

231



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

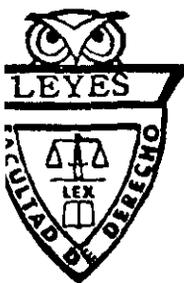
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

## INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 69 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**DAYANA MINERVA ESPINOSA RODRIGUEZ**

ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

287659



MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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 DIOS,  
Por permitirme alcanzar una más de mis metas.
- A MIS PADRES,  
Por todo el amor y los valores que sembraron en mí para ser una buena persona.
- A ELIZABETH Y MYRIAM,  
Por sus buenos consejos, sus risas y el cariño que nos une.
- A MI FAMILIA,  
Porque siempre han estado junto a mí en los momentos más importantes.
- A MIS GRANDES AMIGOS,  
Por el cariño y apoyo que me han brindado sin esperar nada a cambio
- A TODOS MIS AMIGOS ABOGADOS,  
Por compartir conmigo su experiencia y conocimientos.
- AL LIC. ENRIQUE LARIOS  
Por su apoyo y profesionalismo.

# INDICE

INTRODUCCION .....	I
--------------------	---

## CAPITULO I.- CONCEPTOS

1. Diversos denominaciones de Derecho del Trabajo .....	1
2. Criterios empleados para definir el Derecho del Trabajo .....	4
3. Naturaleza Jurídica y características del Derecho del Trabajo .....	8
4. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo .....	12
5. El Derecho del Trabajo Burocrático .....	15
6. Naturaleza Jurídica y características del Derecho del Trabajo Burocrático .....	17
7. Regulación Jurídica del Derecho del Trabajo Burocrático en México .....	20
8. La libertad de asociación como Garantía Individual .....	24
A. Extensión de la libertad de asociación .....	24
B. Limitaciones constitucionales de la libertad de asociación .....	27

## CAPITULO II.- ANTECEDENTES

1. Antecedentes del sindicalismo .....	28
A. La Revolución Industrial y el Movimiento Obrero en Inglaterra (1970-1815) .....	30

B. Evolución de las Corporaciones de Oficios en Francia .....	34
C. La Organización Corporativa en Italia .....	37
D. Régimen Jurídico del Sindicato Español .....	41
E. El Movimiento Obrero Alemán .....	47
F. Centenario de la Doctrina Social Católica .....	51
G. El Sindicalismo en México .....	55
A) Nacimiento del artículo 123 constitucional .....	64
B) Legislación del Derecho del Trabajo .....	69
I. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	70
II. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	72
C) Legislación en el Derecho del Trabajo Burocrático .....	74
I. El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil .....	76
II. El Estatuto de los trabajadores de los Poderes de la Unión del 5 de diciembre de 1938 .....	77
III. El Estatuto de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941 .....	78
D) Creación del apartado B del artículo 123 constitucional .....	79
E) Surgimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado .....	81

### **CAPITULO III.- LINEAMIENTOS DE LOS SINDICATOS**

1. Sindicato .....	83
A. Orígenes y evolución .....	84

B. Constantes del sindicalismo .....	85
C. Fines .....	86
D. Régimen jurídico .....	87
E. Concepto, objeto y caracteres .....	89
F. Naturaleza jurídica .....	92
2. Sindicatos Burocráticos .....	94
A. Nacimiento o Constitución .....	95
B. Fundamento constitucional .....	96
C. Concepto y objeto .....	97
D. Sujetos .....	98
3. Principios de la Libertad Sindical .....	100
A. Libertad sindical .....	102
B. Autonomía sindical .....	106
C. Derecho de afiliación sindical .....	112
D. <i>Unidad sindical</i> .....	113
E. Pluralidad sindical .....	114

**CAPITULO IV.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 69 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo .....	115
--	-----

. Supremacía de la Constitución sobre leyes secundarias y otras normas jurídicas. ....	124
. Finalidad de la conformación de un sindicato. ....	128
. La sindicalización como un derecho del trabajador y no como una obligación . ....	129
. Finalidad de crear una ley secundaria de ámbito federal para los Trabajadores al Servicio del Estado . ....	131
. Inconstitucionalidad del artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado . ....	133
<b>CONCLUSIONES</b> . ....	136
<b>ANEXO</b> . ....	139
<b>BIBLIOGRAFIA</b> . ....	142

# INTRODUCCION

Al iniciar esta tesis, debemos partir de la afirmación que todo Derecho es dinámico y evolutivo. El Derecho del Trabajo no es la excepción, es por ello que para una correcta y eficaz aplicación de las normas jurídicas que lo regulan deben observarse las circunstancias políticas, económicas y sociales del ámbito espacial y temporal en que se va aplicar, esto significa que si una norma jurídica ha sido rebasada por la realidad que se vive en el país, es necesaria su reforma, su derogación o su abrogación, toda vez que ya no se ajusta a las necesidades del pueblo.

En México, la norma fundamental sobre la que se apoyan todas las demás normas jurídicas es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Derecho del Trabajo, encuentra sus lineamientos esenciales en el artículo 123 Constitucional, pero debido al amplio campo de estudio y diversas hipótesis que se pueden presentar resulta indispensable la existencia de leyes reglamentarias de dicho precepto, estos ordenamientos son la Ley Federal del Trabajo (Reglamentaria Apartado A) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentaria del Apartado B).

Ambas leyes son federales, debido a que por experiencia histórica resulta necesaria la unificación y la coordinación del régimen jurídico aplicable a los trabajadores.

El Derecho del Trabajo (trabajadores privados) y el Derecho Burocrático (trabajadores al servicio del Estado) son ramas del derecho autónomas, y cuya naturaleza es social, toda vez que se fundan en diferentes principios y procedimientos protectores en favor de la clase

trabajadora, ya que son los trabajadores la parte más débil de la relación laboral, sin hacer distinción del tipo de trabajo que realice cada persona, las normas jurídicas laborales fueron creadas con la intención de proteger a todos los individuos que prestan un trabajo personal subordinado.

Como lo observaremos en el desarrollo de esta investigación, si bien es cierto que la relación de trabajo y la formación de los sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado surge de manera muy diferente a los trabajadores privados, también es cierto que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a ambas clases en su calidad de trabajadores.

La problemática en la que sustentaremos nuestra tesis surge de la inconstitucionalidad del artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece que "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que lo soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados".

Apoyaremos nuestro criterio de inconstitucionalidad del precepto citado tomando en consideración lo establecido por nuestra Constitución, por criterios establecidos por nuestro máximo órgano jurisdiccional que es la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las opiniones de diversos juristas y estudiosos de la materia.

También señalaremos la importancia de la supremacía de la Constitución, toda vez que las relaciones laborales de los servidores del aparato burocrático se rigen por la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, y a través de un análisis teórico y práctico haremos notar que esta ley va más allá atentando en contra de nuestra Ley Suprema.

# CAPITULO I. CONCEPTOS

## 1. DIVERSAS DENOMINACIONES DE DERECHO DEL TRABAJO

Debido a la evolución histórica, el Derecho del Trabajo ha adoptado diversas denominaciones atendiendo al lugar y época de su aplicación y estudio.

Una de las primeras denominaciones fue la usada por la Doctrina Francesa (1889), que lo llamó Derecho Industrial, este concepto atiende a una justificación meramente histórica, debido a que con el desarrollo de las industrias aparecen los primeros síntomas de malestar obrero. Este título fue desechado porque se limita únicamente a los problemas de trabajo en la industria, dejando a un lado a otras clases de trabajadores, cuando el objetivo de estudio de esta rama jurídica es todo trabajo personal subordinado.

Otra denominación usada por los franceses (siglo XIX), es la de Derecho Obrero, misma que resulta insuficiente por ser limitativa al género de obreros, es decir, se limita al estudio de las relaciones jurídicas de los trabajadores de las empresas fabriles, dejando fuera a los trabajadores llamados empleados, que son quienes realizan actividades profesionales de orden superior.

Los tratadistas españoles proponen la denominación de Derecho Social, la cual resulta inaplicable porque es demasiado genérica para nuestra disciplina, ya que todo derecho es social y este nombre invade otras ramas del derecho.

También se le llamó Política Social, este título resulta a todas luces inaplicable, ya que nuestra disciplina por contener medidas reguladoras y protectoras de trabajo plasmadas en normas legales, tiene que distinguirse perfectamente como un Derecho ya formado y reconocido, mientras que la política social se compone de directrices ideológicas, éticas y religiosas, así como de métodos de sociología aplicada.

Los estudiosos corporativistas franceses le dieron el nombre de Derecho Corporativo, por ser un derecho que contiene normas que regulan corporaciones profesionales dentro de un determinado régimen jurídico-político. Este nombre también es erróneo en virtud de que la característica de corporativo se identifica con lo sindical, es decir con un grupo de trabajadores, dejando a un lado al trabajador en forma individual.

Otra denominación fue la de Derecho Sindical, en la que nos encontramos con la misma problemática que en el Derecho Social o *Derecho Corporativo*, ya que el derecho sindical es solo uno de los tantos capítulos del Derecho del Trabajo correspondiente a la parte colectiva.

Otros estudiosos de la materia lo llaman Derecho Económico, siendo esta denominación imprecisa, toda vez que el Derecho del Trabajo no abarca todos los fenómenos económicos.

Actualmente, la mayoría de los estudiosos del derecho de diversos países coinciden en que la denominación correcta de nuestra materia es la de Derecho del Trabajo, o bien, Derecho Laboral.

En México, la denominación empleada para esta materia es la de Derecho del Trabajo, ya que bajo ese concepto está reconocida en nuestras leyes englobando todos los aspectos relativos al trabajo, tanto en el aspecto individual como en el colectivo.

Ahora bien, para una visión integral del Derecho del Trabajo, éste deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Y como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Nosotros estamos de acuerdo en que la denominación de nuestra materia sea Derecho del Trabajo, ya que dicho título no invade ni limita otras ramas del derecho, y bajo este nombre podemos afirmar que el Derecho del Trabajo abarca:

Tanto el Derecho individual del Trabajo, que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo. La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo. Así como el Derecho Colectivo, que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga. La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y el derecho procesal del trabajo.

## 2. CRITERIOS EMPLEADOS PARA DEFINIR EL DERECHO DEL TRABAJO

Son innumerables las definiciones existentes sobre el Derecho del Trabajo, ya que cada autor lo enfoca con diferente criterio tomando en consideración la relación laboral, sus fines, los sujetos que intervienen, su objeto de estudio y el impacto social; o bien, otros lo definen desde un punto de vista jurídico, político o económico; sin embargo podemos observar que todas las definiciones parten de la percepción de que el Derecho del Trabajo es una unidad integral formada por diversos principios fundamentales, apoyada en instituciones creadas por el hombre, influenciado por aspectos jurídicos, políticos, sociales y económicos acordes a la situación histórica que se vive pero siempre con la finalidad de alcanzar los ideales de justicia social.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical o individual". <sup>1</sup>

### ♦ En cuanto a sus fines.

El Maestro Mario de la Cueva define el Derecho del Trabajo como "La norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital". <sup>2</sup>

<sup>1</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Cuarta edición. UNAM. México. 1991. p. 982.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 1993. p. 83.

Para el Licenciado Alberto Briseño Ruiz, el Derecho del Trabajo “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.<sup>3</sup>

El catedrático José Dávalos concibe al Derecho del Trabajo como “El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>4</sup>

#### ♦ Atendiendo a los sujetos de la relación laboral.

El profesor José Dávalos nos señala que el jurista Paul Durand lo concibe como “El conjunto de reglas que con ocasión del trabajo dependiente se forman entre los empleados, los trabajadores y el Estado”.<sup>5</sup>

#### ♦ En base a la relación laboral

El jurista Eugenio Pérez Botija define el Derecho del Trabajo como “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo”.<sup>6</sup>

#### ♦ En cuanto al objeto de estudio y su impacto en la sociedad.

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho laboral “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla México. 1985. p. 24.

<sup>4</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México 1982 p. 44

<sup>5</sup> Idem p 45

<sup>6</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio Derecho del Trabajo. Sexta edición. Tecnos Madrid 1960 p. 4.  
TRUEBA URBINA, Alberto. et.al. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa Mexico. 1990 p 14

El maestro Ernesto Krotoschin, concibe al Derecho del Trabajo "Como el conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación".<sup>8</sup>

#### ◆ Desde el punto de vista jurídico.

El Doctor Miguel Borrel Navarro define al Derecho Laboral como "El conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales; los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo; y los organismos de clase, obreros y patronales, así como sus características, requisitos y personalidad".<sup>9</sup>

El Licenciado J. Jesús Castorena afirma que el Derecho del Trabajo "Es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan".<sup>10</sup>

#### ◆ Desde el punto de vista económico, político y jurídico.

El Licenciado Caballenas afirma que el Derecho Laboral puede ser definido desde estos tres puntos de vista, tomando el jurídico respecto a

<sup>8</sup> KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones del Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires 1968 p.4.

<sup>9</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista México 1989. p. 3.

<sup>10</sup> CASTORENA J. Jesús Manual de Derecho Obrero. Segunda edición. s. e. México. 1967 p. 3

las definiciones referentes al contrato de trabajo, a la relación de trabajo, al sujeto, al conjunto de normas y a los diversos fines del derecho laboral. <sup>11</sup>

El Doctor Néstor de Buen, toma en consideración diversos criterios de clasificación y define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" . <sup>12</sup>

De acuerdo a los criterios vertidos con anterioridad, nosotros podemos afirmar que para estar en posibilidad de comprender que es el Derecho del Trabajo debemos partir de un panorama general de lo que esta rama del derecho estudia y regula, justificando su existencia y delimitando su campo de estudio y aplicación dentro del derecho positivo vigente.

Por lo que nosotros conceptualizamos al Derecho del Trabajo como:

La rama del derecho social que regula a través de normas jurídicas sustantivas y adjetivas las relaciones y conflictos de trabajo de forma individual y colectiva, como consecuencia de la prestación de un trabajo personal y subordinado, con el fin de proteger y reivindicar a la clase trabajadora en el goce y ejercicio de sus derechos para mejorar su nivel de vida.

