lo que resulta obvio pugnar porque se suprima de nuestra legislación laboral.

Asimismo Néstor de Buen Lozano, preocupado por el mal uso de que ha sido objeto la cláusula de exclusión señala: **"..la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr,**

por el camino pasivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión".⁴⁴

En efecto, resulta preocupante que si la necesidad de hecho indica, que existe desajuste con el concepto interés de grupo, porque éste desafortunadamente en la mayoría de los casos, no atiende a los verdaderos intereses de los trabajadores, entonces se concluye que este concepto, no legitima la existencia de la cláusula en cuestión, por lo que no puede invocarse para pretender justificar el despojo de derechos y las arbitrariedades, de que son objeto los trabajadores que se distinguen en la lucha por el bienestar de sus compañeros, pero eso sí, permitidos por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 395 segundo párrafo.

Por lo anterior, y tomando en cuenta algunos de los elementos aportados por la doctrina, resulta necesario reflexionar nuevamente sobre dicho artículo 395 el que en su párrafo segundo señala: **"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante"**, lo que resulta ser violatorio de los siguientes preceptos constitucionales y por las razones que se deducen de manera conjunta:

⁴⁴ *Ibidem.*- pag. 503.

a) Del artículo 1º Constitucional, el que señala: **"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece"**, siendo el caso que ni los artículos 9º y 123 Apartado A fracción XVI, restringen la libertad de sindicación individual, no tiene porque hacerlo el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en cuestión.

b) Asimismo el artículo 5º Constitucional, que establece en su quinto párrafo: **"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningun contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona..."**, el que sin lugar a dudas se viola, al autorizarse en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que podrá introducirse la cláusula en comento, pactándose en el contrato colectivo de trabajo.

c) También del artículo 9º Constitucional, el que señala que: **"No se podrá coartar el derecho de asociarse..."** derecho que sin lugar a dudas, se afecta mediante la aplicación de la cláusula en cuestión.

d) Además del artículo 13° Constitucional, dispone que: **"Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..."**, garantía que se viola, al autorizarse en el artículo 371 fracción VII, en relación con el 395 de la Ley Federal del Trabajo, la expulsión y en consecuencia, la separación de un trabajador con base en lo que determine el sindicato, lo que le permite a éste erigirse en tribunal especial.

e) Así como el artículo 14° Constitucional que en su segundo párrafo, ordena: **"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales, previamente establecidos..."**, lo que se incumple por no revestir el sindicato el carácter de tribunal, ni juicio, el procedimiento que se sigue ante el mismo, para la expulsión y separación de un trabajador.

f) También el artículo 16° Constitucional, establece: **"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente..."**, lo que se viola, porque sin lugar a dudas, el sindicato no puede ser autoridad, por lo que en tales circunstancias jamás puede ser competente.

g) Así como el artículo 17° Constitucional, el que dispone en su primer párrafo, que: **"Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma"**, precepto que se incumple cuando el sindicato ordena la expulsión y separación de un trabajador.

h) Además la fracción XVI del Apartado A del artículo 123° Constitucional, en armonía con lo dispuesto en el artículo 9° Constitucional, no señala ninguna limitante del ejercicio de la libertad sindical de los individuos, razón por la cual, resulta violada. En efecto, lo dispuesto tanto en el artículo 395 como en el 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, constituye un evidente exceso del legislador, susceptible de impugnarse, al limitar una garantía que no les corresponde hacerlo, en atención a lo dispuesto por el artículo 1° Constitucional.

i) Así como la fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123° Constitucional, ya que la aplicación de la referida cláusula, no puede considerarse como un despido.

j) Y por último, del inciso H) de la fracción XXVII del Apartado A del artículo 123° Constitucional, se desprende que serán nulas: **"Todas las**

estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores", disposición que también resulta obviamente violada, ya que al trabajador al expulsársele y separársele se le hace renunciar a sus derechos.

Una vez expuesto lo anterior, surge la interrogante de como puede ser posible que diez disposiciones de la Constitución, resulten violadas, con la aplicación de la cláusula en comento, empero que su uso es justificado con el argumento de "que el interés del grupo debe de prevalecer sobre el particular". Para tratar de dar solución a esta cuestión, se considera necesario recordar que por encima del interés de grupo, está el interés de la sociedad, la que está interesada en que los preceptos Constitucionales que han quedado referidos, se hagan efectivos en su máxima expresión, para que no se ofendan sus intereses; disposiciones legales que por ser de orden público y de mayor rango que los artículo 371 fracción VII y 395 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, indiscutiblemente deben de prevalecer, de acuerdo con el principio de supremacía constitucional consagrado en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

En efecto, sino resultan observados los artículos Constitucionales

referidos, el interés de la sociedad entera, el cual sin lugar a dudas prevalece sobre el interés de grupo e incluso sobre el de clase, se ve afectado y ofendido, ya que es la más interesada en que lo dispuesto en la Constitución General de la República, se observe para procurar armonía entre todos sus miembros, a nivel individuos, grupos y clases, por lo que en consecuencia, consideramos que: **LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION ES ANTICONSTITUCIONAL, Y DEBE DE ELIMINARSE DE NUESTRO DERECHO POSITIVO.**

Una de las finalidades que se persigue al establecer la cláusula de admisión en el Contrato Colectivo de determinada empresa, es limitar la facultad del patrón a elegir libremente los trabajadores que han de prestar sus servicios, de lo contrario medio por el cual podría fácilmente valerse para debilitar el movimiento sindical o de plano desaparecerlo de su empresa, que redunde en beneficio del trabajador sindicalizado y una obligación a cargo del patrón, cuyo incumplimiento puede dar paso al ejercicio del derecho de Huelga, por parte de los trabajadores para obligarlo al cumplimiento.

Encontramos también una limitación en la aplicación de esta cláusula establecida en el artículo 395 que nos dice "... **Esta cláusula y cualesquiera que**

establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y ya prestan sus servicios con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión..." de lo que se desprende de esta cláusula, es que no se debe perjudicar a los trabajadores sean o no miembros del sindicato por la inclusión de la cláusula de exclusión en la celebración del contrato colectivo.

El artículo 450 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo vigente, no señala las consecuencias jurídicas que se producen por el incumplimiento por parte del patrón de la cláusula de exclusión, la que consiste en la huelga de los trabajadores, pues el incumplimiento de la aplicación de esta cláusula, impide el incumplimiento del contrato colectivo en general y el medio para exigir el cumplimiento o la revisión del mismo es la huelga.

La cláusula de exclusión por separación, consiste en la obligación que contrae el patrón, impuesta por dicha cláusula establecida en el contrato colectivo, en el deber que tiene de separar del trabajo al obrero que renuncia o sea expulsado del sindicato. la cláusula se encuentra en el artículo 395 último párrafo.

Existe dentro de la aplicación de esta cláusula, como requisito indispensable, que el trabajador deberá pertenecer al sindicato, porque de otra manera, éste no podrá exigir que fuera despedido, ya que no tendría ninguna facultad de expulsarlo de la organización sindical si el trabajador no perteneciera a ella, por lo tanto, tampoco podría renunciar. Además del hecho anterior, el patrón, debe de cerciorarse de que la solicitud presentada por el sindicato sea auténtica, que reúna los requisitos señalados por la ley para éstos casos y además que se encuentre en el contrato colectivo consignada dicha cláusula, toda vez que en caso de que el patrón sin haberse cerciorado de las circunstancias anteriores, despida al trabajador, las consecuencias que resulten a causa del despido de él será el único responsable.

La consecuencia de la expulsión del trabajador de la organización sindical es la separación de la empresa, debe de tenerse también cuidado por parte del patrón, en comprobar que la expulsión se resolvió después de la observancia de los requisitos señalados por el artículo 371 en su fracción séptima, tales como la causa de la expulsión sea por un caso expresamente señalado por los estatutos del sindicato, que para tal efecto se haya reunido la asamblea de trabajadores, que la resolución haya sido tomada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, etc. etc.

En el caso de que el trabajador renuncie al sindicato, se deberá comprobar plenamente, que el trabajador no haya sido objeto de ningún medio para obligarlo a separarse del sindicato, y que la separación haya sido producto de la voluntad libremente manifestada, sin coacción exterior alguna, en una palabra que la renuncia haya sido verdadera.

La cláusula de exclusión por admisión al igual que la cláusula de exclusión por separación son parte integrante del contrato colectivo, y por lo tanto, su incumplimiento produce necesariamente la violación del mismo, por lo que hemos dicho con relación a la segunda, su observancia se podrá exigir en algunos casos por medio de la huelga. Efectivamente, si tomamos como fundamento lo consignado en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo sería válido pensar en el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el incumplimiento de las cláusulas (por parte del patrón) es difícil que lleve a la huelga pues: 1° las cláusulas no forman parte del elemento normativo del contrato colectivo y 2° su violación no provoca un desequilibrio entre los factores de la producción, requisito de fondo para la declaración de existencia.

f) LAS PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.

Los Sindicatos tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos, en el ejercicio del comercio con un fin de lucro, según lo establecido en el Artículo 378 de la Legislación Laboral.

"ARTICULO 378.- Queda prohibido a los Sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos; y

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."

La primera prohibición deriva de una razón política, se considera que éste prohibición es tan inútil como innecesaria, la iglesia católica no permitiría que un Sindicato interviniera en sus asuntos religiosos por lo que es de considerar que esta prohibición esta por demás en la Ley Federal del Trabajo.

La segunda prohibición es, en nuestra opinión resulta esencial y es obvio que no se impedirá a los Sindicatos que éstos ejecuten actos de comercio en forma aislada, pero esto no indica que todo el comercio que ejerzan los sindicatos sea necesariamente con un fin de lucro.

g) EL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

Como es ampliamente conocido en el mundo del derecho, la clasificación de esta disciplina jurídica según "ULPIANO" consistía en **DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO**, entendiendo el primero, como aquél que ésta integrado por las normas jurídicas, que regulan la organización, funcionamiento y las relaciones de la administración pública, incluyendo en ésta, los poderes de la unión, es decir el poder ejecutivo, legislativo y judicial con los particulares; así mismo entendiendo al derecho privado, como aquél que regula las relaciones e intereses entre los particulares, subsistiendo esta clasificación del derecho, hasta principios del siglo XX, cuando da inicio el movimiento de la socialización del Derecho hasta consignarse en normas de carácter social que nacen con el artículo 27 y el artículo 123 Constitucional en 1917 por lo que es indiscutible que en la actualidad estas normas son autónomas y por ende pertenecen a una nueva rama de derecho que se identifica como "**DERECHO SOCIAL**" el cual se encuentra integrado con materia de ambas disciplinas.

Ahora bien, dentro del derecho público, se incluye al Derecho Administrativo, entendiendo éste de la siguiente manera:

El maestro Andres Serra Rojas, define al derecho administrativo:
"Rama del Derecho Público, constituida por el conjunto de normas derogativas del derecho común, que regulan las relaciones de la administración pública con los particulares la organización y funcionamiento del poder ejecutivo, y en general el ejercicio de la función administrativa del estado". ⁴⁰

Las normas que regulan los derechos y deberes de los particulares frente a la administración, directa o indirectamente y que obligan a mantener el orden y la seguridad pública, forman parte del Derecho Público administrativo, entendiendo este, como las normas e instituciones dedicadas a la organización, funciones y procedimientos de la administración pública, para el cumplimiento de sus fines, de manera que ésta incluye todas las actividades que corresponden a los poderes de la unión.

⁴⁰ **SERRA ROJAS, Andres.**- *"Tesorería General del Estado"*, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964, pag. 74.

El Estado en nuestra Constitución de 1917, que se transforma en político-social, por lo que el Derecho Público Administrativo se transformó a la vez, en político-social, de manera que el Derecho Administrativo Público quedó limitado al ejercicio de las funciones y servicios públicos, pero las nuevas funciones sociales que se le otorgan a la administración pública y al Poder Ejecutivo en particular, dejan de corresponder al Derecho Público Administrativo e integran una nueva disciplina; El Derecho Administrativo Laboral es una rama del Derecho del Trabajo que se constituye por normas e instituciones protectoras y reivindicatorias de los trabajadores que regulan las funciones del Poder Ejecutivo, de carácter meramente sociales, como por la expedición de reglamentos laborales, la vigilancia, el cumplimiento de las leyes del trabajo y la previsión social.

Así vemos que nuestra transformación constitucional de 1917, originó la división del Derecho Administrativo en dos disciplinas autónomas; El Derecho Público Administrativo y el Derecho Social Administrativo de donde procede el nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.

Por la tradición y antigüedad del derecho administrativo por la incomprensión del nuevo Derecho Social, podría pensarse que el Derecho Administrativo del Trabajo es una rama del tradicional Derecho Administrativo y por consiguiente materia del Derecho Público; más no es así, porque el Derecho Administrativo del trabajo es rama del Derecho del Trabajo y disciplina integrante del Derecho Social, de donde se deriva la nueva función social del Estado moderno para intervenir en los conflictos entre los factores de la producción, en la cuestión social originada por la lucha de clases entre obreros y empresarios, encomendándole al Estado social nuevas funciones que antes no tenía el Estado político y que ahora se consignan expresamente en el artículo 123 y en las leyes sociales del trabajo.

El Derecho Público anterior a nuestra Constitución de 1917, no le encomendaba facultades al Estado político, para intervenir en las relaciones laborales y cuya abstención se reflejaba en la administración pública; sin embargo, cuando ésta intervenía lo hacía en favor de los explotadores y latifundistas sin preocuparle los grupos débiles de la colectividad.

El nuevo Estado mexicano y los poderes públicos sociales del mismo, emanaron de las nuevas normas constitucionales, agrarias, laborales, asistenciales culturales y de previsión social y facultaron a las autoridades administrativas políticas para desarrollar actividades sociales. Así se transformó el antiguo derecho administrativo por influjo de las ideas sociales y de los principios jurídicos contenidos en la nueva legislación fundamental.

El Derecho Administrativo del Trabajo, como rama del Derecho Laboral y éste como parte del Derecho Social, persigue en relación con las funciones de la administración pública y social, la asistencia, tutela y reivindicación de la clase trabajadora, sin embargo esta idea no se ha universalizado. Nuestro artículo 123, es el único que en los países democráticos proclama derechos sociales con sentido redentor. Por lo tanto el Derecho Administrativo mexicano del trabajo tiene no sólo un carácter proteccionista y asistencial, sino reivindicatorio, que permite situarlo como una rama del Derecho del Trabajo con un gran contenido social.

Lo anterior se encuentra condensado en la definición que del Derecho del Trabajo nos da el maestro Alberto Trueba Urbina quien dice que el Derecho del Trabajo es **"Un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana"**.⁴⁴ De aquí parte no sólo la teoría jurídica e ideología social de todas las ramas del derecho del trabajo, entre estas el Derecho Administrativo Laboral, cuya formulación jurídica es función legislativa y administrativa correspondiendo a ésta la reglamentación y aplicación de las normas laborales administrativas. Con base a lo anterior el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice que el Derecho Administrativo del Trabajo se compone de **"principios, instituciones normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, estatutos sindicales, así como de leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la administración pública y de la administración social del trabajo"**.⁴⁵

.....
⁴⁴ **TRUEBA URBINA, Alberto.**- **"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"**, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972, pag. 135.

⁴⁵ **Ibidem.**- pag. 136.

Corresponde a los poderes de la Unión y a las autoridades laborales en el ejercicio de sus funciones sociales su creación y aplicación; el derecho administrativo del trabajo se consigna en el artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en disposiciones estatutarias obreras, así como en los reglamentos específicos para la protección del trabajo humano y también para obtener a través de las instituciones y normas protectoras de los trabajadores en la vía administrativa, determinadas reivindicaciones económicas y sociales en favor de los trabajadores.

El Derecho Administrativo del Trabajo como parte del Derecho Laboral y como lo hemos manifestado, pertenece al **Derecho Social**, normatividad plasmada en la Constitución, en las leyes de la materia, en los reglamentos y en las actividades de las autoridades sociales. Es indiscutible la teoría social del derecho del trabajo y en consecuencia del **Derecho Administrativo Laboral** como rama de aquél, basándonos en el hecho de que nuestra Constitución la componen dos partes fundamentales:

- a).- Las normas políticas que forman la Constitución Política.

b).- Las normas sociales que integran la Constitución social.

El nuevo Derecho Administrativo del Trabajo es norma de Derecho Social para el cumplimiento de sus fines en el campo de la administración pública, en las relaciones laborales, en la cuestión social, en la administración social y en la vida misma. Las normas de derecho administrativo del trabajo y de la previsión social no están destinadas a todos los hombres ni su aplicación se extiende a la comunidad o sociedad en general, sino se aplican exclusivamente a la clase obrera, a los trabajadores, para su dignificación, tutela y reivindicación; por lo que tampoco repercuten en beneficio de la clase empresarial. El objeto de esta disciplina es la asistencia, tutela y reivindicación de los que viven de su trabajo material e intelectual así como los económicamente débiles. Esta teoría social es la base sobre la que descansa el derecho administrativo del trabajo, mismo que es aplicado también, las autoridades administrativas sociales como son las comisiones que fijan el salario mínimo general y profesional y las que determinan el porcentaje de utilidades que corresponde a los trabajadores. (Juntas o Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades).

En el derecho administrativo laboral se entienda por fuentes los actos o hechos creadores de principios e instituciones, las leyes y reglamentos, el derecho proletario, la costumbre y la jurisprudencia. En el Derecho Administrativo del Trabajo puede aprovecharse la división de las fuentes del Derecho Administrativo en general: **a).- Las directas y b).- Las indirectas;** las primeras son fuentes escritas, como la Constitución y las leyes administrativas y las segundas son las no escritas, las costumbres, la doctrina científica y los principios generales del Derecho Social del Trabajo, que se formulan en el proceso de los conflictos laborales.

Existen también fuentes materiales y jurídicas; unas provienen de hechos de la vida política, económica, social, etc., y otras son las formas de los hechos o de sus consecuencias, que se aprecian en normas jurídicas, en documentos legislativos.

Fuentes Jurídicas.- Se encuentran integradas por el conjunto de normas o principios creados por el poder público, es decir por las autoridades legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales, con empeño o mando que las hagan obligatorias para trabajadores y patrones y para las propias autoridades; entre estas

fuentes se encuentran la Constitución, las leyes que de la misma emanan, reglamentos, costumbres, la equidad y la jurisprudencia. Respecto al orden jerárquico, el artículo 133 de la Constitución de la República dispone: **"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema en toda la Unión. Los Jueces de cada Estado, se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados."**, es decir que existe un orden jerárquico en la legislación, pero en el ejercicio del derecho Administrativo del Trabajo debe aplicarse por encima de cualquier jerarquía, la norma que mas beneficie al trabajador.

Las fuentes jurídicas del derecho administrativo laboral son las siguientes:

- 1.- La Constitución política social de 1917, específicamente el artículo 123, que trata del trabajo y de la previsión social, normas exclusivas en favor de los trabajadores.

- 2.- Las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, expedidas por el poder Legislativo Federal.
- 3.- Las leyes y reglamentos administrativos del trabajo y de la previsión social.
- 4.- Los tratados y recomendaciones de Derecho Internacional del Trabajo.
- 5.- Los estatutos y reglamentos de los sindicatos de las federaciones y confederaciones de los trabajadores.
- 6.- La costumbre laboral.
- 7.- La Jurisprudencia del trabajo.

Las autoridades administrativas del trabajo específicamente los poderes ejecutivos, federales y locales, ejercen sus funciones a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, direcciones u oficinas locales del trabajo y se hacen auxiliar por medio de inspectores a cuyo cargo está la vigilancia directa del cumplimiento de las leyes laborales, de los contratos de trabajo y de las normas higiénicas y demás medidas de previsión social.

Fuentes Reales.- Estas fuentes brotan, en la vida de relación social del proletariado entre los trabajadores y sus asociaciones profesionales o sindicatos y se revelan en el conjunto de reglas escritas o verbales que reglamentan la vida del trabajo y la sociabilidad proletaria.

Estas fuentes emanan de la organización sindical obrera, pero ejercen la misma función de la ley entre las relaciones de los trabajadores. La propia Ley Federal del Trabajo reconoce tales fuentes reales que brotan de la asociación de trabajadores en su artículo 359:

"Todos los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción".

Los preceptos sobre trabajo y previsión social del artículo 123, así como los principios que se deriven del mismo, son fuentes jurídicas del Derecho Administrativo Laboral para los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general para todo prestador de servicios, empleados de la entidad federativa y de los municipios; también para los trabajadores al servicio

de los Poderes de la Unión y los Gobiernos del Distrito, a efecto de que se cumpla con las disposiciones específicas que protegen el trabajo y la seguridad social, también son fuentes de obligaciones para los patrones.

Asimismo la Ley reglamentaria del artículo 123, establece sanciones para los patrones que no cumplan con las disposiciones sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, pago de primas vacacional y dominical, pago del salario mínimo, cumplimiento de obligaciones patronales, etc., así como lo relativo a la inobservancia de normas de seguridad e higiene en la instalación de los establecimientos o de medidas preventivas de riesgos de trabajo, es decir, que en el orden administrativo las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones sociales están obligadas a exigir de los patrones y de las empresas el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Para concluir con el tema de las fuentes del derecho administrativo laboral, podemos señalar que la legislación administrativa del trabajo se encuentra constituida de la misma manera.

La estructura social del derecho administrativo del trabajo, está integrada por normas fundamentales, leyes reglamentarias y reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo, mismos que en la práctica, no se cumplen, lo que no es

privativo en esta rama del derecho, sino que también ocurre en otras, dentro de las que podemos incluir al derecho del trabajo y su disciplina procesal. Estas contradicciones no solo surgen en la vida práctica sino en nuestro propio régimen constitucional en donde encontramos ideologías y principios contradictorios, provenientes de la diversidad de normas que conforman nuestra Constitución.

La pureza de la teoría social del derecho administrativo, se nubla en su aplicación práctica, cuando los funcionarios administrativos aprovechan su fuerza política para burlar los derechos de los trabajadores, no solo en sus relaciones sociales, sino en las relaciones de producción, cuando favorecen por encima de las leyes a determinadas empresas del Estado o de particulares con participación estatal en las que se sacrifica el derecho de los trabajadores con el argumento de salvaguardar "los dineros del pueblo".