---

<sup>11</sup> Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Omcba. Buenos A. 1996 p. 17

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I Porrúa. México. 1994. p.54

### 3. NATURALEZA JURÍDICA Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, ya que tiene un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su estudio, por lo que los estudiosos de la materia mantienen opiniones contradictorias sobre la naturaleza jurídica del mismo.

Jesús J. Castorena considera que el Derecho Obrero es una rama del derecho público, ya que su regulación y aplicación está supeditada al Estado.

Almonsy opina que el Derecho del Trabajo forma parte del derecho privado, toda vez que éste gira alrededor del contrato del trabajo, en donde prevalece la autonomía de la voluntad de las partes.

Otros juristas opinan que el Derecho del Trabajo es un derecho mixto, ya que nuestra disciplina tiene su origen dentro del derecho privado, toda vez que el contrato del trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a reglas del derecho común ; pero con el tiempo adquirió autonomía jurídica lo que trajo como consecuencia que el derecho civil quedará como supletorio. El Derecho del Trabajo se expandió y el Estado tuvo una mayor intervención en cuanto a su aplicación y cumplimiento por lo que nuestra disciplina invadió el Derecho Público.

Otros autores como Gurvitch y Gierke, así como Krotzschin afirman que el derecho del trabajo es un Derecho Social, ya que es un derecho de integración en donde se dan relaciones de coordinación, así como vínculos de subordinación, que no pierde su autonomía y denominación, y por sus características propias es considerado un derecho excepcional que tiene por objeto el equilibrio y armonía de del capital y el trabajo, mismas que deben desarrollarse en beneficio de la colectividad.

Nosotros opinamos que el Derecho del Trabajo es un derecho de naturaleza social que tiende a la protección trabajador como parte integrante de una clase social económicamente débil, otorgándole derechos y un mínimo de garantías inalienables, encargándose de mantener el equilibrio entre los factores de la producción en busca de mejores condiciones con el fin de beneficiar a la colectividad.

En cuanto a sus características, el Derecho del Trabajo :

♦ “Es un derecho **inconcluso**, ya que la legislación contiene garantías mínimas, sobre la base de que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas”.<sup>13</sup>

Dentro del Derecho del Trabajo también es aplicable el Principio de la regla más favorable, que afirma que en caso de conflicto normativo entre la ley y el contrato, o la costumbre, prevalecerá la regla más favorable para los trabajadores, toda vez que se trata de un derecho social y debe proteger a la parte más débil de la relación.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. p. 248.

◆ Es un derecho **dinámico**, que evoluciona día con día según las necesidades del hombre y de la sociedad, tomando como base una serie de principios fundamentales.

◆ Es un derecho **expansivo e inalienable**, toda vez que se aplica sin excepción a todo individuo que tenga la calidad de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º define al Trabajador como :

“La persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”.

◆ Es un derecho **concreto y actual**, debido a que su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesión de las personas.

◆ Es un derecho **imperativo**, toda vez que nadie puede sustraerse de los alcances del Derecho del Trabajo e impera por encima de la voluntad de las partes, ya que los derechos que otorga son irrenunciables.

◆ Es un derecho **carente de formalismo**, ya que es notoria la tendencia de darle efectos jurídicos a los simples hechos sin necesidad de revestirlos de solemnidad, ya que lo que realmente le interesa al legislador es la existencia de la relación de trabajo para protegerla.

◆ Es un derecho **distinto**, toda vez que se separa del derecho público y del derecho privado, atendiendo a que es un derecho de naturaleza jurídica social, cuya finalidad es proteger y reivindicar a la clase

trabajadora en el goce y ejercicio de sus derechos para mejorar su nivel de vida.

- ◆ Es un derecho **bilateral**, toda vez que establece derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los patrones.

- ◆ Es un derecho **unitario**, ya que es la suma de una serie de principios de carácter social.

- ◆ Es un derecho que atiende a la **dignidad humana**, esto es el respeto al ser humano por el simple hecho de serlo.

- ◆ Es un derecho que busca la **libertad** y en consecuencia la desaparición de la esclavitud, la preservación de la dignidad y la mejoría económica.

Entendiendo por libertad "la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad".<sup>14</sup>

- ◆ Es un derecho de **clase**, toda vez que protege a la clase trabajadora que es la económicamente débil en la relación de trabajo.

- ◆ Es un derecho formado por un conjunto de disposiciones de **orden público**.

- ◆ Es un derecho que atiende a la **justicia social**.

---

<sup>14</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición Porrúa. México. 1999. p.198.

## 4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

### ◆ Equilibrio entre los factores de la producción

Los factores de la producción son el capital y el trabajo. Este equilibrio tiene un doble aspecto: económico en cuanto a la proporción y equidad entre utilidades y salarios; y jurídico en cuanto a preservar los derechos del trabajador y del patrón.

### ◆ Es un derecho y deber sociales

Toda vez que los integrantes de la sociedad tienen el deber de prestar a la misma un trabajo útil, contribuyendo de esta manera a su desarrollo. Mientras que la sociedad tiene el deber de proporcionar a sus miembros un trabajo digno que les permita tener un nivel de vida estable, con posibilidades de superación y desarrollo profesional.

### ◆ Alcanzar la justicia social

Entendiendo por ésta "La síntesis armónica y de responsabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo, enfocando en el Derecho del Trabajo tanto en las relaciones de trabajo individuales, como en las colectivas".<sup>15</sup>

### ◆ Libertad de trabajo

Consistente en que toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o profesión que elija, siempre y cuando sea lícito. Esta libertad está elevada a título de garantía individual en el artículo 5º Constitucional. Ya que el hombre sobrevive y alcanza su desarrollo mediante su propio trabajo, es por ello que nuestra Constitución garantiza

<sup>15</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio Ob. Cit p.49

que éste pueda escoger su medio de sustento, estableciendo en el mismo precepto las prohibiciones y limitantes para el ejercicio de esta garantía.

#### ◆ **Igualdad de trabajo**

Este principio parte del fundamento constitucional que establece que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad", ya que el Constituyente se preocupó por proteger además de la integridad física y espiritual del trabajador, que éste recibiera un pago justo y equitativo, que le permita gozar de un nivel de vida decoroso.

#### ◆ **Todo trabajo es objeto de protección jurídica**

De acuerdo a la naturaleza del trabajo y calidad del trabajador, todo trabajo personal y subordinado que presta una persona debe acatarse a los lineamientos que dentro de la legislación del país se establecen, toda vez que el trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y debe estar protegido por el Estado.

#### ◆ **Estabilidad en el empleo**

Esta estabilidad implica el derecho que tiene el trabajador que con motivo del cese pueda demandar la indemnización o la reinstalación en el empleo ante los supuestos de despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita.

La estabilidad es un principio que "otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente del trabajador, y solo excepcionalmente del patrón, del

incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".<sup>16</sup>

#### ◆ **Respeto mutuo de derechos**

Esto significa que para que haya armonía en la relación laboral, los trabajadores y patrones deben de respetar en forma recíproca y voluntaria sus derechos de acuerdo a lo establecido por la ley y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace la contraparte podrá exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

#### ◆ **Comprensión recíproca de necesidades**

Este es un ideal del derecho del trabajo que no se ha alcanzado, toda vez que cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a un salario verdaderamente remunerador, y el trabajador a su vez entienda que el patrón además de enfrentarse a los problemas de orden laboral, también se enfrenta a la competencia desleal de otras empresas, será entonces cuando se abra una nueva etapa más humana y más justa dentro del derecho del trabajo.

#### ◆ **Coordinación técnica de esfuerzos**

Es indispensable la coordinación técnica de esfuerzos para estar en posibilidad de obtener un mejor rendimiento en las más amplias actividades de la empresa, para que el trabajo sea plenamente productivo se requiere de técnicas para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit p 317

## 5. EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

"La palabra Burocracia proviene del francés *Bureaucratie*. La etimología de la voz se integra del francés *Bureau*, que significa oficina y del helenismo *Kratos* que significa gobierno".<sup>17</sup>

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, Burocracia es "La influencia excesiva de los empleados públicos en los negocios del Estado; clase social que forman los empleados públicos".<sup>18</sup>

Andrés Serra Rojas opina que "En el sentido general la burocracia alude a la clase social que integran los funcionarios y empleados públicos. Bajo otra acepción la burocracia alude a la influencia o dominio de los servidores del Estado en la vida social".<sup>19</sup>

El Licenciado Emilio Chuayffet Chemor establece que el Derecho Burocrático es aquel que "Regula los vínculos entre el Estado y sus trabajadores, y da especificidad y contenido a una relación que forma parte del derecho administrativo".<sup>20</sup>

Otros publicistas señalan que el Derecho Burocrático "Es el conjunto de normas jurídicas del Derecho público que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocas entre el Estado y sus servidores, que con base en la justicia equilibre el disfrute de las garantías sociales por

<sup>17</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Ob. Cit. p. 365.

<sup>18</sup> Diccionario de la Lengua Española. Décimo novena edición. Espasa- Calpe Madrid. 1970 p 210.

<sup>19</sup> SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política Décimo sexta edición. Porrúa. México. 1981 p 361

<sup>20</sup> CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. Porrúa México 1996 p 73

parte de los trabajadores, con el ejercicio de las funciones de servicio público que tiene a su cargo el Estado".<sup>21</sup>

En el Segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático celebrado en la UNAM, definieron al Derecho Burocrático como "Una rama del Derecho laboral que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estados y Municipios), así como los derechos y obligaciones que de ella surjan".<sup>22</sup>

El Licenciado Luis Alcalá Zamora cita en su obra a Max Weber, quien afirma que las características de la burocracia moderna consisten en que "Las actividades regulares requeridas para los propósitos de la organización se hallan distribuidas de modo estable bajo la forma de deberes oficiales. La organización de los cargos se ajusta al principio jerárquico. La actividad administrativa se rige por un sistema coherente de reglas abstractas. El funcionario ideal cumple su tarea con espíritu de formalidad impersonal. El empleo es una carrera".<sup>23</sup>

Así pues, podemos concluir que el Estado para realizar sus funciones requiere de órganos, los cuales integra de empleados a su servicio, para que a través de su trabajo realice las tareas inherentes a los fines que debe cumplir en beneficio de sus gobernados, constituyendo así el aparato burocrático. Asimismo, entendemos por burócrata a aquella persona que forma parte de la clase social de empleados al servicio del Estado.

---

<sup>21</sup> HERRAN SALVATTI, Mariano. Et. al. Legislación Burocrática Federal s.c. México. 1983. p 20

<sup>22</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. (Comentarios) Instituciones de Derecho Burocrático. Segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático. Realizado en la Facultad de Derecho del 2 al 5 de septiembre de 1986. Porrúa. México. 1987. p.89

<sup>23</sup> ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II.. Tercera edición. Helhasta SRL. Argentina 1982. p. 233

## 6. NATURALEZA JURIDICA Y CARACTERISTICAS DEL DERECHO BUROCRATICO

Existen diversos criterios para determinar la naturaleza jurídica de las normas que regulan las relaciones de trabajo en el ámbito Burocrático, entre los cuales destacamos las siguientes teorías:

Por un lado, hay teorías que lo asimilan al Derecho del Trabajo, debido a que la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores está formalmente regulada en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y porque se regula un aspecto de trabajo. Esta idea resulta errónea toda vez que no se aplican los mismos principios ni metodología en el derecho burocrático que en el derecho del trabajo, ya que este último "...no busca ningún equilibrio entre los factores de la producción, ni es un derecho de lucha de clases..."<sup>24</sup>

Por otro lado, otras teorías lo asimilan al Derecho Administrativo, partiendo del supuesto de que la relación de trabajo que se da entre el Estado y sus servidores se desarrolla en base a la función pública que es de carácter puramente administrativa, por lo que a través del tiempo se hace más estrecho el vínculo entre el aspecto laboral y el aspecto administrativo.

Existen otras teorías que consideran al Derecho Burocrático como una Rama Autónoma, ya que su objeto, fin y metodología le son propios, y los principios que le rigen son independientes porque buscan la equidad

---

<sup>24</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa México 1994. p 180

## 6. NATURALEZA JURIDICA Y CARACTERISTICAS DEL DERECHO BUROCRATICO

Existen diversos criterios para determinar la naturaleza jurídica de las normas que regulan las relaciones de trabajo en el ámbito Burocrático, entre los cuales destacamos las siguientes teorías:

Por un lado, hay teorías que lo asimilan al Derecho del Trabajo, debido a que la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores está formalmente regulada en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional y porque se regula un aspecto de trabajo. Esta idea resulta errónea toda vez que no se aplican los mismos principios ni metodología en el derecho burocrático que en el derecho del trabajo, ya que este último "...no busca ningún equilibrio entre los factores de la producción, ni es un derecho de lucha de clases..."<sup>24</sup>

Por otro lado, otras teorías lo asimilan al Derecho Administrativo, partiendo del supuesto de que la relación de trabajo que se da entre el Estado y sus servidores se desarrolla en base a la función pública que es de carácter puramente administrativa, por lo que a través del tiempo se hace más estrecho el vínculo entre el aspecto laboral y el aspecto administrativo.

Existen otras teorías que consideran al Derecho Burocrático como una Rama Autónoma, ya que su objeto, fin y metodología le son propios, y los principios que le rigen son independientes porque buscan la equidad

---

<sup>24</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa. México 1994 p 180

entre los intereses del trabajador en forma particular, y los intereses del Estado que son de carácter general.

Nosotros concluimos tomando en consideración todas estas teorías, que el Derecho Burocrático es de naturaleza autónoma, que cuenta con una legislación específica y cuya finalidad no es alcanzar un lucro sino la prestación de servicios para satisfacer el bien común.

Asimismo, podemos afirmar que aunque el Derecho Burocrático es autónomo, comparte de los principios de Derecho del Trabajo en cuanto a que es un derecho social, reivindicatorio y proteccionista de la clase trabajadora.