La justicia social contenida en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 política social no sólo tiene por objeto alcanzar el bienestar de la clase obrera, por su dignidad y por su seguridad social, sino la reivindicación de los derechos del proletariado y la supresión del régimen de explotación capitalista, de tal manera que el concepto de Justicia Social, que se

encuentra plasmado en nuestra Carta Constitucional del Trabajo, como nuestro derecho administrativo del trabajo, declaran solemnemente no sólo la emancipación económica de los trabajadores sino el cambio estructural del capitalismo.

Por consiguiente de los principios obtenidos de los textos del artículo 123, se justifica el fundamento jurídico de la revolución proletaria, porque en ella se levanta la voz de los auténticos obreros y campesinos obligando a los legisladores a escribir sus derechos y reivindicaciones, esto da una idea de la naturaleza social del derecho administrativo del trabajo en cuanto al impulso que le da a la asociación profesional obrera, para el cumplimiento de sus fines por un lado y por el otro, para la razón de los medios de lucha de los trabajadores a través de la Administración Sindical por encima del Derecho, a través del Derecho a la revolución proletaria.

La administración sindical de los trabajadores, como la administración pública, ejerce funciones de poder, sin embargo el ejercicio de la facultad reglamentaria de ésta última, se confiere a un solo individuo, al presidente, en tanto que en la administración sindical esta facultad es ejercida por la asamblea de trabajadores sindicales, cuya soberanía le permite el cumplimiento de su función

social proveniente del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, expedir los estatutos y reglamentos del sindicato, para elegir a sus autoridades representativas y organizar su administración, así como para elaborar sus programas revolucionarios de acción política y social.

"Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, reglamentos, elegir libremente a sus representantes organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Podemos concretizar que al referirnos al derecho sindical, hablamos del derecho de asociación profesional, que corresponde a los trabajadores, para constituirse en sindicatos y ejercer sus derechos que se originan con motivo de asociación, el régimen estatutario de las asociaciones del trabajo se rigen por los principios basados en la defensa de sus intereses comunes, en su enjoramiento y progreso en la aplicación de los principios de seguridad social para el engrandecimiento del proletariado. ¹⁰⁰

.....

¹⁰⁰ *CFR. TRUEBA URBINA, Alberto.- "NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO", 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, pag. 1355.*

Sin embargo, es menester enfatizar que el Derecho Administrativo Sindical, está constituido específicamente por el conjunto de estatutos y reglamentos expedidos por los sindicatos obreros, para alcanzar los fines de la asociación profesional y que son: el mejoramiento económico y reivindicación de los derechos del proletariado, conforme a la teoría del artículo constitucional, este derecho de organización sindical obrera, es una rama del Derecho Administrativo del Trabajo en virtud del cual, los sindicatos en ejercicio de su poder social, expiden reglamentos y estatutos que no sólo gobiernen la vida de los propios organismos, sino que tienen injerencia directa en las relaciones laborales, y cumplen su destino histórico, como medio para realizar los fines de la asociación profesional que se encuentran consignados en el multicitado artículo 123º de nuestra Carta Magna.

Las luchas que el proletariado ha hecho primeramente para su organización, así como para ir obteniendo un avance progresivo, las asambleas o reuniones de trabajadores, las primeras normas que se ocuparon no sólo de la organización propia, sino que se ocuparon de la administración de las actividades del trabajo, así como de todos los actos relacionados con los fines clasistas de éstas, dieron origen al Derecho Administrativo Laboral, naciendo de este modo los

primeros estatutos de las organizaciones obreras, y de las uniones o sindicatos, al amparo del artículo 123^o Constitucional, así como la Legislación Laboral.

La Administración Sindical Obrera dió origen no sólo a la creación de prácticas de convivencia entre sus agremiados sino dió origen a la formación de reglamentos y estatutos que dieron la directriz a las actividades sindicales, desde el reconocimiento de la personalidad del mismo, pasando por la administración funcional, que mediante la fuerza logró obtener tanto de industriales como de empresarios, la formulación de condiciones de trabajo que en su evolución se convirtieron en contratos colectivos de trabajo y posteriormente en Contratos Ley.

Cabe hacer la aclaración que la Administración Sindical en México, no sólo tiene por objeto el mejoramiento económico de los trabajadores, sino que va más allá y su objetivo tiende a la liberación integral mediante la reivindicación de sus derechos y que culmina con la socialización de los bienes de producción.

La asociación Sindical de los Trabajadores, es un fenómeno de hecho y de derecho, ya que no existe legislación que no reconozca el Derecho de

Asociación, proclaman normas que garantizan su libre ejercicio; así como la Organización y Administración del poder Público, es decir el Estado, corresponden al tradicional Derecho Administrativo y en especial la estructuración y funciones de sus órganos e instituciones, el Derecho Administrativo Laboral no sólo se ocupa de dictar las normas y reglamentar las funciones tanto de las instituciones públicas y sociales, sino el de crear las asociaciones sindicales de trabajadores, en todo lo interno, en lo concerniente a la organización y administración, porque son los sindicatos los que dictan sus estatutos administrativos independientemente de las funciones públicas y sociales, son poderes distintos.

Tanto en lo fáctico como en lo jurídico, las asociaciones de trabajadores tienen soberanía, tanto podrá ejercer actos organizativos como administrativos, para realizar los fines profesionales y revolucionarios de la asociación profesional, porque dentro de las instituciones sociales del artículo 123º Constitucional, están los sindicatos obreros, cuyas funciones son distintas a los sindicatos patronales y más que distintas son opuestas ya que los sindicatos obreros luchan por mejorar económicamente a sus agremiados y por reivindicarles sus derechos proletariados como face final de la lucha mientras que los sindicatos patronales sólo tienen que defender sus derechos patrimoniales.

Ahora se comprenderá el porqué de nuestras especulaciones teóricas nos permiten hablar de un nuevo Derecho Administrativo Laboral, el cual se encontraba, enterrado y olvidado, capítulo de mayor importancia de la disciplina, el que está integrado por las propias asociaciones obreras, con las normas que ellas mismas dictan para el fortalecimiento de la organización y el libre ejercicio de la administración sindical, Derecho que es contemplado específicamente por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

Sobre este precepto descansa el fundamento de los sindicatos para crear su Derecho Administrativo Sindical, constituido por normas organizativas y administrativas para el libre ejercicio de sus fines inclusive para programar actividades de acción directa o reivindicatoria, el Derecho del Trabajo influye grandemente en la organización sindical obrera, para que ésta ejerza sus funciones sociales, regulando la convivencia de sus miembros en sus asociaciones profesionales, expidiendo estatutos y reglamentos que permiten el desarrollo integral del sindicalismo de los trabajadores, de tal manera que alcance su fin

primordial que es: la transformación de la sociedad capitalista y por ende el cambio de estructura social.

La administración sindical obrera, se estructura por los principios e instituciones que realizan las finalidades del Derecho del Trabajo, en la asociación profesional, en los sindicatos, Federaciones o Confederaciones, de manera que los representantes de estos grupos de trabajadores constituyen los directores de la administración sindical obrera para realizar sus fines, auxiliados por los propios trabajadores y con los estatutos y reglamentos que en sus asambleas expiden para poder hacer efectiva en todas sus manifestaciones la asociación profesional obrera, la Teoría de la administración Sindical se fundamenta en la naturaleza y destino del derecho del trabajo, por constituir los sindicatos o asociaciones profesionales instituciones de naturaleza social para la protección y reivindicación de los Derechos del Trabajador.

El objeto del sindicato es asociar a los trabajadores para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses artículos 356 al 385 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante de que esos intereses no pueden ser otros que los sociales, la realidad es que en el fondo lo que se defiende hoy en día son los intereses económicos, toda vez que el mejoramiento social aún no se logra porque éste se

convertiría en lucha por la socialización del capital, si bien es cierto que existe garantía en cuanto a la libertad sindical, ésta se encuentra limitada a tal grado que solo pueden ostentar el título de sindicatos, aquellas asociaciones de trabajadores que hubieran sido reconocidas por la autoridad, una vez que cumplan con los requisitos que la ley exige, así mismo vemos que dentro de la administración sindical del trabajo por disposiciones expresas de la ley en el artículo 359 al que ya hicimos referencia, los sindicatos tienen plena libertad para redactar sus estatutos y reglamentos etc., esta libertad se encuentra restringida, pues solo tendrán validez aquellas que la autoridad reconoce es decir por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trata de organismos sindicales de carácter Federal o Nacional y cuando se trata de sindicatos Locales, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son quienes tienen que dar reconocimiento. La Administración Sindical obrera tiene igual poder al de la Administración Pública toda vez que cuenta con un ejercicio proletario innumerable de donde proviene la fuerza sindical con armas tales como la huelga, para cuando la clase obrera quiera realizar sus fines que son los mismos que los del Derecho del Trabajo "Socializar las instituciones y la vida humana.

Las atribuciones de la Administración Social y de la Administración Sindical Obrera son afines para hacer efectivo el desenvolvimiento del Derecho del

Trabajo, si bien encontramos mas mediatizada la Administración Social, quien con la intervención del Presidente de la República al designar a los Presidentes de las Comisiones del salario mínimo y del reparto de utilidades.

Con lo que respecta a la Administración Sindical Obrera, sus atribuciones si son estrictamente sociales, pues esta administración Sindical Obrera realmente lucha por la transformación de las estructuras económicas, que tiene por objeto el de socializar los bienes de producción, en tanto que las atribuciones sociales de la Administración Social, simplemente se concentran a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores mediante el logro de la fijación de un salario que le permita vivir bien, o sea dignamente, o bien fijando un porcentaje en las utilidades en el que el reparto de los beneficios resulte equitativo en favor de la clase trabajadora y esto implica cierta reivindicación. De lo anteriormente mencionado podemos deducir que las atribuciones sociales de la administración Sindical Obrera, se encuentran perfectamente bien influidas por la teoría del artículo 123º Constitucional, que es proteccionista y reivindicatoria de la clase trabajadora, en función de que la lucha obrera termine con el repudiado régimen de explotación del hombre por el hombre, ya que la administración social ejercida por las autoridades en la forma como lo hemos manifestado al empezar este capítulo no logra alcanzar anhelo por ello, las atribuciones sociales de la

Administración Sindical Obrera se fundan en el Derecho de Asociación Profesional y de huelga libremente ejercitada, y para conseguir a través del ejercicio de éstos derechos el cambio de la estructura económica del Estado Mexicano en el cual impera el capitalismo para cambiarlo por nuevas estructuras socialistas en congruencias con la teoría marxista del artículo 123.

El Derecho de Asociación Profesional, que es una expresión genuina de la Libertad Sindical, es netamente un derecho Social revolucionario reconocido por el pueblo y proclamado por la revolución en un momento cumbre, cuando habló socialmente en el Congreso Constituyente de Querétaro al consignar los textos del artículo 123, de modo que aquél derecho, a la luz de nuestra teoría integral del Derecho del trabajo no fué una creación del estado para la emancipación integral del proletariado, sino para transformar la sociedad capitalista hasta consolidar el cambio de estructuras económicas y políticas, a efecto de que surja una nueva sociedad socialista que acabará con los odiosos distinguos y garantizará bienestar de todos en una auténtica República de Trabajadores.