Por sus características, el Derecho Burocrático:

- ◆ Es un derecho **inconcluso**, ya que la legislación contiene garantías mínimas, sobre la base de que esos contenidos crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales, políticos y económicos, y las necesidades de los trabajadores al servicio de la Nación y del aparato gubernamental mismo.
- ◆ Es un derecho **dinámico**, ya que todo el Derecho es evolutivo en función a las necesidades de la sociedad.
- ◆ Es un derecho **imperativo**, ya que los trabajadores al servicio del Estado no pueden renunciar a los alcances de este Derecho y no se predomina su voluntad en cuanto a la aplicación de otras leyes, ya que

éstas solo se aplicarán supletoriamente en los casos de que la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado no prevea.

- ◆ Es un derecho **limitativo**, en cuanto a que solo se aplica a los trabajadores al servicio del Estado.
  
- ◆ Es un derecho **distinto**, toda vez que se separa del derecho público y del derecho privado, atendiendo a que es un derecho de naturaleza social y autónoma.
  
- ◆ Es un derecho **unitario**, ya que es la suma de una serie de principios de carácter social.
  
- ◆ Es un derecho que atiende a la **dignidad humana.**, debido a que si bien es cierto que los trabajadores al servicio del Estado no persiguen un lucro, se da una relación de subordinación y están prestando un trabajo personal por lo que deben tener condiciones de trabajo dignas.
  
- ◆ Es un derecho de **clase**, toda vez que protege a la clase trabajadora del sistema burocrático, que es la económicamente débil en la relación de trabajo.
  
- ◆ Es un derecho formado por disposiciones de **orden público**, toda vez que éstas no pueden ser alteradas ni por la voluntad de los individuos, ni por la aplicación del derecho internacional.
  
- ◆ Es un derecho que atiende a la **justicia social**.

## **7. REGULACIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO EN MÉXICO.**

### **A. Ley Suprema (Fundamental)**

- ◆ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

### **B. Legislación Reglamentaria**

- ◆ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional).

### **C. Legislación Secundaria De Aplicación Supletoria**

- ◆ Ley Federal del Trabajo.
- ◆ Código Federal de Procedimientos Civiles

La supletoriedad se aplica para integrar una omisión en la ley, o para interpretar sus disposiciones en forma que se integren con principios generales contenidos en otras leyes. La supletoriedad procede en cualquier instancia, siempre que no afecte el orden público y ésta generalmente se aplica mediante referencia expresa de un texto legal que la reconoce.

En el caso de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esta supletoriedad está reconocida en el artículo 11 de dicho ordenamiento.

### **D. Leyes Complementarias Aplicables**

- ◆ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- ◆ Ley Federal de Responsabilidades de Servidores Públicos.
- ◆ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

- ◆ Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal
- ◆ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
- ◆ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
- ◆ Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos
- ◆ Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores
- ◆ Ley que crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
- ◆ Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda
- ◆ Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
- ◆ Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles
- ◆ Ley del Hospital Infantil de México, Federico Gómez
- ◆ Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
- ◆ Ley del Instituto Mexicano de la Juventud
- ◆ Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia
- ◆ Ley del Instituto Nacional de Cancerología
- ◆ Ley del Instituto Nacional de Cardiología, Ignacio Chávez
- ◆ Ley del Instituto Nacional de Nutrición, Salvador Zubiran
- ◆ Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional
- ◆ Ley Orgánica del Lotería Nacional para la Asistencia Pública
- ◆ Ley Federal de Meteorología y Normalización
- ◆ Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación
- ◆ Ley Orgánica de La Procuraduría General de Justicia del D.F.
- ◆ Ley Orgánica de La Procuraduría General de la República
- ◆ Ley de la Procuraduría Social del Distrito Federal
- ◆ Ley de Protección al Ahorro Bancario
- ◆ Ley Federal de Protección al Consumidor
- ◆ Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros
- ◆ Ley del Servicio Exterior Mexicano

- ◆ Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social
- ◆ Ley del Tribunal de Lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal
- ◆ Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal
- ◆ Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios.
- ◆ Ley que crea la Universidad Autónoma de Chapingo
- ◆ Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana
- ◆ Ley a favor de los Veteranos de la Revolución como Servidores del Estado
- ◆ Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

### **E. Reglamentos**

- ◆ Reglamento de Prestaciones Económicas y Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- ◆ Reglamento Interior de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- ◆ Reglamento de la Ley de Defensoría de Oficio del Fuero Común en el Distrito Federal
- ◆ Reglamento para Escalafón de la Secretaría de Gobernación
- ◆ Reglamento de Comités Técnicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- ◆ Reglamento de las Comisiones del Régimen de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- ◆ Reglamento de Seguridad y Vigilancia del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
- ◆ Reglamento de los Servicios de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

- ◆ Reglamento de la Ley Orgánica de La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
- ◆ Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
- ◆ Reglamento de la Policía Federal de Caminos
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Salud
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca
- ◆ Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores
- ◆ Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano
- ◆ Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

#### **F. Estatutos**

- ◆ Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- ◆ Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.
- ◆ Estatuto, Electoral del Servicio Profesional del Personal Administrativo, de los Trabajadores Auxiliares Y del Personal Eventual del Instituto Electoral del Distrito Federal
- ◆ Estatuto Orgánico del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
- ◆ Estatuto del Servicio Profesional Agrario

## 7. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COMO GARANTÍA INDIVIDUAL

Es importante precisar que las garantías individuales son estipulaciones que el Estado instituye en beneficio de los gobernados. Éstas implican la consagración de las potestades de todo ser humano, por lo que el ejercicio de ellas debe consignarse dentro de la Ley fundamental de cada país que establezca sus límites para no afectar intereses individuales, o bien los intereses de la sociedad.

La Libertad de Asociación está elevado al título de garantía individual, ya que en el artículo 9º Constitucional se establece que:

“ 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. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

### A. Extensión de la libertad de asociación

Esta garantía individual hace referencia a dos especies de libertades: la de reunión y la de asociación.

Entendiendo que la libertad de asociación, es la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociados, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es permanente y constante.<sup>25</sup>

El ejercicio de la Libertad de Asociación trae como consecuencias:

- ◆ La creación de una entidad o persona moral con personalidad y substantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros; y
  
- ◆ La persecución de fines permanentes y constantes.

Mientras que la libertad de reunión, no crea una entidad propia con personalidad y substantividad diversa a la de sus miembros, además de tener el carácter de transitoria, ya que su existencia y sustancia están condicionadas a la realización de un fin concreto y una vez que éste se logra, el acto deja de tener lugar.

La libertad sindical encuentra su fundamento jurídico como garantía individual en el artículo 9º constitucional como un derecho subjetivo público oponible al Estado y a sus autoridades.

Sin embargo, la libertad sindical vista como garantía social emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades encuentra su fundamento en el artículo 123 de nuestra Constitución.

---

<sup>25</sup> BURGOS ORIHUELA, Ignacio. Ob. Cit. p. 380.

Para los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general el Contrato de trabajo que se rigen por el Apartado A del citado artículo la libertad sindical se encuentra plasmada por el legislador en la fracción XVI que a la letra dice:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;"

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores sobre los que rige el Apartado B del multicitado artículo la libertad sindical se encuentra prevista en la fracción X que a la letra dice:

"X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;"

Para que la libertad de asociación este protegida como garantía individual por nuestra Constitución se requiere:

- ◆ Que su ejercicio se lleve en forma pacífica, esto es, que no medie violencia; y
- ◆ Que persiga un fin lícito, es decir que no atente contra las buenas costumbres o contra las normas de orden público.

Nuestra Ley Fundamental establece la obligación que tienen a su cargo todas las autoridades del país de no coartar este derecho. Sin embargo, la libertad de asociación como garantía individual no puede entenderse sino dentro del marco de la legalidad, es decir que pueden organizarse sin importar ideologías siempre y cuando realicen su actuación con apego a Derecho, es decir dentro de las normas fijadas por el sistema jurídico vigente, sin emplear violencia ni atentar contra el orden establecido, ya que de lo contrario incurren en conductas ilícitas que traen aparejadas sanciones diversas establecidas por nuestras leyes.

## **B. Limitaciones Constitucionales a la libertad de asociación**

♦ *Solamente los ciudadanos de la República podrán ejercerla para tomar parte en los asuntos políticos del país.*

Esta limitación se estableció en el sentido de que las reuniones o asociaciones políticas tienen a integrar el gobierno nacional con personas que sustentan una ideología, además de un programa. Por lo que resulta indispensable que dichas personas sean mexicanos ya que nuestra soberanía e independencia se vería en peligro de poner la dirección de nuestro gobierno en manos de extranjeros, ya que el ánimo del Constituyente los imposibilita a que se inmiscuyan en asuntos de la patria que solo incumben a los nacionales.

♦ *Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar*

El propósito del legislador en este sentido es evitar situaciones peligrosas en que pudiera haber violencia entre personas armadas con motivo de las discusiones

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### 1. ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

En la antigüedad, en países como Grecia y Roma, la esclavitud con relación al trabajo era vista como una contribución forzosa impuesta a los esclavos, ya que sobre éstos se apoyaba el poder y la estabilidad de la clase gobernante, por lo que no era posible concebir la idea de un trabajo libre.

En el siglo III surgió la figura del colonatus, la cual consistía en explotar las tierras a través de los colonos, por lo que la relación entre el propietario de la tierra y el colono no era más que un régimen de absoluta servidumbre.

Durante el siglo IX, época del Feudalismo tampoco se puede hablar de relaciones laborales, ya que los campesinos estaban sujetos a la voluntad del señor feudal, y aunque no estaban en calidad de esclavos no podían disponer libremente de su fuerza de trabajo o del producto de la misma.

El sistema feudal decayó en los siglos XVI y XVII ya que fue sustituido por las relaciones capitalistas de producción, dando con ello lugar a la formación de Corporaciones, que son organizaciones de grupos humanos de ocupaciones u oficios diferentes para lograr determinados fines o defender intereses colectivos frente a los poderes públicos.

Las corporaciones (collegia) son sometidas a una estricta reglamentación que las convierte en instrumentos del gobierno, creados por autorización del Senado con funciones sociales y económicos (vigilancia y control del trabajo), y con creciente fuerza de la ley de estatutos corporativos sancionados por el Estado; pese a todo ello, la noción de su personalidad jurídica no llega a ser completamente desarrollada.

En un principio las corporaciones fueron voluntarias, pero después se convirtieron en forzosas, por lo que cada gremio fue creando sus reglamentos y se estableció una escala gremial, en donde las bases no tenían derechos.

Mientras tanto, en Alemania e Inglaterra surgieron las Guildas, que eran una especie de familia artificial, unidas por el juramento de ayudarse mutuamente, éstas redactaban sus propios estatutos, y tenían en carácter democrático, ya que todos sus miembros participaban en las asambleas, en la elección de autoridades y en la administración de fondo. En cuanto a la reglamentación del trabajo, la mayor parte de las prestaciones se referían a la forma de ejecutar la labor y las materias primas que debían emplearse.

Por otro lado, en España se crearon las Cofradías, que eran organizaciones corporativas unidas bajo lineamientos de algún santuario cristiano, por lo que sus integrantes se caracterizaban por realizar un mismo oficio y rendir culto a un mismo santo. Estas agrupaciones tenían sus propios estatutos apoyados en la religión pero su finalidad era profesional.

## **A. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL MOVIMIENTO OBRERO EN INGLATERRA (1760-1815)**

La industrialización significó el arranque de un nuevo proyecto de vida. Fue en Inglaterra (siglo XVIII) en donde se dio el auge del maquinismo, pero la evidente injusticia en que se encontraba el proletariado, la implantación de un trabajo que condenaba a labores monótonas y superficiales, el abuso, la amenaza de despido, las condiciones de inseguridad y de insalubridad, la miseria y el hambre, darían lugar a la Revolución Laboral, ya que urgía la transformación social y humanización del trabajo.

El nacimiento de las máquinas dio paso al nacimiento de una nueva clase obrera, ya que los pequeños talleres se convirtieron en grandes fábricas, dando lugar a la producción en masa. Esto significa que las máquinas producían lo mismo que los artesanos y campesinos, pero a menor costo y en mayor producción, sustituyendo con ello la mano de obra. Es por ello que muchos obreros se quedaron sin trabajo y tuvieron que irse a las grandes ciudades en busca de mejores condiciones de vida. Los patrones abusaron, aprovechando que muchos trabajadores habían perdido su empleo y sabiéndoles débiles se dedicaron a explotarlos fijándoles jornadas inhumanas, pagándole al obrero un sueldo que no correspondía al valor de lo trabajado, quedándose el patrón con todas las ganancias.

A mediados del siglo XIX, ya había muchas industrias en toda Europa por lo que se hizo notoria la competencia entre unas y otras, esto trajo como consecuencia que los patrones tuvieran que bajar los precios y por lo tanto bajar el costo de la mano de obra y despedir a gran número de

trabajadores. Empezaron entonces los desequilibrios, desajustes sociales y reacciones violentas de la clase obrera, que se organiza y crea sindicatos y partidos socialistas bajo la consigna de todo es de todos y nadie explota a nadie, tomando como principal ideología la de Carl Marx.

El maquinismo trajo como consecuencia diversas reacciones por parte del sector obrero, por una lado aparece el Luddismo como una expresión de hostilidad de los trabajadores hacia las nuevas máquinas, este Movimiento toma su nombre por un tejedor llamado Nedd Ludd quién destruyó un telar en protesta por la sobreexplotación, las largas jornadas laborales y la pérdida del control social de la producción por la aparición de las máquinas. La destrucción de las máquinas no era la solución más adecuada para la libertad de la clase trabajadora, por lo que ésta intento nuevos medios de lucha y de defensa de sus derechos, entre ellos la huelga y la creación de organizaciones sindicales.

En 1834, se funda la Gran Unión Nacional de Sindicatos con el objetivo de transformar la sociedad por medio de la cooperación. En 1836 se formo la Asociación Obrera de Londres, que formulo un programa llamado Carta del Pueblo (Cartismo), en la que se promovía que la conquista de los derechos políticos aseguraría una redistribución de la riqueza y permitiría un nuevo sistema económico basado la supremacía de los derechos del trabajador frente a los del capital.

En 1839, en Londres se celebró la Convención Cartista, la cual fue escenario de diferentes tendencias, por un lado estaba la idea revolucionaria y por el otro lado la idea moralista, dándose diversos enfrentamientos entre sus integrantes, lo que provoco que le cartismo se hiciera clandestino. En 1840 surge la Liga Nacional Cartista, cuya finalidad

era unificar todos los círculos cartistas que se encontraban esparcidos por el país. En 1842, esta organización era considerada un verdadero partido que agrupaba a las masas obreras, sin perder de vista que estaba limitado porque la ley prohibía toda clase de organizaciones de trabajadores.

En 1842, se hace una petición al Parlamento, en la cual se hace referencia a las reivindicaciones sociales y aspiraciones económicas de la clase obrera, denunciando la jornada de trabajo como excesiva e inhumana, salarios insuficientes, impuestos excesivos, solicitando una legislación y que el poder pasará a manos del Pueblo. Dicha petición fue rechazada por el parlamento, por lo que surgió nuevamente la idea de una huelga general, la cual nunca se realizó, y por ello, gran parte de afiliados abandonaron la Liga Cartista.

En 1847 resurge al Cartismo, debido a que uno de los cartistas (O'Connor) logró ingresar al Parlamento. La Asociación Nacional de la Carta presentó una nueva petición en 1848, la cual era muy semejante a la de 1842, la cual volvió a ser rechazada, lo que provocó disturbios, mítines y manifestaciones armadas, por lo que el gobierno optó por disolver el Congreso Cartista y meter a los dirigentes del movimiento a la cárcel. El Cartismo es el primer ejemplo de un movimiento político verdaderamente nacional de la clase obrera, y a pesar de que los cartistas no tuvieron éxito ante el Parlamento inglés, las experiencias de lucha por la carta contribuyen ampliamente a la elaboración del socialismo científico y a la expresión de la primera lucha política independiente de la clase trabajadora.

En 1871, se expide la Ley de Sindicatos, la cual constituye la legislación básica en esta materia.

En 1875, se aprueba la Trade Union Amendment Act (Acta de Enmiendas de la Unión de Negocios), con la que ingresa definitivamente el sindicato británico en el ámbito jurídico, al declarar que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patrones o entre trabajadores y trabajadores, aunque ello implique imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio. Faculta además a los administradores de estas organizaciones a ejercitar cualquier acción concerniente a la propiedad y a los derechos de asociación.

En 1906, se aprueban el Trade Disputes Act (Acta de Debate de Negocios) y el Word-Mens Compensation Act (Acta de Compensación de la Palabra de los Hombres), las cuales aseguran la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos de trabajo.

En 1913, se firma el Trade Unions Act (Acta de Unión de Negocios) la cual establece las reglas internas de dichas organizaciones, tanto para alcanzar los objetivos laborales y económicos de la acción sindical, como para los políticos, ya que las autorizaba a dar apoyo al partido laboralista.

En 1917, el Trade Amalgamation Act (Acta de Amalgamamiento de Negocios), permite la concentración sindical, fijando las condiciones y requisitos que deben reunir los escrutinios sindicales para acordar las fusiones entre los sindicatos y formar así grandes organizaciones obreras.

En 1927, con el Trade Union Disputes Act (Acta de Debates de la Unión de Negocios) se confirma la ilegalidad de la huelga por solidaridad.

En 1946 se expide una nueva ley que deroga la Ley Antigüelguista de 1927, gracias a la propuesta presentada por el partido liberal.

## B. EVOLUCIÓN DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS EN FRANCIA

Durante el Siglo XIII, Etienne Boileau elaboro la codificación de las corporaciones y reglamentos, él expide el Libro de los Oficios (Libre des Metiers) en el que se establecen las normas generales para las asociaciones corporativas de obreros y artesanos.

La jerarquía dentro de una corporación implicaba la existencia de tres clases: los aprendices, los criados y los maestros.

El corporativismo implica la contradicción de un autogobierno democrático ya que la actividad sindical se encuentra regida por las decisiones del Gobierno.

En el período que comprende de 1643 a 1661, las corporaciones fueron elegidas por el Fisco para ser gravadas de nuevos impuestos, lo que provocó descontento y con ello la unión de la burguesía y el pueblo en defensa de sus derechos.

En 1691, mediante un Edicto se retiró a las corporaciones el derecho a elegir sus funcionarios, reemplazándolos por funcionarios nombrados por el Rey, quien vendía estos cargos argumentando que lo hacía para recuperar los gastos de guerra.

En 1776 Anne Robert Jacques Turgot elaboró un Edicto en el que establece la Libertad de Trabajo, terminando con ello el Régimen corporativo que imperaba, lo que obviamente provocó el descontento del parlamento.

El Edicto de Turgot establecía en su artículo 1º:

"Todas las personas de cualquier calidad o condición tendrán libertad para ejercer en nuestro reino, la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca y hasta ejercer varias; para lo cual, eliminamos y suprimimos... todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como los maestrazgos y jurandos y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones" <sup>26</sup>

En 1791 es promulgada la Ley de Chapelier, cuyas disposiciones esenciales son:

"Artículo 1º Eliminación de toda especie de corporaciones y prohibición de restablecerlas...

Artículo 2º Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán designar presidente(...)o sancionar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes...

Artículo 3º Queda prohibido a todas las corporaciones recibir solicitud o petición de trabajo..." <sup>27</sup>

La promulgación de esta estricta ley provocó que las organizaciones obreras se dispersaran.

<sup>26</sup> SAINT LEON, E. Martín, Historia de las Corporaciones de Oficio. Trad. Alfredo Cepeda. Partenon. Buenos Aires. 1947 p.404

<sup>27</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob.Cit p.51

En la Constitución Francesa de 1848, se establece el derecho de los ciudadanos para asociarse, peticionar y manifestar sus ideas y exigir sus derechos, garantizando la libertad de trabajo y de industria, poniendo en un plano de igualdad al patrón y al obrero, en fin, estableciendo medidas para mejorar las condiciones de la clase obrera.

Al instaurarse la Segunda República, se proclaman las libertades y los derechos de los trabajadores, pero por falta de organización productiva y de disciplina laboral, se da la desaparición de los mismos. Por lo que en la Tercera República (1872), se restringen nuevamente las actividades de las organizaciones obreras.

En 1894, se promulga una nueva ley que consagra el Principio de Absoluta Libertad Sindical, tanto para trabajadores como para patrones, por lo que a partir de esa fecha se integraron muchas organizaciones de trabajadores, algunas verdaderamente representativas, dando paso a la formación de uniones y federaciones.

En este clima favorable se firmo la Confederación General del Trabajo, la cual es el organismo máximo del sindicalismo francés.

En 1906, en el Congreso Obrero se firma la Carta de Amiens, en la que se aprueba una declaración de derechos en la que se propone agrupar a todos los obreros, conscientes de la lucha por la desaparición del asalariado y del patronato, proclamando la lucha de clases y reafirmando la necesidad de unidad de la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

### C. LA ORGANIZACIÓN CORPORATIVA EN ITALIA.

En Italia, las corporaciones tienen origen como asociaciones de autogobierno y defensa de categoría, es decir, todos los sujetos que pertenecían a la misma categoría profesional eran considerados por las leyes como titulares de los mismos intereses colectivos profesionales, así como un medio de defensa de libertades concretas y una representación eficaz frente al Estado.

El corporativismo y el sindicalismo se complementan uno con otro, ya que los sindicatos son la base de la organización corporativa y deben regular la vida del trabajo. Pero el inconveniente que encontramos en el corporativismo es que el Estado interviene en todo momento, entonces no podemos hablar de organizaciones democráticas e independientes.

Dentro del movimiento obrero italiano destaca la figura de Giuseppe Mazzini, quien tenía la ideología de dirigir la fuerza de la clase trabajadora en el sentido de una fraternidad con todos los sectores sociales hacia el liberalismo que superara la lucha de clases. Gracias a Mazzini, en 1871 se firmó la "Acta de Hermandad", la cual integra a todas las clases sociales y tiene un sentido colaboracionista y orientador.

En 1874 se crea el Congreso Obrero de Roma, en el cual predominan dos tendencias clasistas: por una lado los anarquistas, y por otro lado los socialistas.

Los anarquistas, apoyaban la ideología de que el Estado no debe intervenir en lo respectivo a los sindicatos y organizaciones de

trabajadores, y en una postura extrema desconocen y suprimen la existencia del gobierno.

Los socialistas, luchan por conseguir una distribución más justa de la riqueza y condenan la propiedad privada de los medios de producción para lograr la igualdad social y la desaparición de clases sociales.

A medida que el movimiento obrero italiano fue tomando fuerza, se fueron creando diversas organizaciones como son: El Partido Obrero y la Confederación Operaria Lombarda, entre otras.

La legislación italiana va atenuando poco a poco su actitud *contraria al asociacionismo* obrero, y a pesar de que hubo diversas iniciativas para reconocer la libertad de asociación, son es sino hasta 1922 que se promulga un Decreto-Ley con el motivo de crear un registro de asociaciones patronales y obreras, reconociéndoles a éstas personalidad jurídica.

En 1906, con la creación de la Confederación Nacional del Trabajo se desencadenó una lucha entre socialistas y sindicalistas revolucionarios.

La corriente revolucionaria, sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, superar la división de clases y procurar la participación de los trabajadores en beneficio de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los medios de producción.

En 1919 empiezan a darse los primeros brotes del Fascismo, cuyo exponente principal es Benito Mussolini, quien funda el Partido Nacional

Fascista que llegó a ser interprete de las aspiraciones nacionales y aunque era el mismo sentido de lucha entre los trabajadores en contra de las clases patronales se desataron diversas reacciones por parte de los grupos opositores.

El sistema parlamentario fue suspendido por Mussolini, y el corporativismo se convirtió en un medio administrativo de control de la producción y del trabajo.

El sistema político de Mussolini se caracterizó por ser absolutista y a la vez paternalista, ya que encuentra "sus límites en el temperamento mismo del hombre, con la dignidad de una magistratura dependiente, honesta y ligada a fuertes tradiciones jurídicas".<sup>28</sup>

El Fascismo absorbió y eliminó a los demás partidos políticos; además de que la inscripción en el Partido Nacional Fascista se convirtió en un requisito indispensable entre los ciudadanos para tener acceso a los cargos, funciones y promociones diversas en la escala laboral.

En 1927 se expide la Carta de Trabajo, cuyo contenido estriba en 4 apartados: 1° Sobre Estado corporativo y política económica. 2° Sobre contratación colectiva. 3° Sobre Oficios de colocación. 4° Sobre Previsión y Seguridad Social.

En el apartado de Oficios de Colocación de la Carta de Trabajo es donde se hace referencia a la organización sindical, señalando que es libre, pero solamente "El sindicato legalmente reconocido y sometido al

---

<sup>28</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel *Ob. Cit.* p.59

control del Estado, tiene derecho a representar legalmente a toda categoría de patrones y de trabajadores".<sup>29</sup>

El Fascismo se sustenta en el corporativismo, ya que considera al individuo como parte de un grupo económico y reconoce la iniciativa privada como un medio eficaz para proteger el interés de la Nación.

Destruída la legislación fascista, el Derecho Sindical queda regulado por las normas del Código Civil Italiano resguardando las asociaciones no reconocidas.

En 1944 se firma el Pacto de Roma en donde están representadas tres corrientes sindicales: los comunistas, los socialistas y los demócratas cristianos, dando origen a la Nueva Confederación General del Trabajo, aunque poco después esta unidad se disolvió.

Los comunistas, pretenden reivindicar en beneficio del proletariado el sistema jurídico de tutela y dignificación, permitiendo el ascenso al poder de la clase trabajadora. Mientras que los demócratas, persiguen que las organizaciones sindicales sean las que detentan la soberanía frente al Estado porque en ellas se encuentran representados los intereses de la mayoría de la población, que son los trabajadores.

En la Constitución Italiana de 1947 se establece el derecho de asociarse libremente sin autorización, prohibiendo las asociaciones secretas y aquellas que persigan fines políticos a través de organizaciones de tipo militar.

---

<sup>29</sup> MOUSSOLINI, Benito Cuatro Discursos Sobre el Estado Corporativo Laboramus. Roma 1935. p.26

## D. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SINDICATO ESPAÑOL.

En sus inicios la organización española se caracterizó por la actitud prohibitiva y represiva por parte del Estado.

El Decreto de las Cortes de Cádiz (1813) suprime la obligación de agremiación para ejercer un oficio.

Con la industrialización, el movimiento obrero se va organizando bajo el orden de asociación o muerte, siendo éste un síntoma prematuro de las inquietudes obreras. El triunfo de la Revolución Liberal (1868) trae como consecuencia la libertad de asociación, aunque de forma genérica y con poco impulso.

En 1870 entra en vigor el Código Penal Español que establece como delito la asociación, definiéndola como la "coligación con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo".<sup>30</sup>

Pero posteriormente, en 1909 se promulga la Ley de Huelgas en donde se convierte a la huelga en una facultad que podía ejercerse en defensa del derecho de asociación siempre y cuando fuera por motivos profesionales.

La Constitución de 1876, en su artículo 13° se eleva a título de garantía individual el derecho de todos los españoles a "asociarse para los fines de la vida humana".<sup>31</sup>

<sup>30</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. Tercera edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1999, p.64.

<sup>31</sup> DE ESTEBAN, Jorge Las Constituciones de España Taurus. Madrid. 1981. p 179

Y bajo esa fórmula, surgen dos tendencias con relación a la asociación sindical: dentro del movimiento obrero español, por un lado tenemos al socialismo-marxista, y por otro lado el anarcosindicalismo.