Los sindicatos como ya lo hemos visto anteriormente constituyen una persona jurídica distinta a la de sus agremiados, por cuanto que el sindicato tiene atribuciones y facultades específicas, y como tales personas sociales tiene

capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución en los términos del artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo. Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles.
- II.- Adquirir los bienes inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto de la institución;
- III.- Defender ante todas las autoridades, sus derechos ejercitar las acciones correspondientes.

Debe entenderse bien que ésta capacidad jurídica de adquisición de bienes muebles e inmuebles de los sindicatos no debe confundirse con la misma capacidad que tienen las instituciones privadas o los individuos, pues la propiedad de los sindicatos es netamente de carácter social, por cuanto que los bienes que adquieren los sindicatos son aquéllos indispensables para realizar los fines sociales del Sindicato, y porque precisamente, el sindicato es un instrumento de lucha, que sirve para lograr la socialización de la misma, es por eso, que queremos puntualizar la diferencia que existe entre la propiedad privada y la propiedad de los sindicatos para adquirir bienes que sirvan exclusivamente para la realización

de los fines sociales del propio sindicato, y esta capacidad que tienen los sindicatos para adquirir bienes de ninguna manera, podrán originar el desmembramiento de la propiedad individualizada porque en virtud de disposición, expresa de la propia ley, en caso de disolución del sindicato conforme al artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

"En caso de disolución del Sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos a falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezcan, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social."

El activo se aplicará en la forma que dispongan los estatutos y ningún estatuto de los sindicatos, autoriza a transformar la propiedad individual de cada trabajador, lo cual sería contrario al espíritu del artículo 123 y por que también a falta de disposición expresa, los bienes del sindicato pasarán a la Federación o Confederación a que pertenezcan, en virtud de que se supone que estas tienen o buscan la misma finalidad del propio Sindicato y las propiedades las utilizará con fines eminentes sociales y al no existir ni Federación ni Confederación a la que estuviere adscrito el Sindicato los bienes del sindicato pasarán al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Así pues, el régimen patrimonial de los sindicatos es de carácter eminentemente social y por lo mismo distinto al régimen patrimonial individualista, en la inteligencia de que si en caso de disolución del mismo, sino pertenece a ninguna Federación o Confederación, dichos bienes pasarán al Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO QUINTO

" PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO EN MEXICO "

a) CONTROL LEGISLATIVO.

Este punto tal vez sea el más importante, porque tomando en cuenta, el principio de que la autoridad sólo puede hacer lo que la ley le permite (aunque en realidad dista mucho de cumplirse), se deduce que tanto el control ejecutivo como el judicial, son en gran medida la repercusión de la actividad legislativa, aunque es lógico que tengan propios excesos, por no acatar el referido principio.

Este control no deriva de la propia Constitución, ya que ni de su artículo 9° que establece la libertad genérica de asociación, ni de la fracción XVI del Apartado A de su artículo 123, que dispone la libertad sindical, no se desprende tal actuación. En efecto el artículo 1° Constitucional, señala **"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece"**; por lo tanto, en el

supuesto de aceptarse, que de manera legal estuviese controlada la libertad sindical, debería señalarse expresamente en las citadas disposiciones constitucionales, empero al no contenerse en éstas, se deduce que la voluntad del constituyente, fue la de permitir que los trabajadores la ejercieran con entera libertad.

La restricción principal que se detecta en el control legislativo, la encontramos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el que señala "**Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local...**"; obligación que constituye un evidente exceso del legislador, que contiene las disposiciones constitucionales, las que por ser de mayor rango, no necesariamente tienen que prevalecer frente al citado artículo 365 de la Ley Laboral.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en dicho precepto, debió de sujetarse a lo realmente establecido en los invocados artículos constitucionales, empero al no ser así y excederse del mandato constitucional, es obvio que el mismo, contraviene con lo dispuesto en la Ley Fundamental, y en ese sentido es inconstitucional.

Así también, el citado artículo 365 de la Ley Laboral, choca de modo abierto con el diverso 357 de la misma Ley, al establecer este último **"Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"**; de lo que se advierte que al tomar el Estado la postura, de que el registro tiene efectos constitutivos, está limitando también a este último precepto legal, cuyo contenido es letra muerta por la aludida restricción, al igual que lo dispuesto en los invocados preceptos constitucionales.

Así mismo el aludido artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, está en contra de manera notoria, con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el que entró en vigor el 4 de julio de 1950, en especial con sus artículos 2°, 3°, 7° y 8°, los que señalan en su parte conducente, lo siguiente:

"Artículo 2°.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones..."

"Artículo 3°.- ... Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

"Artículo 7°.- La adquisición de la personalidad jurídica, por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2°, 3° y 4° de este convenio".

"Artículo 8°.- ... La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio".¹⁰⁰

¹⁰⁰ *CONVENIO No. 87, DE LA O.I.T., RATIFICADO POR MEXICO - SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 3a. Edición, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1984, pag. 150 y 151.*

En efecto, el referido artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, se contrapone de forma abierta a lo dispuesto en el citado convenio, por impedir la constitución libre de las organizaciones obreras, al exigir el requisito del registro, que no se establece en este último. Mediante dicho registro se condiciona la personalidad de las organizaciones mencionadas y, permite la intervención del Estado tendiente a limitar la libertad sindical, entorpeciendo por ende su legal ejercicio.

No cabe duda, de que el artículo 365 de la Ley Laboral, se emitió contraviniendo los supuestos del convenio en comento, el que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 133° Constitucional, es también ley suprema en nuestro País; dicho dispositivo constitucional señala: **"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión"**; por lo que al no estar dicho convenio en desacuerdo con nuestra Carta Magna, es decir, por ajustarse plenamente a lo dispuesto en la misma, es válido y debe observarse, debido a que fue suscrito por la Organización Internacional del Trabajo, en la que obviamente tenemos un representante por México, el que firmó y ratificó por nuestro país dicho convenio.

Así pues, se considera necesario enfatizar que el convenio en comentario, se considera vigente y debe ser aplicado, por que el Estado mexicano no ha ejercido el procedimiento derogativo que se señala en el mismo, a manera de denuncia por lo que en tal virtud, sólo podrá solicitar su derogación al vencerse el nuevo período de diez años iniciados en 1990; lo que hace que la vigencia del convenio en cuestión, en el sistema jurídico mexicano se haya prorrogado automáticamente y en ese sentido, nuestro Gobierno, se encuentra obligado a garantizar su observancia.

Lo anterior, tiene su fundamento en el artículo 16° del citado convenio, que señala en su primera parte que: **"...Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado";** y en su segunda parte dispone que: **"...Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este**

artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en los sucesivos podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo".⁶⁸

Se hace patente que el registro sindical dispuesto en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, debe desaparecer del orden jurídico nacional, puesto que es indudable que es inconstitucional; empero a pesar de esto, es evidente que el Estado no lo ha derogado, porque le permite controlar al sindicalismo y con ello sostener su régimen corporativo.

Por otra parte y tomando en cuenta a la actividad legislativa desde el punto de vista material, de acuerdo con lo dispuesto por Gabino Fraga, quien dice al respecto "**...La función legislativa también puede apreciarse desde un punto de vista objetivo o material, o sea prescindiendo de su autor y de la forma como se realiza y sólo se considera la naturaleza intrínseca del acto en el cual se concreta y exterioriza: la ley**".⁶⁹

⁶⁸ *Ibidem.*- pag. 153.

⁶⁹ *FRAGA, Gabino.*- "*DERECHO ADMINISTRATIVO*", 23a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pag. 41.

En lo anterior, encontramos otras limitaciones que consideramos importantes en el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el que si bien es cierto está expedido por el Presidente de la República, por ser actividad legislativa, la reflexión sobre el mismo, se hace en el presente punto.

En efecto, la fracción I del artículo 24 del referido Reglamento, señala **"Llevar el registro de las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las Leyes, en el ámbito de competencia federal";** ¹⁰⁰ facultad que como ya quedó asentado, no está dispuesta en la Constitución, ni en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, razón por la cual el contenido de esta fracción, constituye un exceso del Presidente de la República, y por esa razón es inconstitucional.

La fracción II del artículo 24 del aludido Reglamento, dispone **"Proceder a la cancelación de los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones, en los casos a que se refiere el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo";** ¹⁰¹

.....
¹⁰⁰ **REGLAMENTO INTERIOR, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**- "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION", T. CDXLVII, No. 19 del 13 de diciembre de 1990, México.

¹⁰¹ *Ibidem.*

La anterior ordenanza contraviene manifiestamente con la Constitución, porque si no permite esta última ningún registro, menos puede permitir su cancelación (Que es administrativa por efectuarla una autoridad que reviste tal carácter), procederá en los casos previstos en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, de disolución y por dejar de tener los requisitos legales, viola además lo dispuesto por el artículo 370 de la propia Ley Laboral, el que prohíbe que los sindicatos estén sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por la vía administrativa.

Así mismo la fracción II del artículo 24 del referido Reglamento, resulta ser violatorio de lo dispuesto por el artículo 4 del convenio 87 antes citado, que establece "**Las organizaciones de trabajadores de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa**". "

Otra violación más a la garantía de libertad sindical, la encontramos en la fracción III del artículo 24 del citado reglamento, la que señala "**Resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las**

" CONVENIO 87 DE LA O.I.T.- Op. Cit., pag. 151

modificaciones a sus estatutos";⁶⁰ facultad que no contempla la Ley Laboral y que indebidamente el reglamento le atribuye a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, violándose con ello también la autonomía sindical.

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente, a sus representantes, organizar su administración sus actividades y formular su programa de acción, como mejor les convenga; imponiéndose en el diverso 377, fracción II, de la misma Ley, la obligación a estas organizaciones de comunicar a dicha Secretaría "...dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos..."; pero la fracción III del artículo 24 del referido Reglamento, se excede de manera notoria, al conceder a la Secretaría mencionada, facultades para resolver sobre las cuestiones aludidas, limitando de modo manifiesto la garantía de libertad sindical, ya de por sí restringida por los artículos citados de la Ley Laboral.

⁶⁰ **REGLAMENTO INTERIOR, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.** - *Op. Cit.*

Sobre la citada fracción III del artículo 24 del Reglamento aludido, Manuel Fuentes nos señala **"Llevar registro no implica ...resolver... La palabra resolver significa "decidir, tomar una determinación, fallar en una diferencia o disputa". Ahora la STPS tendrá facultades para fallar cuando en un gremio haya contradicciones entre los trabajadores sobre cambio de dirigencia, lo que coloca en una situación de subordinación a los sindicatos".** ¹⁰⁰

Con dicho Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se hace patente que el Presidente de la República vino a modificar la Ley Federal del Trabajo, actuación que únicamente corresponde llevar a cabo al Congreso de la Unión, de conformidad con lo dispuesto en la fracción X del artículo 73 Constitucional, al señalar que tendrá facultad **"...para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123"**; actuación que requiere diversas formalidades, que el Titular del Poder Ejecutivo se ahorró al incluirlas en el citado Reglamento.