Los socialistas- marxistas se fundan en la consigna de todo es de todos y nadie explota a nadie, además de buscar una equitativa distribución de la riqueza y de los medios de producción.

La corriente anarcosindicalista, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, a través de medios como la huelga solidaria y la rebelión espontánea de masas. Este tipo de sindicatos fueron prohibidos en 1892.

En 1887, se expide la Ley de Asociación como ley reglamentaria del artículo 13º Constitucional, estableciendo que se regirían por esa ley "los gremios, las sociedades de socorros mutuos, de previsión, de patronato y las cooperativas de producción, de crédito o de consumo".<sup>32</sup>

En 1875, al promulgarse la Orden Circular se declara la prohibición de asociaciones que persigan un fin político.

Las asociaciones obreras sin autorización (certificado de registro) no desaparecen, sino que se van multiplicando, y es así como en 1887 se crea la Federación Nacional de Sociedades Obreras, convirtiéndose ésta en 1902 en la Confederación Nacional del Trabajo. Y en 1888 se funda la primera central obrera que es la Unión General de Trabajadores.

---

<sup>32</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos Fundamentos de las Relaciones Laborales Colectivas Reus. Madrid. 1986 p.84.

De 1917 a 1923, España entra en crisis debido a la devastación que dejó la Primera Guerra Mundial, los empresarios elevaron precios provocando el desequilibrio en los salarios, obviamente esto se reflejó en manifestaciones y huelgas generales.

En 1916 se firma el Primer Pacto de Unidad de Acción entre la Unión general de Trabajadores y la Confederación Nacional del Trabajo para una huelga general en el país, aunque ésta se realizó hasta el 13 de agosto de 1917 dejando a toda España prácticamente paralizada.

En 1919 se crea dentro del ámbito rural la Confederación Católica Agraria de naturaleza sindical y cooperativa para representar a la mayoría organizada del campo español.

El gobierno militar trata de sofocar las huelgas con represión, lo que agravó más la situación. Por lo que el gobierno central promulga un Decreto en donde implanta la jornada de trabajo de 8 horas, pero también decide imponer medidas disciplinarias a las masas obreras, más no a los patrones.

Los patrones, atemorizados por el esquema de violencia que se presentaba crean su propia policía privada y presagian la creación de un sindicato libre.

De 1923 a 1929, España estuvo bajo la dictadura del General Primo de Rivera, pero ésta termina ya que no es posible que dado el progreso y las circunstancias históricas España retrocediera a un régimen dictatorial.

En 1920 surgen en Barcelona los Comités Paritarios, cuyo objetivo sería el de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. En 1926, por Decreto Ley estos comités adquieren rango nacional y carácter público para dirimir dichas controversias y su resolución como parte representante del estado, tenía el carácter de supremacía indiscutible del poder público.

En 1931 se crean por ley Los Jurados Mixtos del Trabajo, estableciéndose un sistema destinado al cumplimiento y observancia de los acuerdos colectivos contraídos, en los que se les otorgaba facultades judiciales para resolver los litigios individuales del trabajo en todos los casos de ruptura del vínculo contractual en las reclamaciones por salarios, cumpliendo funciones de conciliación y arbitraje.

En la Constitución de 1932 se establece que los españoles podrán asociarse o sindicalizarse para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado.

En 1938, con la culminación de la Guerra Civil, se expidió el Fuero del Trabajo en el cual se trazaron las bases para un nuevo sindicalismo, creándose los sindicatos verticales bajo los principios fundamentales de:

- ◆ Unidad.- Lo que implica que solo hay una organización sindical con unidad de fines a cumplir por cada rama de actividad, por lo que la afiliación a ésta será automática.

- ◆ Totalidad.- Ya que comprende a todas las individualidades sindicales y todos los objetivos o fines sindicales.

- ◆ Jerarquía.- Es el orden o grado en el que deben encontrarse los sindicatos en la estructura social.-Y el mando es nombrado por el Estado.
  
- ◆ Verticalidad.- Integrar a todos los participantes de la producción (trabajadores y empresarios).

En 1958 se crean los Convenios Colectivos Sindicales, en los que se fijan las condiciones de trabajo en cada especialidad previa negociación entre el patrón y los trabajadores.

En la Constitución de 1978 se establece a título de garantía individual que "Todos tienen derecho a sindicalizarse libremente (...) a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato".<sup>33</sup>

En 1977, en el Pacto de Moncloa se da un nuevo marco formativo de las relaciones laborales, por una parte se requiere de una negociación colectiva que acepte el mayor juego de la autonomía de las partes y la aceptación de la presencia y actuación de los organismos sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales lo que implico una vez más el sacrificio de los trabajadores, pero también marca el inicio de un sindicalismo más profundo.

En 1980, se firma el Acuerdo Marco Interconfederal entre patronos y centrales sindicales en el que se fijaron los incrementos salariales anuales.

---

<sup>33</sup> DE ESTEBAN, Jorge. Ob Cit. pp. 290 y 291

se discutieron temas como la jornada de trabajo en relación a las horas extraordinarias, creación y mantenimiento de puestos de trabajadores y negociación colectiva, entre otros.

En 1981 se suscribió el Acuerdo Nacional Sobre el Empleo, mismo que se firmó entre el gobierno y las centrales sindicales; este acuerdo tenía como finalidades la disminución del desempleo, fijar salarios, revalorizar pensiones y jubilaciones, redistribución de funcionarios públicos, grabar el costo de horas extraordinarias y diversas cotizaciones en materia de seguridad social. En ese mismo año también se suscribió el Acuerdo Sobre el patrimonio Sindical Acumulado.

En 1983 se firmó el Acuerdo Interconfederal que tuvo como propósito disciplinar la negociación colectiva ordinaria, para determinar las condiciones de trabajo respecto de salarios y jornadas.

En 1984 se suscribió el Acuerdo Económico Social, en el que el gobierno tenía el compromiso de crear más empleos, no aumentar la presión fiscal a las empresas, crear un fondo de solidaridad y fomentar la participación sindical en las empresas públicas, entre otros.

Durante el período comprendido de enero a abril de 1990, se suscribieron en España diversos pactos:

- ◆ En materia de pensiones y prestaciones familiares,
- ◆ Otro relativo a empleados públicos.
- ◆ Otro llamado Pacto Social de Progreso
- ◆ Otro en cuanto a la estabilidad en el empleo.

## E. EL MOVIMIENTO OBRERO ALEMÁN.

En Alemania, el maquinismo trajo como resultado que los trabajadores necesitaran contratos de trabajo y que los patrones tuvieran la facultad de elegir a los trabajadores que más les convenían según sus aptitudes y condiciones más baratas de trabajo, dando lugar a la libertad de contratar y a una oferta excedente de trabajadores.

La Monarquía Constitucional (1800-1912), se caracteriza por su predominio sobre la protección estatal del trabajo.

En 1890 se promulgan 2 decretos en materia de trabajo, el primero es una convocatoria a una Conferencia Internacional en Berlín para la protección del trabajador, la cual no tuvo éxito; el segundo, establece los lineamientos generales para la legislación alemana.

En ese mismo año, se promulga la Ley de los Tribunales Industriales, la cual establece una jurisdicción especial para los litigios en que sean parte los trabajadores de la industria, proveída de un procedimiento rápido, barato y carente de formalismos.

En 1891, se promulga la Ley de Protección de los Trabajadores, dicha ordenanza da cumplimiento a las consignas de la clase obrera alemana, tales como: descanso dominical, jornada máxima, protección contra riesgos de trabajo, reglamentos de empresa, protección de mujeres y niños, consejos facultativos de empresa, etc.

En 1896, se empezaron a celebrar los contratos de tarifa, lo que trajo como consecuencia que se incrementara el número de sindicatos, a lo

que se sumo el trabajo científico de la Asociación Pro Política Social (1872) y la Sociedad Pro Reforma Social (1901).

En 1912, el movimiento obrero sufre un retroceso debido a la Primera Guerra Mundial, ya que los trabajadores son empleados para fines bélicos y no productivos del país.

Durante la República de Weimar (1919-1932), el ámbito laboral se caracteriza por el interés predominante sobre el Derecho Colectivo del Trabajo. En esta época, se celebran diversos pactos colectivos, con los que se crean normas laborales decisivas de carácter autónomo y no estatal para las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

La inclinación colectiva de la legislación de la época de Weimar persigue tres ideas: en primer lugar, el derecho de codeterminación a través de los consejos de empresa, en segundo lugar el derecho a los contratos de tarifa, y por último un régimen de conciliación y arbitraje.

La Constitución Alemana de 1919, en su artículo 165 establece que con el objeto de asegurar la protección de sus intereses sociales y económicos, los obreros y los empresarios estarán representados por los Consejos de Empresa (en los establecimientos industriales); por los Consejos de Obreros de Distritos y por el Consejo de Obreros para el Imperio (formado por representantes de los patronos y demás clases interesadas); y por los Consejos Económicos de Distrito y por el Consejo Económico del Imperio (formado por los principales grupos profesionales de acuerdo a su importancia social y económica).<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> LASTRA, LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. p. 89.

En 1920, se expide la Ley Reglamentaria del Artículo 165 Constitucional, la cual no satisface las necesidades ni la ideología de la mayoría, tanto de los trabajadores como de los patrones, razón por la cual, el Consejo de Empresa termina siendo sólo un enlace entre los intereses opuestos del capital y del asalariado.

Durante la Dictadura de Adolfo Hitler, con el predominio del Partido Nacional Socialista en Alemania (1933-1945), se interrumpe la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que éste es sustituido por regulaciones exclusivamente estatales, y en donde la función del frente laboral consistió en poner al servicio del Estado nazi la mano de obra nacional, dejando a un lado la negociación y defensa de los intereses de la clase trabajadora.

El Partido Nacional Socialista es una organización burocrática que luchaba por la unión de todos los alemanes en un solo Estado, haciendo serias distinciones en cuanto a la raza y la nacionalidad.

Adolfo Hitler implantó el servicio obligatorio del trabajo, y dadas las condiciones políticas, sociales y económicas, los sindicatos no tuvieron más opción que mostrarse partidarios de la sumisión frente al poder de Hitler, quien decidió conservar las organizaciones sindicales siempre y cuando estuvieran bajo la dirección de la ideología nacional socialista, disolviendo con ello los sindicatos demócratas y cristianos.

En 1934, se crearon dos nuevas leyes de ideología nazi, las cuales destruyen el movimiento sindical alemán y las asociaciones profesionales. Con esas leyes, quedan excluidos los abogados especialistas en materia laboral y se establece que los trabajadores deberán defenderse por sí mismos, ordena la desintegración de las ligas patronales y los sindicatos.

En ese mismo año se promulga la Ley de Protección de Menores y Mujeres, cuyas mejoras eran mínimas en comparación con la pérdida de la libertad y la autonomía de los obreros.

En 1945, con la culminación de la Segunda Guerra Mundial y la caída de la dictadura nazi se inicia la reconstrucción del Derecho del Trabajo, que se caracteriza nuevamente por el colectivismo, en donde el Consejo de Control Interaliado expide nuevas leyes y disposiciones jurídicas en materia laboral. Se admite nuevamente la existencia de sindicatos, de los contratos de tarifa, se restauran los consejos de empresa.

En 1946, se promulga la Ley del Consejo de Control No. 35, la cual versa sobre cuestiones de conciliación y arbitraje, y la autodeterminación colectiva de las asociaciones profesionales.

En esta nueva etapa los principios fundamentales del derecho colectivo fueron retomados y adaptados conforme a la situación económica, jurídica, política y social que vivía en ese momento Alemania, lo que propició el desarrollo del país y la unificación de la legislación.

En 1949, las cuatro potencias de ocupación (Francia, Gran Bretaña, URSS y los Estados Unidos de Norteamérica) asumieron el poder ejecutivo en Alemania, promulgando la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, la cual consagraba entre sus *principios fundamentales* el derecho de elegir libremente la profesión y la libertad de asociación, garantizando a toda persona y a todas las profesiones el derecho de formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas de trabajo.

## F. CENTENARIO DE LA DOCTRINA SOCIAL CATÓLICA

De acuerdo con la Biblia, el hombre por naturaleza está destinado al trabajo, ya que éste es la contribución del ser humano hacia su propia perfección.

La Doctrina social católica se basa en la expedición de Encíclicas, que son cartas solemnes que dirige el Sumo pontífice al clero del mundo católico o a los obispos de una nación.

Los principios que fundamentan la Doctrina Social Católica "se hayan condicionados por la concepción católica del hombre, especialmente por las doctrinas de la creación, el pecado original y la redención".<sup>34</sup>

La expedición de la Encíclica *Rerum Novarum* (1898), da la pauta para la reforma social cristiana iniciada por la Iglesia, esta encíclica expresa la posición ideológica y filosófica de León XIII, la cual versa sobre la condición de los obreros.

En esa época, la concepción del mundo económico, más difundida, era una concepción naturalista que niega toda relación entre la moral y la economía, ya que el motivo único de la acción económica, se afirmaba, es el provecho individual. Y así, mientras la riqueza se acumulaba en manos de unos pocos, las clases trabajadoras se encontraban en condiciones de creciente malestar, lo que aumento el espíritu de protesta y rebeldía de los trabajadores.

---

<sup>34</sup> SOBERANES FERNANDEZ, José Luis Et. Al Reflexiones Sobre La Doctrina Social Católica y el Derecho Público Tomo XXVIII, Revista de Derecho de México. UNAM No 111 sept-dic 1979, p 874

La *Rerum Novarum* se funda en los siguientes principios:

- ◆ El trabajo debe ser valorado no como una mercancía, sino como la directa actuación del ser humano.
- ◆ La propiedad privada es un derecho que el Estado no puede suprimir.
- ◆ Es deber del estado contribuir activamente al mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, sobre todo de los más débiles: mujeres y niños.
- ◆ Los contratos de trabajo deben regularse por la justicia, la equidad y la dignidad del ser humano.
- ◆ Reconoce al *Derecho laboral* como una rama del derecho.
- ◆ El derecho de formar asociaciones, ya sea de obreros, o mixtas (*trabajadores y patronos*), dotándolos del derecho de conferirles la estructura y la organización que juzguen más idónea para asegurar sus legítimos intereses.
- ◆ Que en toda relación laboral debe mediar el principio de la solidaridad humana y de la fraternidad cristiana.

Con la Encíclica *Quadragesimo Anno* (1931) expedida por Pío XI, se conmemoran los cuarenta años de la Encíclica *Rerum Novarum*, y nos muestra una continuidad sustancial, ya que se confirma el deber que tiene la iglesia de solucionar los problemas sociales que afectan a la familia. En cuanto al aspecto laboral hace referencia a las pretensiones injustas del factor capital en relación con el factor trabajo, ya que éste es excesivo e

inhumano. Así pues, propone la socialización o transferencia al Estado de los medios de producción para una equitativa distribución de la riqueza, así como el pago de salarios justos, protección a las mujeres y niños dentro de las empresas, además de ser partidario del derecho de asociación profesional como una expresión de la lucha de clases.

La Encíclica *Mater Et Magistra* (1961), expedida por el Papa Juan XXIII, complementa y da impulso al pensamiento social católico, mostrando su preocupación por los problemas de los trabajadores. Ésta hace hincapié en la miseria en que viven los trabajadores debido al salario no remunerativo que reciben, y que gracias a la industrialización las condiciones de vida son infrahumanas, es por ello que se muestra a favor de las asociaciones profesionales y los movimientos liberales de inspiración cristiana, así como a la importancia de los seguros sociales y del derecho de propiedad como un derecho natural, manifestando su simpatía hacia la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la Encíclica *Pacem in Terris* (1963), el Papa Juan XXIII continúa con la defensa de la existencia de un nivel de vida digno a través de un salario remunerativo que permita a los trabajadores tener acceso a alimentación, vestido, descanso, atención médica y los servicios sociales necesarios, etcétera. En cuanto al derecho de asociación expresa que "de la intrínseca sociabilidad de los seres humanos, se deriva el derecho de reunión y asociación".<sup>35</sup>

Asimismo, insiste en la necesidad de crear asociaciones para lograr los objetivos que de forma particular no es posible alcanzar.

---

<sup>35</sup> JUAN XIII. *Pacem in Terris*. Quinta edición Paulinas, México, 1980 p.8

En Encíclica *Populorum Progressio* (El Desarrollo de los Pueblos-1967), el pontífice Paulo VI hace referencia a dos aspectos importantes, por una parte al desarrollo integral del hombre en cuanto a la certeza de su seguridad, subsistencia, salud y ocupación estable; y por otro lado, al desarrollo solidario de la humanidad en cuando a la carencia de tecnología en algunos países y se refiere a la solidaridad entre ellos como la obligación que tienen los países desarrollados de ayudar a aquellos que se encuentran en vías de desarrollo.

En Encíclica *Laborem Exercens* (1981), el papa Juan Pablo II analiza el trabajo y al hombre a través del Génesis Bíblico, afirmando que el dominio del hombre sobre la tierra se realiza por el trabajo y mediante el trabajo; asimismo, concibe al derecho del trabajo como un derecho y un deber. En cuanto a los sindicatos, define al derecho de asociación como "el derecho a formar asociaciones o uniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones (...) la experiencia histórica enseña que los sindicatos son un elemento indispensable de la vida social y un exponente de la lucha por la justicia social".<sup>36</sup>

Con la Encíclica *Centesimus Annus* se conmemoran los cien años de la *Rerum Novarum*, en este documento el papa Juan Pablo II hace referencia a los rasgos y principios característicos de la *Rerum Novarum*, así como a la importancia y defensa de los derechos del hombre, al derecho de propiedad, los límites del Estado de derecho y la soberanía de la ley, así como la importancia del papel de la Iglesia, resaltando la prevalencia del estado liberal sobre el social.

---

<sup>36</sup> JUAN PABLO II *Laborem Exercens* Segunda edición Paulinas México 1981 pp 5 y 6.

## G. EL SINDICALISMO EN MÉXICO

El movimiento obrero en México se desarrolla en relación a circunstancias económicas, sociales, políticos y jurídicos, así como al retraso industrial que sufrió el país. La formación del sindicalismo en México está ligada al desarrollo económico a partir del régimen porfirista (1867-1910).

La creación de fábricas constituye la base de un proceso natural de agrupación de los trabajadores, ya que la concentración de la industria y la especialización de funciones en la división del trabajo son el fundamento económico de la organización sindical obrera.

Como antecedente del sindicalismo, tenemos las manifestaciones de los trabajadores en forma mutualista, un ejemplo de ello es la *Sociedad Particular de Socorros Mutuos (1853)*.

La Constitución de 1857, concibe a la libertad de asociación como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas. En el discurso de presentación del Proyecto ante la Asamblea Constituyente es notoria la inclinación por la doctrina de los derechos naturales del hombre, pero aclarando que el libre y pleno ejercicio de éstos no se puede concebir sino dentro de un estado social.

Los preceptos importantes para las instituciones del derecho colectivo del trabajo fueron: el artículo 4º, en el que consagro la libertad de trabajo y el derecho a aprovecharse de sus productos; el 5º, en el que se estableció que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento; y por último, el 9º en el que el constituyente dispuso

que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, el cual es la base la libertad sindical.

Tiempo después se sustituyó el sistema mutualista por el sistema cooperativo, por lo que en 1872 se fundó el Círculo de Obreros, que era una asociación de tipo cooperativo, que tenía por objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias. Cabe destacar el surgimiento esta organización como la primera gran agrupación que demandaba el establecimiento de normas protectoras para el trabajo.

En 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos bajo el principio de unión de los trabajadores.

Los sonados casos de las Huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907) representan la entrada de la verdadera revolución laboral, ya que éstos dos acontecimientos contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores, hubo muertos encarcelamientos y represión que finalmente acabo con las viejas prácticas de explotación en el trabajo.

Después de la Revolución Mexicana (1910), tras la caída del gobierno porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostenía el principio de libertad de asociación.

En 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial, que era "un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar

por la unificación del movimiento obrero".<sup>37</sup> Dicha organización buscaba agrupar sindicatos y asociaciones profesionales, y sus tácticas de lucha eran el sabotaje, el boicot y la huelga general.

En 1916 se formó la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, cuyos principios fundamentales eran la lucha de clases y su finalidad, la socialización de los medios de producción, a través de una acción directa, excluyendo con ello a toda clase de acción política, es decir no se permitiría la adhesión oficial a un gobierno, partido o personalidad que perteneciera o aspirara al poder político.

En 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyos principios fundamentales fueron: el reconocimiento de la existencia de dos clases (los explotados y los explotadores); así como la sustitución de la acción directa por la acción múltiple que implicaría la participación de sus miembros en las actividades políticas. Los principios de esta nueva organización son la lucha por la descentralización de la propiedad (reparto de tierras).

La CROM tuvo nexos con la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor -AFL), cuyo dirigente era Samuel Gompers, quien a pesar de expresar su deseo por no intervenir en los asuntos internos de México se mostraba públicamente a favor de el entonces candidato a la presidencia de la república Plutarco Elías Calles y levantaba protestas con el pretexto de defender y favorecer los intereses de los obreros mexicanos. Obviamente la integración de la CROM con la AFL creó conflicto entre los sectores más radicales del movimiento obrero, lo que

---

<sup>37</sup> GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo Los Sindicatos de México Atlamiliztli, Mexico 1969 p 44

trajo como consecuencia el alejamiento del sindicalismo mexicano con otras organizaciones sindicales internacionales y con ello la desaparición de las ideas anarcosindicalistas.

A finales de 1924, cuando Alvaro Obregón termino su mandato presidencial se formo el Partido Nacional Agrarista, y por otro lado los seguidores del nuevo presidente Plutarco Elías Calles formaron el Partido Laboralista, ambos partidos inicialmente aparentaban que estaban conciliando intereses y su plena disposición de trabajar juntos,. Los líderes del sector agrario pedían a la CROM que se limitara a reconocer a los trabajadores agrícolas dejando a un lado a los trabajadores de la ciudad. Luis N. Morones se negó a ello por lo que el Partido Laboralista opto por retirarse.

Plutarco Elías Calles designo como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo a Luis N. Morones quien inició la era de sindicalización de todos los obreros y campesinos para agruparlos a la CROM, hubo descontento entre algunos gobernadores por la invasión de la CROM en sus jurisdicciones, el Presidente apoyo a Morones y no a otros líderes obreros provoco que se debilitaran las relaciones entre Calles y la CROM.

En vísperas de culminar el período presidencial de Calles, la CROM no tuvo más opción que la de apoyar como nuevo candidato a la Presidencia a Alvaro Obregón en la inteligencia de poder retirarle este apoyo en el momento que consideran pertinente, y así lo hicieron lo que provoco enemistad entre ellos, culminando con al muerte de Obregón y la liquidación de la CROM.

Con la CROM, "los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas excesivas a todas las ramas de las agrupaciones y gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron. Sin embargo, con esta Confederación, también enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado".<sup>38</sup>

En 1917 surge la Confederación General de Trabajadores (CGT), basada en ideales anarcosindicalistas, que plantean una estructura económica basada en el sindicato, el cual logrará la reorganización de la sociedad. Esta organización surge como consecuencia del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Uno de los lineamientos más importantes que defendía era el de que los sindicatos debería tomar las tierras que les hicieran falta sin consultar ni solicitarlas a las Comisiones Agrarias de la República. Esta organización desapareció por no ser un organismo muy numerosos, y por las constantes pugnas entre sus miembros.

En el período comprendido de 1903 a 1913 surgen los sindicatos católicos, formados por militantes sindicales cristianos, en los que el propósito de la iglesia católica mexicana, era el de unir a los patrones y trabajadores a través de asociaciones profesionales dirigidas por conducto de sus ministros y alejadas de la influencia y vigilancia del Estado. Este programa no funcionó por no estar adecuado a la realidad que se vivía.

En el Congreso de Unificación Nacional del movimiento obrero, celebrado en México en 1936, se acordó la creación de la Confederación

---

<sup>38</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit p 166

de Trabajadores de México, movimiento que llevo a la desaparición de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México. Vicente Lombardo Toledano fue nombrado secretario general de esta central, que estuvo formada por las organizaciones que previamente participaron en el Comité Nacional de Defensa Proletaria. Este comité logró vincular núcleos obreros de muy diversas tendencias, los cuales manifestaron la fortaleza de su unión en las gigantescas movilizaciones obreras.

El objetivo inmediato de la Confederación de Trabajadores de México consistió en cumplir el programa social de la revolución, aunque de manera mediata y última su compromiso fue el abolir el sistema capitalista. Sus propósitos eran liberar al país económica y políticamente y luchar por el derecho de huelga, el de asociación sindical, el de reunión y manifestación pública. La novedad de la CTM radica en que se constituyó con sindicatos de industria y de empresa, y en que exigió la disolución de los sindicatos gremiales.

En 1942 la Confederación de Trabajadores de México firma el Pacto de Unidad Obrera, por medio del cual promueve la conformación de un Consejo Nacional Obrero adscrito a la Secretaría del Trabajo que reúna a casi todas las organizaciones sindicales existentes con el fin de unificar sus posturas.

En 1948 la Organización Internacional del Trabajo reconoció el Convenio 87, el cual garantiza la libertad de sindicalización como un derecho ejercido libremente por los trabajadores, sin ninguna distinción a organizarse para promover y defender sus intereses. Y en 1949 reconoce el Convenio 98 por medio del cual garantiza la protección de los

trabajadores que ejerciten su derecho a organizarse contra la injerencia de los patrones o de sus organizaciones.

En 1949 se constituyó la Unión de Obreros y Campesinos de México (UGOCCM), cuyos propósitos esenciales eran la defensa de la legislación del trabajo, sobre todo la del derecho de huelga y asociación sindical, y la colaboración del poder público y los industriales, aún sin menoscabo de los intereses de los trabajadores. Precisando otros problemas como eran, la falta de principios e ideales en el movimiento laboral mexicano y la necesidad de reivindicar la independencia a ese movimiento frente al Estado y frente a los patrones.

El Congreso del Trabajo es el organismo cúpula del movimiento sindical mexicano por agrupar a las federaciones, confederaciones y sindicatos nacionales más distintivos, y por considerar que independientemente del su carácter político, de cualquier forma es representativo de la clase obrera mexicana, de sus luchas, de su poder y de sus intereses. Y que es el intento más serio y formal de conducir la democracia dentro del sindicalismo al otorgar iguales derechos y beneficios a todas las agrupaciones incorporadas.

Los fines del Congreso del Trabajo son:

- ◆ Procurar que el movimiento sindical adquiriera mayor importancia
- ◆ Reafirmar la alianza de los trabajadores del campo y de los demás sectores de la población.

- ◆ Trabajar enérgicamente hasta lograr la estructura única y democrática del movimiento obrero.
  
- ◆ Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda incitación que lo desvirtúe.
  
- ◆ Reafirmar la unidad sindical, luchando contra cualquier acto divisionista con el fin de fortalecer a las organizaciones pactantes y en los problemas intersindicales o internos que se susciten, utilizar medios de convencimiento, y en última instancia, apelar y acogerse a la decisión de la mayoría.
  
- ◆ Brindar solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores que son víctimas de explotación.
  
- ◆ Luchar contra el encarecimiento de la vida.
  
- ◆ Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y transnacionales. Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener la celebración del contrato-ley, en cualquier rama industrial por considerar que aquél es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores niveles de vida y una mayor seguridad de la permanencia en su trabajo.
  
- ◆ Luchar por que se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado en la medida en que éste produce.