¹⁰⁰ **FUENTES, Manuel.** - **"LA STPS TENDRA FACULTAD PARA CANCELAR REGISTROS SINDICALES"**, *La Jornada, México, D.F.*, año 7, No. 2260, fecha 28 de diciembre de 1990.

Existen en la Ley Federal del Trabajo, otras restricciones menos graves a la libertad sindical, entre las que se encuentran, la contemplada por el artículo 360 , el que se establece en el mismo, es decir, a tener el carácter de gremial, de empresa, de industria, nacional de industria o de oficios varios; así también, la que dispone el artículo 364 al señalar que "**Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos...**"; además de la prevista en el artículo 372, por el cual se prohíbe a los extrabajadores y a los menores de dieciséis años el formar parte de las directivas de los sindicatos; empero consideramos que los que constituyen el control estatal principal sobre la referida garantía de libertad sindical, son las contenidas en el artículo 365 de la propia Ley Laboral y el aludido Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

b) CONTROL EJECUTIVO.

En la medida en que de conformidad con lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 Constitucional, el poder ejecutivo tiene a su cargo la exacta aplicación de la ley en la esfera administrativa, es el competente a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para registrar a los sindicatos, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el que como señalamos, resulta inconstitucional, porque la obligación de que los sindicatos se registren, no está contemplada en la Carta Magna, ni concebida tampoco en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Empero a pesar de ser inconstitucional el registro, previsto en el artículo 365 de la Ley Laboral, las organizaciones obreras que deseen ingresar al mundo sindical, tienen que solicitarlo a las referidas autoridades, de acuerdo a la competencia de que se trata (Federal o Local), a cuyo efecto deberán remitir por duplicado copia autorizada de las actas de asamblea constitutiva, de elección de la mesa directiva, y de los estatutos; además de una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios. Cabe referir que en la práctica, las organizaciones sindicales presentan con su solicitud de registro, la documentación mencionada, cubriendo así los requisitos de fondo y de forma, legales necesarios, pero las autoridades referidas, suelen solicitar otro tipo de documentos que no se señalan en la ley, y que deben de exhibir las organizaciones de trabajadores, incluso quienes tienen en su poder los documentos requeridos, son sus patrones según lo previsto por el artículo 804 de la Ley Laboral, por lo que se hace patente, que las facultades conferidas en la misma, no les basta a las

autoridades registradoras, para controlar la actuación de los sindicatos independientes y democráticos.

A mayor abundamiento, aparte de lo antes expresado, el artículo 366 de la propia Ley Laboral, concede facultades a las autoridades registradoras, para negar el registro únicamente cuando el sindicato no se propone realizar el estudio, mejoramiento o defensa de sus agremiados; si se constituye por un número de trabajadores o patrones inferior al límite legal, o si no se acompaña a la solicitud la documentación mencionada en el párrafo que precede, en el mismo precepto se declara que una vez satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades podrá negarlo; situación que en la práctica no se respeta, cuando se trata de organizaciones independientes y democráticas, ya que para éstos casos, la autoridad en vez de tomar el referido mandato, como una obligación imperativa derivada de un mandato legal, lo toma como una facultad discrecional, por lo que en esas circunstancias, el registro aparece como un acto facultativo, violándose en consecuencia la garantía de seguridad jurídica prevista en el artículo 14 Constitucional, el que señala: "que nadie podrá ser privado de, entre otras cuestiones, de sus derechos, sino mediante el procedimiento señalado en la ley al respecto", al cual las autoridades registradoras no se apegan.

Así también, el último párrafo del citado artículo 368, establece que si la autoridad que conoce de la solicitud, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, a expedir la constancia respectiva. Es práctica común que las autoridades registradoras, para interrumpir el plazo de sesenta días, formulen a los interesados requerimientos de documentos diversos, que no son los que se requieren en la ley, por lo que son notoriamente infundados, y que tienen por finalidad que el plazo se prolongue indefinidamente.

En relación a lo mencionado en el párrafo que precede, Nestor de Buen L. nos dice **"Salta a la vista que no le faltan a la Autoridad amplios medios para, por lo menos, diferir o suspender indefinidamente los registros. El problema que deriva de ellos es que se impide la actuación de los sindicatos y pone en duda su personalidad jurídica"**.⁴⁰

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor.- *"LAS LIMITACIONES ESTATALES A LA LIBERTAD SINDICAL"*, Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, T. 1, 8a. Época, Julio-Sept. 1977, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1977, pág. 147.

En la práctica, se hace notorio que las autoridades registradoras, no observan lo que establece la ley, suscitándose un contrasentido entre lo que preceptúa la norma legal y la realidad social, situación que no puede aceptarse, porque es salir del ámbito legal y por ende al Estado, ya no puede ubicársele como de derecho, sino de hecho.

Por otra parte, es bien sabido que cuando no se observa la ley y se atiende a circunstancias políticas, o bien, se trata de conjugar ambos aspectos, el resultado obtenido es un disparate, que no puede ser concebido en el mundo del derecho; esos desatinos día con día, van desvirtuando la legitimación del Estado, el que maneja a su conveniencia la legalidad. Nestor de Buen L. refiriéndose a esta cuestión, nos dice **"...En todo caso el control de legalidad se lo atribuye el Estado a sí mismo. Y si por cualquier circunstancia el Estado no ve con simpatía al grupo interesado, de alguna manera encontrará o colocará en su camino obstáculos insuperables".**¹⁰⁰

¹⁰⁰ *Ibidem.* - pág. 148.

Es así como la garantía de libertad sindical se limita conforme a los intereses del Estado, lo que significa desproteger a la clase obrera y favorecer intereses minoritarios, además de un férreo control estatal, que viola lo dispuesto en la Carta Magna y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, actuación que sólo la unidad de lucha de los trabajadores del País podrá evitar.

e) CONTROL JURISDICCIONAL.

Este control como su nombre lo indica deriva de la actuación de los órganos encargados de impartir justicia que conforman el poder judicial. Al no operar el principio de la división de poderes en nuestro sistema de derecho, se hace patente que la función jurisdiccional no es independiente, ya que obedece a los intereses políticos que el poder ejecutivo determine.

Según se observa en la realidad, al formularse la solicitud ante las autoridades registradoras, lo que de conformidad con la ley es paso obligado para que las organizaciones se integren a la vida sindical, el descubrir las autoridades de que se trata de asociaciones independientes y democráticas, naturalmente proceden a negarles su registro y, con ello el reconocimiento de su personalidad jurídica. Lógicamente estas organizaciones tendrán que solicitar de los tribunales

de amparo que velen, porque las autoridades registradoras, ajusten sus actos a las garantías de audiencia y exacta aplicación de la ley.

La vía a seguir, en el caso de la negativa de los registros, es el juicio de amparo indirecto; el que deberá de entablarse de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114° de la Ley de Amparo y 53° de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

La discusión en relación a la personalidad de los sindicatos ha servido a los jueces de distrito y tribunales colegiados de circuito (Estos últimos al conocer de la revisión), para sobreseer los amparos solicitados con motivo de las negativas de registro; es decir, han aprovechado la polémica doctrinal en beneficio del control de la libertad sindical, que consiste en que de aceptarse el efecto constitutivo del registro, los agraviados serían quienes formaron al sindicato; por el contrario, de admitirse su naturaleza declarativa, el agraviado sería sólo el sindicato, el que estaría legitimado por su representación, para interponer el amparo.

Bajo esa tónica, observamos que alguna vez la entonces Cuarta Sala de nuestro más Alto Tribunal, se inclinó porque los sindicatos, de acuerdo a la

fracción XVI del artículo 123 Constitucional se encontraban investidos de personalidad, criterio que fue sustentado en la siguiente jurisprudencia:

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO.- Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación". " QUINTA EPOCA: TOMO XXXIV, pag. 25. A.R. 2044/27, Bolio Manzanilla Fernando. Unanimidad de 4 votos.- TOMO XXXIV, pag. 1342. A.R. 3544/31, M:B:Remes y Cía., y Coags., Unanimidad de 4 votos.- TOMO XXXIV, pag. 1497, A.R. 704/28, Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, 5 votos.- TOMO XL, pag 1256, A.R. 3129/33, Sindicatos de obreros de Molinos de Nixtamal.- TOMO XLI, pag. 1760, A.R. 3023/31, Lara Joaquín y Coag. Unanimidad de 4 votos.

" JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- "TESIS DE EJECUTORIAS 1917-1985", Apéndice Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, pag. 266.

La Cuarta Sala, tomaba en cuenta que el citado dispositivo constitucional, no imponía ninguna restricción a la garantía de libertad sindical, razón por la que, con base en una interpretación directa del mismo, llegó a esa conclusión. Pero a raíz de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 27 de agosto de 1931, cuyo artículo 242 señalaba **"Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social..."**¹⁰⁰; la situación cambió, adoptando la referida Sala, la siguiente tesis jurisprudencial:

"SINDICATOS, SU PERSONALIDAD.- La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro". ¹⁰¹ QUINTA EPOCA: TOMO XLVIII, pag. 273.- "Piedad Luna"

¹⁰⁰ *LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- "COMENTADA POR TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE", Ob. Cit., pag. 142.*

¹⁰¹ *JURISPRUDENCIA PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- "TESIS DE EJECUTORIAS 1917-1985", Ob. Cit., pag. 266.*

Resulta evidente que ante el exceso llevado a cabo por el legislador en el referido artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el cual se introdujo la restricción del registro dándole a éste, el efecto constitutivo de los sindicatos, la Cuarta Sala reaccionó señalando en la primera parte de dicha tesis, que la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, tratando de ser congruente con la postura adoptada en la jurisprudencia; empero como se desprende de dicha tesis, por no controvertirse la inconstitucionalidad del registro se mantuvo indiferente sobre la cuestión, señalando únicamente que éste les reconocería determinados derechos y su falta les produciría determinados perjuicios, mas no podría hablarse de una nueva personalidad.

Cabe hacer mención que la jurisprudencia aludida a pesar de establecerse en el artículo 7º transitorio de la actual Ley de Amparo (en vigor desde el 10 de enero de 1936) que **"La jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia hasta la fecha en que esta ley entre en vigor, obligará, en los términos del artículo 194 de la misma..."**; no fue acatada dicha jurisprudencia, en virtud de no existir una sanción legal que constriñera a tal efecto, resultando por ende, que los tribunales colegiados de circuito y jueces de distrito, emitieran sus fallos contrariándola notoriamente.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, excluyó la frase "**Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos...**", que contenía su correlativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo únicamente que los sindicatos tienen la obligación de registrarse ante las autoridades correspondientes, mas sin embargo, los efectos en la realidad, son los mismos, como si se incluyera la frase referida, es decir, que el reconocimiento de la personalidad de los sindicatos, queda sujeta al registro; pero precisamente por no ser expresa en cuanto dicha cuestión, ha propiciado que los tribunales mencionados, sigan emitiendo fallos incongruentes, con lo dispuesto en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, y su mayor parte tendiendo a otorgar efectos constitutivos a la personalidad de los sindicatos, en vez de declarativos, con dicho registro.

Así observamos que el Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, sustentó en detrimento de la garantía de libertad sindical, la siguiente tesis:

"SINDICATOS, REGISTRO NEGADO A LOS. LEGITIMACION PARA EL AMPARO.- Conforme a la Ley Federal del Trabajo los sindicatos sólo gozan de personalidad jurídica cuando estén legalmente registrados, de modo que si lo que se reclama, en el juicio de amparo es precisamente la

negativa de la autoridad competente a registrar a una organización sindical, ésta carece de personalidad para hacerlo, correspondiendo a los trabajadores que la forman o pretenden formarla, promover el juicio de garantías, tanto más cuanto que de existir la violación al derecho de asociación profesional, es en perjuicio de ellos que tal violación se comete". ⁽⁴⁾ R.T.78/68.-Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Dirección Técnica Forestal y de la Conservación, Similares y Conexos de la Cia. Industrial de Atentique, S.A., 30 de junio de 1970, Ponente José Martínez Delgado.

Dicha tesis, deja imposibilitada a la mesa directiva de los sindicatos sin registro, de poder ejercer la representación sindical para interponer el juicio de garantías, por lo que, se ve obligada al desprenderse de las facultades estatutarias, conferidas por la base sindicalista, para que ésta sea la que recurra a la justicia federal ante la negativa del registro sindical. Frente a esta nueva acción de los trabajadores, también se renuevan las incongruencias de los tribunales de amparo, resolviéndo negar la personalidad jurídica de los promoventes, bajo criterios como el sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito en la siguiente tesis:

⁽⁴⁾ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- "ARCHIVO SISTEMATIZADO", 7a. Epoca, Vol. 18, pag. 32

"SINDICATOS, EL AMPARO CONTRA LA FALTA DE REGISTRO DE LOS, DEBE PROMOVERSE POR SU REPRESENTANTE LEGAL Y NO POR SUS INTEGRANTES.- Tomando en cuenta que lo dispuesto por el artículo 374 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen y no desde que se registran, resulta claro que quien debe de pedir amparo, contra la negativa de registro de los mismos, son los propios sindicatos, a través de sus representantes legales, por ser dichos sindicatos los directamente afectados por tal negativa, y no sus integrantes, a quienes si bien les afecta también ese acto, esa afectación por ser solo indirecta no les confiere legitimación procesal activa para impugnarlo por su propio derecho".⁴⁴

REVISION PRINCIPAL 10/82, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este estado.- 10 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos.

Ponente J. Guadalupe Torres Morales, Secretario: Jose Montes Quintero.

⁴⁴ *SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- "MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1982", 2a. Edición, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México 1986, pag. 146*

Sin duda una resolución como la anterior reivindica la garantía de libertad sindical, mas por diversas ejecutorias que le han seguido, observamos que en realidad se trata de otro mecanismo tendiente a evitar la procedencia del juicio de garantías, es decir, esta nueva ejecutoria, sirve a los órganos encargados de impartir justicia, para frenar la acción constitucional, cuando la promueva la base sindicalizada; bajo esa situación, los trabajadores quejosos podrían encontrarse con una resolución como la expedida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en los términos siguientes:

"NEGATIVA DEL REGISTRO DE UN SINDICATO, QUIENES DEBEN PROMOVER EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO EN SU CONTRA.- La Totalidad de los integrantes del sindicato debieron promover el juicio de amparo y no su Secretaría General por carecer de personalidad jurídica para ello, debido a que la responsable negó el registro a dicho sindicato, requisito necesario para la existencia jurídica de éste. No se opone a lo anterior que el artículo 376 de la Ley Federal disponga que la representación de un sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, pues esto debe entenderse que es en relación con el sindicato que a través de su registro haya quedado legalmente constituido, conforme a lo dispuesto por el artículo 365 de dicho

ordenamiento, y como consecuencia, adquirido personalidad jurídica". ¹⁰⁰
 IMPROCEDENCIA 120/83, Sindicato de Trabajadores de la Alianza Francesa de México.- 13 de mayo de 1983.- Unanimidad de votos.

Así se observa que son múltiples las contrariedades, las que han servido para mostrarnos un contorno de lo que es el Estado Mexicano, el que sin recato alguno viola la garantía de libertad sindical prevista en el artículo 123 Constitucional, además de contravenir el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que urge la participación organizada de los trabajadores para restablecer el respeto de dicha garantía en el País.

Néstor de Buen L., comentando la ejecutoria más reciente publicada en el informe de labores de nuestro más Alto Tribunal, concerniente al año de 1990, nos dice "...el sindicato es el que pide registrarse, no quienes lo constituyeron y la negativa del registro legitima a su directiva, legalmente constituida, para promover el amparo a nombre de la organización... Entenderlo de otra manera no es más que hacerle el caldo gordo al corporativismo rampante y dar otro golpe bajo; uno más, a las organizaciones sindicales". ¹⁰¹

¹⁰⁰ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- "MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1983", 2a. Edición, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México 1986, pag. 133.

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO NESTOR.- "¡POBRES SINDICATOS!", La Jornada, México, D.F., año 7, No. 2317, del 24 de febrero de 1991, pag. 21.

Por lo anterior, resulta imperante la acción obrera organizada, sólo de esa manera el Estado se inhibirá de ejercer el control férreo, que mantiene restringida a la garantía de libertad sindical, al grado de hacerla letra muerta en nuestra Ley Fundamental, así como en el Convenio 87 de la referida Organización Internacional del Trabajo.

d) RELACIONES DEL SINDICALISMO Y SUS PERSPECTIVAS

El proceso de crisis, ajuste y modernización de la actualidad, tuvo como consecuencia para el mundo de los trabajadores, un deterioro considerable en sus salarios y condiciones generales de trabajo, de sus contratos colectivos de trabajo y de su vida misma. Es importante destacar que en la última década, los salarios mínimos se han deteriorado, en términos reales, en más del 80 por ciento. Los procesos de revisión salarial han colocado en tela de juicio a los sindicatos obreros y en particular que se les había marginado de los procesos de negociación, cabe señalar que desde 1983, los salario no se discuten con los líderes sindicales sino que ahora forman parte, de los programas económicos y sus condiciones se imponen tanto a los sindicatos, como a los patrones por parte del ejecutivo. Los líderes han protestado de diversas maneras por esta situación, pero finalmente han aceptado las decisiones del llamado gabinete económico; los representantes

patronales asumieron la política programada por el gobierno, que sin duda les beneficiaba. En estos procesos, el conjunto de los sindicatos del país salieron debilitados.

El mal manejo de la política salarial, tomada por la administración pública, hizo poner en entredicho el valor institucional que le confiere la ley federal del trabajo, a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, toda vez que en la actualidad, esta Comisión no realiza las actividades y funciones que tiene conferidas, particularmente los estudios socioeconómicos para determinar el monto de los salarios mínimos en relación al costo de la vida. Es bien conocido y durante los últimos años, que los miembros que integran las comisiones regionales y nacionales de salarios mínimos, únicamente se reúnen con el objeto de corroborar las decisiones tomadas por el poder ejecutivo.

El actual deterioro salarial producto de los gobiernos, que han seguido la política económica actual, que en contubernio con los sindicatos y en forma especial con las grandes organizaciones obreras como son el Congreso del Trabajo (C.T.) y la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.), son co-responsables de que el salario no sea remunerador, entendiéndolo como el que sea suficiente para satisfacer las necesidades de un Jefe de familia en el orden

cultural, social y económico, en tal virtud al no satisfacer el mismo el precepto constitucional, ha generado el descontento e inquietud de la clase trabajadora.

Es evidente el deterioro de la clase trabajadora, durante los últimos 20 años, toda vez que por ejemplo el desempleo en la República Mexicana en los años de 1980, era de 1.7 millones de mexicanos, incrementándose para 1983, a 2.6 millones, para 1989 alcanzó la cifra de 7 millones, y en la actualidad existen entre desempleados y subempleados, la cifra de 20 millones de mexicanos los cuales en su mayoría se encuentran en la economía informal.

Las condiciones actuales, demuestran que el estado no ha cumplido con sus obligaciones ni con sus ideales, que ha manifestado públicamente en lo concerniente a la creación y generación de nuevas fuentes de empleo, tan es así, que la figura de las maquiladoras particularmente en la frontera norte del país, en sus inicios crearon la posibilidad de generar múltiples fuentes de trabajo, mas sin embargo en la actualidad ha decaído su interés, en virtud de que los resultados no son los anhelados, desde sus inicios lo que ha generado los grandes costos sociales como son la actual crisis económica.

Cabe señalar que en los diversos contratos colectivos de trabajo de las grandes, medianas y pequeñas empresas, se han limitado o eliminado, diversas cláusulas que contenían prestaciones económicas para los trabajadores, en deterioro de los mismos.

Como es ampliamente conocido, en la actualidad existen diversos organismos patronales, que pretenden una reforma laboral, vinculada precisamente al proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio, con los Estados Unidos de Norteamérica y el Canadá.

A continuación haremos mención de algunas propuestas patronales con el objeto de reformar la Ley Federal del Trabajo.

La clase patronal ha manifestado claramente la necesidad de reformar la legislación laboral, argumentando: "Que está cargada de obligaciones para los patrones y falta de claridad y sencillez". Precizando que las modificaciones a la Ley Laboral, deberán estar relacionadas íntimamente con la modernización y el fomento a la productividad, eliminando los obstáculos legales.

José Natividad Sánchez, asesor legal de la COPARMEX, ha manifestado públicamente las propuestas patronales en 48 puntos, mas sin embargo únicamente transcribiremos las propuestas que fundamentalmente transgreden o violan los derechos de la clase trabajadora:

"- Eliminarsse de la contratación colectiva los privilegios y trabas que impiden una administración ágil y una mayor productividad de las empresas.

- Acelerarse el proceso de reprivatización de la invalidez, vejez, cesantía y muerte, de los sistemas públicos de seguridad social, que permitan afrontar los problemas sociales que acarrearán y fomenta el ahorro interno del país.

- El escalafón ciego deberá terminar, el ascenso y la mejoría en el trabajo deberá ser derivada de la capacidad, la habilidad y el esfuerzo personal, para estimular la productividad mediante la promoción de los más capaces y responsables, de lo contrario se desmotiva y le hace perder al trabajador su interés en prepararse y capacitarse.

- Otro aspecto de la flexibilización de las normas y de las relaciones individuales de trabajo, implica eliminar la regulación excesiva, propiciar la utilización de la movilidad del personal de un puesto a otro, de un turno a otro, de un horario a otro, con el respeto a la categoría y el salario.

- La facilidad en la determinación de la duración de los contratos individuales de trabajo, estableciéndose mínimos y sanciones legales, que la liberen (a la empresa), del riesgo de la permanencia ciega, posiblemente mediante indemnizaciones parciales, reducidas y justas, y la autorización de la contratación períodos de capacitación inicial por tiempos determinados, y sin responsabilidad para el empleador a su término. Desregularizar la terminación de las relaciones de trabajo, simplificando y modificando los conceptos de indemnización estableciéndose escalas, y límites para evitar la reinstalación forzosa en todos los casos; flexibilizándose el principio de estabilidad en el empleo.

- Eliminar la figura del contrato ley o flexibilizarlo, permitiendo dentro de él, escala por tamaño de empresa.