◆ Socialización de los medios de producción

El Frente Auténtico del Trabajo surge en el período presidencial de Luis Echeverría (1970-1976). El FAT persigue el ideal de la creación de un Estado socialista, sin clases, que explote racionalmente la naturaleza y no a los trabajadores, así mismo que los centros de trabajo sean propiedad social y administrados por quienes los trabajan. En el ámbito político sus metas son imponer el respeto al derecho de asociación y de organización democrática, independiente y autónoma de las organizaciones de los trabajadores con respecto al Estado.

En 1972 se crea Unidad Obrera Independiente, la cual se integra en su mayoría por sindicatos que fueron integrantes de los llamados sindicatos orgánicos y su mayor fuerza radicó en los sectores auxiliar y terminal de la industria automotriz y en los trabajos de tierra de la aviación comercial.

En 1989, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dio a conocer un proyecto de reformas en el que antepone la productividad, el modernismo y la competitividad internacional a los derechos de los trabajadores, atentando contra las garantías del trabajador como son: la estabilidad en el empleo, la sindicalización, la negociación colectiva, la huelga, el procedimiento en conflictos laborales, etc.

Es bien sabido que los empresarios, como un factor de poder presionan para debilitar a los sindicatos, sin tomar en cuenta que los trabajadores son la fuerza de la Nación para producir, para crear riqueza y distribuiría equitativamente

## A) NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Una de las características del Derecho del Trabajo es su dinamismo, toda vez que se trata de un instrumento de transformación social, por lo que las normas jurídicas que lo regulan debe apegar a la realidad histórica, política, económica y social del país en que se desarrolla, ya sea de forma interna, o bien en el ámbito internacional.

La Constitución de 1857 se caracteriza por su sentido liberal e individualista, el cual impedía la regulación del trabajo, ya que se consideraba como un atentado en contra de la propiedad privada. Muestra de ello es que esta constitución sólo hace referencia al trabajo en su artículo 5º, en el cual se establece:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo, de educación o voto religioso." <sup>39</sup>

Por lo que la contratación de los trabajadores se encuadraba en la figura de arrendamiento, la cual encontraba su marco jurídico en el Código Civil de 1870, justificando la supuesta igualdad existente entre los individuos.

Toda vez que la Constitución de 1857 no se ajustaba a las necesidades del país, debido a las transformaciones políticas, sociales y

---

<sup>39</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe Leyes Fundamentales de México Cuarta edición Porrúa México. 1971 p.698

económicas que éste afrontaba como consecuencia de la crisis que vivía, se propiciaron las bases de una revolución de carácter social que daría lugar al nacimiento del artículo 123 Constitucional.

Desde un punto de vista histórico-jurídico podemos afirmar que el punto de partida para la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue la Revolución Mexicana (1910-1919), la cual se venía gestando desde 1908 debido al descontento popular con la dictadura del entonces presidente Porfirio Díaz.

Toda vez que en ese año comenzó en el país una intensa actividad política y al publicarse el libro "La sucesión presidencial en 1910", escrito por Francisco I. Madero, éste se convirtió en el manifiesto político de los grupos de oposición a la dictadura: las clases medias, los campesinos y los obreros, contrarios a la reelección de Díaz para un nuevo mandato presidencial, pero también opuestos a las costumbres aristocráticas y al afrancesamiento dominante, a la política económica del colonialismo capitalista y a la falta de libertades políticas bajo el régimen dictatorial.

En 1910, Madero fue designado candidato a la presidencia, mientras que en diversos Estados de la República se producían levantamientos armados con líderes como Emiliano Zapata y Francisco Villa.

Porfirio Díaz fue reelegido para un séptimo mandato y Madero intentó negociar con él para obtener la vicepresidencia de la República, pero fue encarcelado por el dictador, aunque poco después obtuvo la libertad y escapó a San Antonio (Texas).

En 1911 decae el gobierno de Díaz, siendo su predecesor Francisco I. Madero. Este nuevo gobierno procedió al desarme de las fuerzas

revolucionarias, pero los zapatistas se negaron a ello, exigiendo garantías de que serían atendidas sus demandas en favor de una solución para el problema agrario. Madero no logró alcanzar un acuerdo con Zapata ni con otros líderes agrarios por su falta de sensibilidad para resolver los problemas sociales planteados por el campesinado.

Zapata proclamó el Plan de Ayala, en el que se proponía el reparto de tierras y la continuación de la lucha revolucionaria. El Ejército Federal, al mando de Victoriano Huerta, reprimió con dureza los levantamientos, y llegó a un acuerdo con el general Díaz, destituyendo a Madero y se autoproclamó presidente en 1913, ordenando los asesinatos del presidente Madero y del vicepresidente Pino Suárez.

El gobierno de Huerta no fue reconocido por el gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, quien proclamó el Plan de Guadalupe, bandera de la revolución constitucionalista, por el que se declaraba continuador de la obra de Madero y procedía a la formación del Ejército constitucionalista, al que no tardaron en sumarse Álvaro Obregón y Pancho Villa. La oposición a Huerta en la capital se realizó a través de la Casa del Obrero Mundial, de tendencia anarquista y defensora de las clases obreras urbanas, pero cercana a los planteamientos agrarios del movimiento zapatista, al que dotaron de una ideología más definida, y del lema "Tierra y Libertad", que los alejaba de Huerta y de Carranza.

Las tropas constitucionalistas, formadas por campesinos y gentes del pueblo, derrotaron al Ejército federal por todo el territorio nacional. Pronto surgieron diferencias entre los revolucionarios, divididos en tres grupos: los villistas, que ofrecían un programa político y social poco definido; los zapatistas, que mantenían los principios formulados en el Plan de Ayala; y

los carrancistas, vinculados a la burguesía y deseosos de preservar los beneficios obtenidos por los generales, empresarios y abogados partidarios de Carranza.

En 1915 Carranza asume la Presidencia de la República y en septiembre de 1916, convocó un Congreso Constituyente en Querétaro, donde se elaboró la Constitución de 1917, que consolidaba algunas de las reformas económicas y sociales defendidas por la revolución, en especial la propiedad de la tierra, la regulación de la economía o la protección de los trabajadores.

Desde un punto de vista filosófico, el artículo 123 de nuestra Constitución surge como consecuencia del descontento social que desencadenó una revolución de tipo social, es decir, surge como respuesta de una lucha de clases que provoca a lo largo de la historia una serie de problemáticas y conflictos entre los opresores y los oprimidos. Desencadenando la búsqueda de una legislación que tenga como finalidad restablecer el orden, buscar un equilibrio entre las dos partes, y que reivindique y tutele los derechos y los intereses de la parte más débil a fin de que se aplique como principio básico la equidad.

El artículo 123 de nuestra carta magna establece los derechos mínimos de los trabajadores y establece los márgenes para impedir que se pacten condiciones contrarias a ellos. Este precepto es la base del sindicalismo en México.

Del análisis del texto original del este precepto, podemos apreciar que el ánimo del Constituyente de 1917 es el de proteger al trabajador en todos sus aspectos, considerándolo como una persona que para subsistir

tiene la necesidad y la obligación de trabajar y que al trabajar tiene derecho a percibir un salario que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, a formar asociaciones profesionales y sindicatos, a ejercitar el derecho de huelga, a tener un trato digno y humano, a capacitarse, a tener días de descanso, a una jornada máxima, a protección para evitar riesgos de trabajo, a la estabilidad en el empleo. Asimismo, este texto respeta la soberanía de cada Estado para expedir leyes en materia de trabajo.

El artículo 123 constitucional, es la base que sustenta la fuerza del sindicalismo en México, a través de él se dan los instrumentos de lucha que permiten participar activamente en la política económica del país a efecto de activar la justa distribución de la riqueza.

Es hasta 1917, cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Sin embargo, los servidores públicos se mantuvieron regulados por las normas de Derecho administrativo, toda vez que se consideraba que no formaban parte de los factores de la producción, y que de alguna manera participaban del poder público.

La mayor participación del Estado y de la Federación en la vida económica del país, así como la extensión de los servicios públicos a un número mayor de mexicanos favoreció el aumento de los servidores públicos, muchos de los cuales realizaban actos ajenos al ejercicio propiamente del Poder público y dichos servidores públicos se vieron expuestos a las reglas administrativas de la libre designación y remoción.

## B) LEGISLACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El texto original del artículo 123 Constitucional facultaba a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión a expedir leyes en materia laboral, lo que propició la existencia de una diversidad de disposiciones que en ocasiones resultaban contradictorias unas de otras, algunas de ellas incompletas, de diferente alcance y de poca eficacia.

Durante el período comprendido entre los años 1917 y 1929, cada Estado se encargó de legislar en su territorio con base en el precepto constitucional y respecto a los conflictos que en cada uno se presentaban en materia de trabajo, con el fin de consumir los derechos que los trabajadores habían logrado. Sin embargo, se presentaron diversas situaciones que hicieron evidente las contradicciones existentes entre las diversas legislaciones estatales, por lo que surgió la necesidad de crear una legislación federal en materia del trabajo que se adecuara a la realidad y las necesidades de la clase trabajadora.

Entre las leyes más sobresalientes destaco la del Estado de Veracruz, toda vez que es el principal antecedente de la posterior legislación federal, en lo referente a las organizaciones sindicales. Ya que la Ley del Trabajo de Veracruz (1918), reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga, además de establecer la definición del contrato de trabajo como:

"Aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador presta a otra llamada patrón, un servicio personal bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria".<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob.Cit p..363

## I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Al surgir la necesidad de federalizar las leyes en materia del trabajo, se marca la pauta para crear la Ley Federal del Trabajo y con ello legislar de manera uniforme y bajo un plano de igualdad nuestra rama de estudio.

Existieron dos proyectos para elaborar la Ley Federal del trabajo, los cuales constituyen el antecedente de la Ley Federal del trabajo de 1931. El primero de ellos fue el *Código Federal del Trabajo* y el segundo fue la denominada Ley Federal de Trabajo.

En 1928, el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles presenta un proyecto del *Código Federal del Trabajo*, dicha propuesta fue rechazada por las Cámaras y por la agrupación de las oposiciones obreras, debido a que establece el principio de sindicalización única y consigna la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

El maestro Canton Moller, señala que dicho proyecto a pesar de mostrar tendencias sindicalistas, en realidad era poco democrático, ya que solo permitía el registro de sindicatos mayoritarios, dejando a un lado a los minoritarios.

El segundo proyecto, constituye una iniciativa del presidente Pascual Ortíz Rubio, redactado por una comisión integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes se basaron en las conclusiones a las cuales se había llegado durante la celebración de la Convención Obrero-Patronal. Este proyecto fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, siendo denominado Ley Federal del Trabajo.

En su exposición de motivos, esta ley hace notar la orientación que tiene, en cuanto al proteccionismo que le ofrece al trabajador como clase social, marcando un objetivo de beneficio social con el fin de contribuir al desarrollo del país.

La trascendencia de esta ley se debe al reconocimiento de tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, mismas que han hecho posible la paz social y la armonía de las relaciones obrero patronales.

Esta Ley fue reformada y adicionada en diversas ocasiones, teniendo vigencia hasta 1970, algunas de sus reformas más importantes fueron:

- ◆ Se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían para participar en asuntos políticos.
  
- ◆ Se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga.
  
- ◆ Se establecieron normas para el pago de la participación de las utilidades.
  
- ◆ Se modificaron normas relativas a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del salario mínimo.
  
- ◆ Se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal
  
- ◆ Se ampliaron las vacaciones obligatorias.
  
- ◆ Se amplió el período de descanso por natalidad.

## II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En 1960, durante el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos, se comienza a gestar la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que era necesario elaborar una nueva ley que se apegara nuevamente a la realidad debido que nuestro país había sufrido transformaciones políticas, económicas y sociales que hacían indispensable la adaptación de nuevos preceptos jurídicos.

En ese mismo año, el Presidente López Mateos designa una comisión cuya finalidad era la de elaborar un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedando este aprobado hasta 1962.

Este proyecto, implicó importantes avances de las instituciones y del derecho mexicano del trabajo, ya que se reformó tanto la Ley Federal del Trabajo como la Constitución.

Durante el siguiente período presidencial, durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, en 1967, se designó una segunda comisión con el fin de estudiar y analizar la Ley Federal del Trabajo de 1931 para tener la visión y los elementos necesarios para elaborar un proyecto para la creación de una nueva ley de trabajo que sustituyera a la entonces vigente.

El Presidente Díaz Ordaz envió copia de este proyecto a todos los sectores interesados a fin de que emitieran su opinión y facilitar la redacción del proyecto. En uno de los debates, el sector obrero manifestó que requerían una legislación que se adecuara a las transformaciones operadas en la vida nacional, exigiendo ésta un ordenamiento que se

apegara a las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores.

El proyecto sufrió algunas modificaciones a fin de asegurar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga. Dicho proyecto fue aprobado y promulgado en 1970.

La Ley de 1970 afina los principios rectores del derecho del trabajo y la interpretación de sus normas, los cuales se basan en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores, resaltando su finalidad de equilibrio y justicia social entre los factores de la producción.

La tendencia principal de esta nueva ley es a favor de la separación del derecho del trabajo en cuanto al derecho civil, en donde predomina el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, la cual caracteriza a los contratos; este nuevo derecho excluye entonces el concepto de trabajo como una mercancía, toda vez que a la prestación del servicio le es inherente la condición humana de quien lo presta.

Las reformas más importantes de esta ley fueron:

- ◆ La creación del Fondo Nacional de Vivienda
- ◆ Modificaciones en los órganos encargados de impartir justicia en el ámbito laboral
- ◆ Detalla las normas que regulan la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

## C) LEGISLACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO BUROCRÁTICO

La legislación del trabajo en lo referente a los empleados públicos evolucionó lentamente en comparación a la de los empleados privados, toda vez que el origen de cada uno de ellos es muy diferente.

El empleado privado aparece históricamente en el momento en el que desaparecen los esclavos para convertirse en una clase explotada que para sobrevivir realiza trabajos inhumanos a cambio de una miserable retribución, y que lucha constantemente para alcanzar la justicia, su reivindicación como personas y el equilibrio entre los factores de la producción, buscando mejorar sus condiciones y nivel de vida. Mientras que los empleados públicos tienen su origen en una situación totalmente distinta y opuesta a la de los privados, toda vez que surgen de las clases sociales altas, ya que las personas pertenecientes a las mismas, sirven al gobierno de forma gratuita impulsados por sus ansias de poder y sus intereses políticos para prestar sus servicios.