- **Revisar y desregularizar la figura del despido. Establecer indemnizaciones razonables al término de los contratos temporales, sin responsabilidad patronal.**

- **La clasificación de conceptos oscuros o mal regulados como tiempos de descanso, vacaciones, prima de vacaciones, etcétera, la reglamentación del trabajo por hora, con la debida compensación integrada, mínimos de horas y proporciones legales incluidas".**

Es obvio, que las reformas que pretende el sector patronal a la Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo, el romper con la esencia de la contratación colectiva, toda vez que pretenden eliminar los avances contenidos en la misma, y que prevalezcan los contratos individuales de trabajo, precisando que el salario y sus incrementos deberán estar íntimamente relacionados con la productividad eliminando el concepto de salario mínimo.

Existen asimismo propuestas patronales relacionadas íntimamente con el Sindicalismo, en donde se destaca que pretenden minimizar a los sindicatos con los siguientes enunciados:

- Apoyar la modernización de las centrales sindicales. Debe terminarse la excesiva politización sindical y la cada vez más importante intervención sindical en los procesos administrativos del sistema y de las empresas, para dar lugar a que los sindicatos lleven a cabo su finalidad primaria, que es la de mejorar las condiciones de sus agremiados y crear empleos productivos.

- Corregir el exceso de proteccionismo de la reglamentación colectiva laboral en favor de los sindicatos.

- Prohibir a los líderes sindicales que asuman puestos públicos o de elección popular, durante su gestión como tales.

- Contemplar sanciones y penas específicas en contra de sindicatos y líderes que incurran en movimientos o acciones que no cumplen las formalidades legales.

- Eliminar las cláusulas de exclusión por ingreso y de exclusión por separación.

- **Reglamentar y condicionar el Derecho de Huelga al acreditamiento de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, estableciéndose procedimientos sumarios para terminar o prevenir movimientos de huelga que no cumplan las formalidades legales.**

Reglamentar la terminación de la huelga por la voluntad de la mayoría de los trabajadores; la lucha de clases no sólo lesiona los objetivos de la empresa y del sindicato, sino que perjudica al trabajador en su realización personal.

- **Que la solución de los conflictos surgidos entre empresas y sindicatos se logra, como regla general, entre ellos, sin la intervención de organismos mayores o autoridades, que sólo se justifica en forma subsidiaria.**

De lo anterior podemos deducir, que los patrones pretenden una nueva clase de sindicalismo, que no participe en la política nacional, que se suprima el proteccionismo hacia los sindicatos, así como que sus líderes no ocupen puestos de elección o cargos públicos, asimismo establecer sanciones y penalidades en contra de los líderes de los sindicatos, que infrinjan la ley, por otro lado se

pretende crear el registro público sindical nacional, y que los conflictos entre el sindicato de trabajadores y los patrones, se resuelvan entre ellos mismos sin necesidad de recurrir a las instancias legales.

Es clara la concepción patronal, para las perspectivas del sindicalismo, ideas que han sido reiteradas por el estado, que su tendencia es precisamente el control sobre estas organizaciones.

El gobierno ha manifestado por su parte, su idea del nuevo sindicato, señalando:

1. El sindicalismo de orden muy tradicional ya no es la mejor base para el Estado; por tanto se plantea la necesidad desde el punto de vista de los gobernantes, de reconstruir una base política más sólida.

2. El sindicalismo corporativo o tradicional esta convertido en una porción mínima de la sociedad, con mayor razón si se le compara con la enorme masa de trabajadores y con su heterogeneidad, empleados y desempleados, situados en economías formales e informales, en la pequeña, mediana y gran empresa, en maquiladoras y trasnacionales, en la ciudad y en

el campo, sindicalizados y no sindicalizados por todos los trabajadores que están presentes, el sindicalismo tradicional ya no es capaz de representarlos a todos.

3. El sindicalismo centralizado ya no representa necesariamente la mejor opción para mantener la dominación política. A través de los procesos electorales se ha observado que las grandes centrales y el mismo CT ya no cumplen con su papel político; sin embargo, los gobernantes no encuentran todavía con qué sustituir a los organismos cúpula.

4. El sindicalismo oficial tiende más frecuentemente al ejercicio de la violencia para mantener sus áreas de influencia laboral y política. Cuando se han dado estos casos los gobernantes tienden a apoyar las acciones de los líderes sindicales.

5. Los gobernantes actuales pretenden un sindicalismo que ya no influya en la determinación de los gastos sociales ni en la formulación de los programas económicos nacionales. Con este punto se trata de eliminar uno de los pilares fundamentales del sindicalismo oficial y a través del cual se negociaban sus relaciones con el Estado.

6. Los gobernantes prefieren un sindicalismo que se adapte sin mayores trámites a los programas económicos como el PECE.

7. El gobierno propone un sindicalismo vinculado más directamente a las empresas, se trata de que los sindicatos ejerzan una actividad mas gremial que política, que promuevan cómo elevar la calidad y la productividad en cada empresa.

8. Se propone que las direcciones sindicales se alejen lo más posible de las esferas políticas, pues se supone que éstas son el espacio privilegiado para los partidos políticos y para el gobierno.

9. Para limitar el poder de la CTM, el gobierno ha tratado de construir un cerco en torno de ella. Por un lado trata de fortalecer a otras centrales y por otro lado se construye otro polo sindical a través de la Feste.

10. El gobierno en su actividad frente a los sindicatos, ha mostrado que tiene predilección por los métodos coercitivos y autoritarios. Para encontrar soluciones a varios conflictos también ha recurrido a los diversos aparatos de fuerza con que cuenta el Estado.

11. En cuanto a las direcciones sindicales el gobierno se ha orientado por sustituir a las direcciones mas desgatadas y a las que se opongan a los proyectos especfficos de la política económica.

Como consecuencia de lo anterior, es clara la idea del gobierno, con el objeto de renovar el sindicalismo obrero en este país, como se desprende de las propuestas sindicales que podemos enunciar de la siguiente manera:

a) El grupo gobernante desarrolló una amplia injerencia en el conjunto de la vida sindical.

b) Con diversos mecanismos se participa en el nombramiento o designación de los líderes.

c) Con el uso de la fuerza, el gobierno ejerce fuertes restricciones a los derechos constitucionales como son la huelga, la libertad sindical, el derecho al trabajo y a la contratación colectiva.

d) El gobierno se inclina por mantener un sindicalismo donde predominen los mandos verticales y no la democracia.

e) Se orienta por sostener a las dirigencias sindicales que acepten sin la menor crítica los proyectos gubernamentales.

f) Se inclina por sustituir a los líderes que pretendan caminar por cuenta propia, como fue el caso de la CROC.

La propuesta del Estado en torno al sindicalismo nos proporciona un perfil sumamente limitado de lo que pueden ser las organizaciones sociales y de su radio de acción. También se expone una enorme contradicción, por un lado el gobierno pretende la existencia de sindicatos que no participen en política y por otro lado, él es el primero en reclamar la presencia sindical para fortalecer al partido oficial y hacerlos partícipes de la firma de los llamados pactos económicos, de esta forma la misma actividad gubernamental coloca a los sindicatos en el centro de la vida política del país.

Por lo que respecta la modernidad, es importante precisar que debe de existir una renovación, en la estructura del sindicalismo, que tiene como objetivo el promover el desarrollo de la vida democrática en el interior de los sindicatos y que se refleje de manera nacional, principalmente en sus áreas de acción sin inmiscuirse con los partidos políticos.

Como se ha manifestado en el presente trabajo de investigación, es fundamental que prevalezca la libertad para afiliarse al sindicato que el trabajador elija, y no obligarlo a pertenecer o ingresar al sindicato que sea titular de la contratación colectiva.

El Acuerdo Nacional para la Productividad ante el Sindicalismo, es un documento que está firmado por los representantes patronales, por los sindicales y por el mismo gobierno. En el se establecen las bases jurídico-políticas para incrementar la productividad. Se supone que el Acuerdo permitirá al país tener mejores condiciones para competir a nivel mundial.

Un antecedente del acuerdo, es el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, que se difundió en el transcurso de 1991. El nuevo documento, del Acuerdo Nacional de Productividad, implicaría establecer compromisos por parte de los patrones y de los sindicatos, tal como se ha hecho en los diversos Pactos de Crecimiento que se han firmado de 1983 a 1991. El Acuerdo de Productividad tiene fuerza para establecer convenios al margen o al interior de los contratos colectivos.

El Acuerdo de Productividad implica fundamentalmente los mecanismos para medir la productividad y con esta base determinar los salarios que correspondan a los trabajadores. Este acuerdo que se propuso es otro mecanismo para disminuir el contenido de los contratos colectivos, de la Ley Federal del Trabajo y del mismo artículo 123 constitucional. El acuerdo es otra manera de darle vuelta a la legislación, sin necesidad de entrar en una reforma directa de la legislación laboral.

La firma del Acuerdo implicaría un proceso similar al ocurrido con el Sistema de Ahorro para el Retiro, (SAR), que aparentemente era una cosa nueva y terminó modificando varias leyes y el artículo 123.

En la experiencia de los últimos años en torno a los Pactos, no puede haber engaños, de todos los firmantes los sindicatos son los que han recibido la peor parte, mientras ellos han aceptado congelar los salarios, los empresarios y el gobierno han encontrado diversas formas para elevar los precios de los más diversos bienes. Lo que se puede esperar del acuerdo de la productividad es que los sindicatos sí respeten los compromisos y los patrones en alianza con el gobierno, van a encontrar las formas de eludir éstos; una vez más los trabajadores serán los únicos que cumplen y los que reciban menos ingresos.

En cuanto a las relaciones de los Sindicatos, en torno a la firma del Tratado de Libre Comercio los puntos de vista de estos y de los trabajadores, son algunas de las demandas que se plantearon en diversos eventos:

- **Respeto al derecho de soberanía de México contemplado en la Constitución Política.**

- **Respecto al artículo 123 Constitucional y a las leyes laborales de México.**

- **No establecer situaciones de excepción con ninguna empresa, nacional o extranjera, en torno a los derechos laborales.**

- **Preservar y abrir nuevos empleos, con estabilidad y con seguro de desempleo.**

- **Homologar los sistemas de seguridad social, tomando como punto de partida los niveles mas altos.**

- **Homologar las normas de higiene y seguridad.**

- Se propusieron mecanismos para homologar las condiciones de trabajo en general, por rama y por empresa.

- Se propusieron mecanismos para ir equiparando la capacitación, los salarios y la productividad.

El Tratado de Libre Comercio, no contempla la solución para nuestro país del problema de la deuda externa, ni la eliminación del proteccionismo estadounidense. En lo que si ya se avanzó, es en la casi total destrucción de las legislaciones laborales de los países latinoamericanos, que con largas y complejas luchas históricas, los trabajadores de estos países conquistaron para evitar el deterioro de sus condiciones de vida y trabajo.

Nuestro país no está exento de la realidad que viven los países de América Latina y en General los países pobres del planeta. A partir del 1º de enero de 1994, los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, se han visto afectados por la vía de los hechos, ya que aunque la legislación laboral mexicana tiene establecido en el artículo 123º constitucional, como principio fundamental, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables (fracción

XXVIII), ya es cotidiano ver que en la práctica se ha reformado la ley laboral, se han eliminado conquistas importantes de los trabajadores plasmados en los Contratos Colectivos de Trabajo; el derecho de huelga es sistemáticamente vulnerado con el recurso de la llamada calificación, con criterios arbitrarios que las declara inexistentes, ilícitas o sencillamente negándoles el trámite.

Cotidianamente las quiebras fraudulentas, provocan despidos masivos de trabajadores para pagarles indemnizaciones por debajo de lo establecido por la ley y recontractar nueva gente ya sin prestaciones ni sindicatos legítimos; la figura jurídica de la requisita y de la expropiación, ahora se aplican con mayor frecuencia en contra de las huelgas.

La seguridad en el empleo que es un derecho constitucional está siendo violado sistemáticamente por parte de las autoridades. La prensa cuenta cotidianamente los despidos masivos de trabajadores-petroleros, siderúrgicos, ferrocarrileros, de tubos de acero, de Conasupo, de la industria textil, así como se está anunciando el riesgo de despidos por el cierre de ingenios, de alrededor de veinte mil trabajadores de la industria azucarera, así como de otros sectores.

De lo anterior se desprende, que con el TLC, el derecho laboral mexicano se encuentra en una situación verdaderamente crítica, la legislación laboral ha sufrido cambios importantes por la vía de los hechos, violando las fracciones XV y XIX del artículo 123 Constitucional. No puede dejarse de mencionar que en nuestro país se sigue hablando sobre las reformas al artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, pero constatamos que se aprobaron leyes que modificaron diversos aspectos jurídicos laborales, como los relativos a la vivienda, la seguridad social y el fondo de retiro, así como el llamado Acuerdo Nacional para la Productividad. Estas y otras disposiciones han afectado en forma sustancial la naturaleza y contenido del artículo 123 Constitucional.

Y en relación a los sindicatos ha provocado un nulo crecimiento de los trabajadores sindicalizados, debido a la alta tasa de desincorporación por despidos y cierres de empresas, así como ante la menguada afiliación de ramas en crecimiento, como son las maquiladoras y el sector turismo; pérdida de fuerza y representación en el partido oficial y en las contiendas electorales populares; falta de propuestas sindicales ante los cambios de carácter tecnológico en las transformaciones de los procesos productivos, en los círculos de control de calidad

y otras formas de organización del trabajo; negativa ante cualquier opción que implique la participación de los trabajadores y pérdida de la fuerza de los sindicatos para negociar frente a la patronal y el gobierno los salarios, los contratos colectivos de trabajo, etc.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En nuestro país el derecho a la reunión de las personas, se consagra en el artículo noveno de la Constitución y retomando esta garantía el artículo 123º, que regula las relaciones obrero patronales, al otorgar el derecho a los trabajadores y a los patrones, para asociarse creando sindicatos.

SEGUNDA.- El artículo 123º Constitucional es el instrumento jurídico, que tiene por objeto la defensa, tutela y reivindicación de la clase trabajadora en la República Mexicana. A partir de 1917 nuestro país se constituye el precursor de los derechos laborales del mundo, estableciendo un estado de igualdad entre el capital y el trabajo.

TERCERA.- La asociación profesional o Sindicato, es una respuesta social en particular de clase trabajadora, a la Política Económica implantada por el Estado, entendiéndose que la naturaleza jurídica del sindicalismo, tiene como objetivo primordial el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de sus agremiados.

CUARTA.- El control del Estado para la constitución y registro de los sindicatos de los trabajadores, deberá combatirse mediante la lucha organizada de los mismos con el objeto de garantizar el ejercicio de la libertad sindical, y que la personalidad jurídica de los sindicatos se obtenga una vez depositado ante la autoridad competente la documentación respectiva que exige la ley.

QUINTA.- La realidad social nos demuestra, que las relaciones obrero patronales, no se encuentran totalmente equilibradas por lo que se acentúa el control que el Estado pretende sobre la libertad sindical.

SEXTA.- La Clase trabajadora deberá luchar por todos los medios legales y en forma organizada, con el objeto de evitar que el Poder Legislativo continúe restringiendo la libertad sindical, con fundamento en la Ley Federal del Trabajo, que contraviene lo dispuesto por la Carta Magna.

SEPTIMA.- La tarea fundamental de los sindicatos de trabajadores, así como de sus dirigentes deberá ser el obtener la unidad de los mismos, con independencia de su afiliación e ideas políticas, para que las grandes mayorías creando la unidad orgánica, puedan realizar acciones comunes para lograr el objetivo esencial del sindicalismo.

OCTAVA.- La cláusula que establece el derecho de huelga es notoriamente inconstitucional, por contravenir el artículo 13º, 14º, 15º, 16º, 17º y 23º Constitucionales, así como el artículo XVI y XXII, por lo que se sugiere que se elimine de nuestro derecho del trabajo.

NOVENA.- El derecho del trabajo, tal como se establece en el artículo 359 de la Constitución, tiene su fundamento en el artículo 359 de la Constitución, el cual para su desarrollo, es necesario que el Estado designe a sus representantes a trabajadores dignos y competentes para ejercer la función política estatal o nacional, con el objeto de promover el sindicalismo que invariablemente debiera ser el instrumento de defensa de la clase trabajadora.

DECIMA.- Al pretender la formación de sus estatutos y reglamentos debe tenerse presente el espíritu de lucha de clase, con el objeto de promover las condiciones de trabajo que redunden en un mayor poder adquisitivo.

DECIMO PRIMERA.- La integración de nuestra economía al TLC con Estados Unidos y Canada, pretende conformar la acumulación y crecimiento del aparato productivo de Norteamérica, hacia el mercado mundial, con el objeto de que nuestro país pueda ser exportador de bienes y servicios.

DECOMO SEGUNDA.- Como consecuencia de lo anterior el sindicalismo en este país deberá coordinar sus derechos e intereses con los del capital, con el objeto de evitar el cierre de empresas y fomentar su creación

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel.- **"La huelga y el Cierre Empresarial"**,
2ª Edición, Editorial Harla, España 1979.

APARICIO, A. LOPEZ.- **"El Movimiento Obrero en México"**,
Editorial Porrúa, S.A., 27a. Edición, México 1994.

ARAIZA, Luis.- **"Historia del Movimiento Obrero Mexicano"**,
Tomo IV, Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1972.

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamin.- **"Historia de la
Revolución Mexicana"**, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, México 1981.

BUEN L., Nestor de.- **"Derecho del Trabajo"**, Tomo I, Editorial
Porrúa, S.A., 7a. Edición, ampliamente revisada y actualizada, México 1989.

BUEN L., Nestor de.- **"Derecho del Trabajo"**, Tomo II, Editorial
Porrúa, S.A., 8a. Edición actualizada, México 1988.

BUEN L., Nestor de.- **"Pobres Sindicatos"**, La Jornada, México D.F., Año 7, número 2317, del 24 de Febrero de 1991.

BUEN L., Nestor de.- **"Sindicatos, Democracia y Crisis"**, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, México 1985.

BUEN L., Nestor de.- **"Las Limitaciones Estatales a la Libertad Sindical"**, Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo I, 8ª época julio-septiembre, México 1977, Editorial Talleres Graficos de la Nación.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio.- **"Las Garantías Individuales"**, Editorial Porrúa, S.A., 2ª Edición, México 1954.

CABANELLAS, Guillermo.- **"Derecho Sindical y Corporativo"**, Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina 1946.

CASTORENA, J. Jesus.- **"Manual de Derecho Obrero"**, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición, México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.- **"El Artículo 123º Constitucional y su proyección en latinoamerica"**, Editorial Porrúa, S.A., México 1976.

CUEVA, Mario de la.- **"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"**, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 7a. Edición, actualizada por Urbano Farfás, México, 1993.

DAVALOS MORALES, José.- **"Constitución y nuevo Derecho del Trabajo"**, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991.

DE PINA, Rafael.- **"Diccionario de Derecho"**, Editorial Porrúa, S.A., 15ª Edición, México 1993.

FRAGA, Gabino.- **"Derecho Administrativo"**, 23ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.

GUERRERO, Euquerio.- **"Manual de Derecho del Trabajo"**, 9ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.

GUTIERREZ Y VILLANUEVA, Reynold.- **"La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica"**, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

HERNAIZ MARQUEZ, Miguel.- **"Tratado Elemental del Derecho del Trabajo"**, 3ª Edición, Editorial Botas, Madrid, España 1964.

HUITRON, Jacinto.- **"Historia del Movimiento Obrero en México"**, Casa del Obrero Mundial, México 1976.

LASTRA LASTRA, José Manuel.- **"Derecho Sindical"**, Prólogo de Hector Santos Azuela, Editorial Porrúa, S.A., 2ª edición actualizada, México 1993.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente.- **"La Libertad Sindical en México"**, Editorial La Lucha, 1ª Edición, México 1926.

LOZANO, José María.- **"La Constitución de 1917"**, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1974.

RAMOS Eusebio.- **"Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera"**, Cardenas Editores y Distribuidores, México 1978.

RICOR, Humberto E.- **"La Cláusula de Exclusión en sus relaciones con los derechos de Sindicación y la Libertad de Afiliación Sindical"**, Revista Mexicana del Trabajo y Previsión Social, No. 3, Tomo XVII, 6ª Epoca, julio-agosto-septiembre 1970, México 1970.

SANTOS AZUELA, Hector.- **"Estudio de Derecho Sindical y del Trabajo"**, Editorial U.N.A.M., México 1987.

SECRETARIA DE GOBERNACION.- **"Bicentenario de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano"**, 1789-1989, Editado por los Talleres Gráficos de la Nación, México 1989.

SERRA ROJAS, Andres.- **"Tesorería General del Estado"**, 3ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1964.

SILVA HERZOG, Jesús.- **"Breve Historia de la Revolución Mexicana"**, Tomo I, Editorial Fondo de Cultura Económica, 6ª Edición, México 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto.- **"Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo"**, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto.- **"Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo"**, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, México 1985.

LEGISLACION

*** CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Comentada por Genaro David Gongora Pimentel y Miguel Acosta Romero, Texto vigente, Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición Conmemorativa del 75º Aniversario de su Promulgación, México, 1994.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, Comentada por
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 22ª
Edición, México 1956.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**, Comentada por
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 23ª
Edición, México 1974.

* **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Comentada por Alberto Trueba
Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 74ª Edición actualizada,
México, 1994.

* **LEY DE AMPARO REFORMADA**, Comentada por Alberto
Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., 64ª Edición
actualizada, México, 1995.

* **CONVENIO NUMERO 87 DE LA O.I.T.**, ratificado por México.-
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3ª Edición, Editado por los Talleres
Gráficos de la Nación, México 1984.

* **JURISPRUDENCIA, PODER JUDICIAL DE LA
FEDERACION**, Tesis de Ejecutorias 1917-1985, Apendice Semanario Judicial de
la Federación, 5ª parte, 4ª Sala.

* **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**, Archivo
Sistemático, 7ª época, Volumen XVIII, México, D.F.

* **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**,
Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1982, 2ª Edición, Editorial
Talleres Gráficos de la Nación, México 1986.

* **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**,
Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1983, 3ª Edición, Editorial
Talleres Gráficos de la Nación, México 1988.

*** REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Diario Oficial de la Federación, Tomo
CDXLVII, No. 19, del 13 de Diciembre de 1990.**