A lo largo de la historia y con la aparición del Estado, el número de los empleados públicos va aumentando, ya que los trabajadores que forman parte del aparato burocrático pertenecen a todos los niveles sociales, debido a la demanda que formulan en cuanto a que tienen los mismos derechos que las clases altas de servir al Estado. Así pues, el Estado atendiendo a cuestiones políticas y evitar mayores conflictos, otorga las mismas oportunidades a todos sus gobernados sin hacer distinción de la clase social a la que pertenezcan, lo que propició el aumento de empleados públicos, y que los mismos al considerarse también trabajadores exigieran sus derechos como tales y un trato igual al de los privados.

"El hecho de que la legislación burocrática en materia del trabajo haya sido posterior a la de los empleados privados se debe a que la aparición de los burócratas como clase homogénea de trabajadores que luchan por sus derechos, fue posterior a la clase trabajadora que caracterizo a los empleados privados. Pero un antecedente de la reglamentación de los empleados públicos lo encontramos en Michoacán, específicamente en Apatzingán, con la promulgación del Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, en el que se hace referencia a que las personas que presten sus servicios al Estado no recibirán mayores ventajas que los servicios prestados".<sup>41</sup>

En relación a la Constitución de 1917, el catedrático Alberto Trueba Urbina, señala que en ella se consignó "la primera declaración de los derechos sociales de los empleados públicos al quedar comprendidos dentro del término empleados".<sup>42</sup>

A este respecto, Canton Moller afirma que "en la Constitución no existía ninguna disposición relacionada con la prestación de servicios al Estado, ya que dicha prestación era regida por el Derecho Administrativo".<sup>43</sup>

Nosotros podemos afirmar que el constituyente de 1917 se preocupó por proteger preferentemente al campesino y al trabajador común, omitiendo establecer disposiciones que regulara las relaciones de trabajo entre el empleado público y el Estado, por lo que éstos trabajadores no disfrutaban los beneficios logrados por aquéllos.

<sup>41</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel Derecho Burocrático Mexicano Ob Cit p 29

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Administrativo Tomo I. Segunda edición. Porrúa México 1979 p. 583

<sup>43</sup> CANTON MOLLER, Miguel Derecho del Trabajo Burocrático Segunda edición PAC México 1991 p.80

## I. EL ACUERDO SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL.

Ante las inquietudes, cada vez más numerosas, de los trabajadores del Estado, por la difícil situación que atravesaban, en virtud de que carecían de una ley protectora y que sus condiciones de trabajo eran, francamente deficientes, ya que no tenían seguridad social, ni escalafón, ni tiempo extra, ni vacaciones, y sí, despidos masivos a cada cambio de gobierno, el 12 de abril de 1934, el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expide un Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, mismo que consigna algunas normas protectoras para los servidores públicos.

El propósito fundamental de la revolución armada fue reivindicar a las clases trabajadoras que se encontraban oprimidas y explotadas por las absorciones irracionales y antipatrióticas. El trabajador es factor de primera importancia en el desarrollo de la vida pública. El Estado debe contribuir al mejoramiento físico y espiritual para prolongar la vida del trabajador.

En este acuerdo quedó abdicada la facultad constitucional que tenía el Presidente de la república para nombrar libremente a los funcionarios y empleados que dependan del Poder Ejecutivo, instituyendo como seguridad de los funcionarios y empleados, y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno que fija normas para la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno; se señalan sus derechos y obligaciones y establece a su favor la garantía que a partir de la fecha de dicho acuerdo y hasta en que terminará la gestión del Presidente Abelardo L. Rodríguez, nadie sería removido de su empleo sin causa debidamente comprobada ante las comisiones del Servicio Civil.

## II. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DEL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.

A pesar de las acaloradas discusiones en la Cámara de Diputados por la promulgación de este Estatuto, el Gobierno Revolucionario del General Lázaro Cárdenas, expidió el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el que se consagraron los derechos individuales y colectivos de los trabajadores terminando así una larga etapa de inquietudes, de zozobras y de injusticias.

En este Estatuto se reconocen tanto los derechos individuales de los servidores públicos, como la posibilidad de que éstos formen organizaciones sindicales. Ya que plantea la sindicalización de los trabajadores estatales por ramos de administración, y admite el derecho de huelga a favor de este sector. Para la aprobación de esta ley, se consideró, por un lado, la necesidad de salvar a estos empleados de las contingencias electorales, asegurando sus cargos, e incluso ascensos a quienes lo merecieran, y por otro lado, se atendió a la necesidad de garantizarles el derecho de asociarse para defender sus intereses.

El Estatuto Jurídico de 1938, tuvo una vida efímera; fue abrogado por un nuevo Estatuto en 1941, que introducía como cambios notables, la especificación de las bases para la formación de escalafones, la prohibición a los sindicatos de servidores públicos de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas, y la desaparición de las juntas arbitrales que existían en cada dependencia. Sin embargo, es la piedra angular en el movimiento sindical de los trabajadores de los poderes de la Unión, ya que partir de él, se fortaleció, incrementando y defendiendo las conquistas.

### III. EL ESTATUTO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN DEL 4 DE ABRIL DE 1941.

En 1941, el Presidente Manuel Ávila Camacho promulga un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con el objeto de corregir algunos de los defectos en la aplicación del anterior y para ampliar los derechos de los empleados públicos.

Dicha reforma siguió la misma línea que el Estatuto anterior, ya que su contenido, orientación política, social y jurídica no tuvo variación comparada con el anterior.

Este nuevo Estatuto introdujo los siguientes cambios:

- ◆ La prohibición a los sindicatos burócratas de adherirse a otras organizaciones centrales obreras y campesinas.
  
- ◆ La especificación de las bases para los escalafones.
  
- ◆ La desaparición de las juntas arbitrales en cada dependencia y la creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción para todas las unidades burocráticas.

Durante el mandato presidencial del Licenciado Miguel Alemán Valdés, se realizaron diversos congresos en los cuales se propuso modificar algunos artículos de este Estatuto, sin embargo, éste continuó vigente.

Es importante mencionar que se expidió además una ley a favor de los veteranos de la revolución, considerándolos como servidores públicos.

**D) CREACIÓN DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123  
CONSTITUCIONAL**

En 1960, el Presidente de la República, el Licenciado Adolfo López Mateos promulga, previa intervención del Poder revisor de la Constitución, la adición del apartado B del artículo 123 constitucional en el que se consagran como jerarquía máxima los derechos laborales, fundamentalmente individuales y colectivos, de la generalidad de los servidores públicos a quienes se les confiere la calidad de trabajadores, entre estos derechos se encuentra precisamente el de formar sindicatos.

La adición al texto constitucional en cuestión comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal, como los de su familia: jornada máxima, tanto diurna como nocturna, descansos semanales, vacaciones, salarios, permanencia en el trabajo escalafón para los ascensos, derecho para asociarse, uso del derecho de huelga, protección en caso de accidentes y enfermedades, así profesionales como no profesionales, jubilación, protección en caso de invalidez, vejez y muerte, centros vacacionales y de recuperación, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, así como las medidas protectoras indispensables para las mujeres durante el periodo de la gestación, en el alumbramiento y durante la lactancia.

Se reitera en el Proyecto el funcionamiento de un Tribunal de Arbitraje al que, además se le asignan, en forma expresa, funciones conciliatorias, para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores.

Una necesaria excepción se establece a este respecto: los casos de conflicto entre el Poder de Judicial Federal y sus trabajadores. Con el propósito de salvaguardar su dignidad y decoro como el órgano máximo que ejerce la función jurisdiccional, se establece la competencia exclusiva del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para conocer de estos conflictos y resolverlos en una sola instancia, conforme al procedimiento que la Ley Reglamentaria establece.

Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el Artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública.

Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legalmente tutelado.

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender el trabajo de los Servidores Públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado Artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

## **E. SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

Así como para las relaciones obrero-patronales existe un orden normativo regulador de las mismas con base en la Ley Federal del Trabajo, también las relaciones que se originan con motivo de la prestación de servicios de los servidores públicos a la administración gubernamental, generan un régimen jurídico que proviene del artículo 123 Constitucional, Apartado B; del cual a la vez se origina la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Esta ley se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, abrogando al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Otorgándole a los burócratas derechos tales como: duración máxima de jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios, compensaciones por servicios especiales, pago de horas extras, gozar de seguridad social por medio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, promociones de ascenso por escalafón, integrar sindicatos, ejecutar el derecho de huelga, etc.

El régimen jurídico que regula las relaciones burocráticas no sólo protege al elemento humano del Estado, sino que contempla su superación, ya que es patente que de la calidad humana y capacidad de los servicios del sector público, depende el éxito o el fracaso de un sistema.

Afortunadamente los dirigentes de la Administración Pública Mexicana están conscientes de ello y han emprendido la reforma administrativa, la cual pensamos debe ser profunda, permanente y encaminada no sólo al debido cumplimiento de los fines del Estado, sino a elevar el estilo de vida de los grupos económicamente débiles, y más aún: Aspirar al bienestar social para todos.

Para determinar quienes son los trabajadores al servicio del Estado debemos remitirnos al artículo 1º de esta ley que establece que la misma es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran:

- ◆ Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,
- ◆ Juntas Federales de Mejoras Materiales,
- ◆ Instituto Nacional de la Vivienda,
- ◆ Lotería Nacional,
- ◆ Instituto Nacional de Protección a la Infancia,
- ◆ Instituto Nacional Indigenista,
- ◆ Comisión Nacional Bancaria y de Seguros,
- ◆ Comisión Nacional de Valores,
- ◆ Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas,
- ◆ Centro Materno-Infantil, Maximino Avila Camacho y
- ◆ Hospital Infantil;
- ◆ Así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

## CAPITULO III.

# LINEAMIENTOS DE LOS SINDICATOS

### I. SINDICATO

Como institución el sindicato tiene una importancia social y jurídica, ya que constituye un factor de poder relevante ante el Estado para mantener la paz social.

Y si bien es cierto que la constitución de los sindicatos constituye un acto libre, éstos deben observar las leyes vigentes del país para no contravenirlas y no atentar en contra del orden público.

Los sindicatos tienen que responder a las aspiraciones de la mayoría de sus miembros porque se organizan basándose en esquemas democráticos, que permitan una eficaz participación, identidad e integración de sus miembros.

Asimismo, para la efectividad sindical, se requiere de la conciencia de clase, la cual implica la objetividad, tolerancia y comprensión por parte de los trabajadores, dejando a un lado las aspiraciones individuales para buscar el beneficio de la colectividad.

Al hablar del Sindicato debemos tener presente de forma general que se trata de una unión libre, que reúne a varias personas vinculadas por intereses profesionales, que es una institución permanente y que persigue la defensa de los intereses de sus miembros para obtener mejores condiciones de trabajo, para gozar de un nivel de vida digno.

## A. ORÍGENES Y EVOLUCIÓN

La figura del sindicato adquirió importancia histórica y conceptual a través de los años, toda vez que surge como la reacción en contra de los abusos de los dueños de producción y del Estado dentro de las relaciones de trabajo, ya que los trabajadores estaban sujetos a situaciones de miseria, lo que provocó que los trabajadores buscaran en la asociación la fuerza colectiva, ya que la fuerza individual era insuficiente para luchar en contra de los excesos e injusticias de que eran víctimas.

Los orígenes del sindicalismo se deben a transformaciones de dos clases: el técnico y el ideológico.

El técnico se basa en el cambio trascendental de los sistemas de producción y las condiciones de vida de los trabajadores. Mientras que el ideológico supone el establecimiento de nuevos principios que se han ido ajustando a la realidad y a la situación que se vive en cada país.

El sindicalismo tuvo que pasar por diversas etapas: prohibición, tolerancia y reconocimiento, hasta lograr una regulación, así como un sentido de pertenencia de la clase trabajadora y la protección de sus derechos.

El Doctor Néstor De Buen Lozano, afirma que "Para explicar como surgió el sindicalismo, debe observarse la diferente manera de producción y de la ruptura de la relación personal entre los trabajadores y el patrón, típica del gremialismo, que impide al trabajador industrial acceder fácilmente al titular de la empresa, haciéndolo perder su individualismo".<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor *Ob. Cit.* p. 644

## B. CONSTANTES DEL SINDICALISMO

Las constantes del sindicalismo son "aquellas manifestaciones comunes a distintas agrupaciones sindicales que, a lo largo de la historia, han acompañado a los distintos grupos de esta clase, cualquiera que haya sido su orientación y forma de expresión".<sup>45</sup>

Son constantes del sindicalismo:

- ◆ La libertad sindical.
- ◆ El carácter representativo y tendencia organizativa de la profesión, plasmado en las organizaciones sindicales a través de dirigentes (algunos de ellos grandes líderes sindicales) y en la agrupación de trabajadores con *intereses colectivos*.
  - ◆ La acción sindical como medio para alcanzar los objetivos constitucionales.
  - ◆ La ordenación de la estructura interna del sindicato, la cual se establece a través de los estatutos de la organización sindical, en los cuales se prevén los órganos de poder, el régimen de derechos y obligaciones, así como el mecanismo para la realización de sus fines.
  - ◆ La afirmación de negociación colectiva con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo.
  - ◆ La manifestación expansiva, esto implica la unificación para el predominio dentro de una profesión, para lograr una mayor eficacia en el ejercicio de la acción y persecución de sus fines.
  - ◆ El entendimiento clasista, ya que los sindicatos son la manifestación de una clase social.

---

<sup>45</sup> ALFONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel Espluges de Jobregat Barcelona, 1973 p 181

## C. FINES

Los fines del sindicalismo se clasifican atendiendo a su carácter fundamental, o bien a su condición accesoria.

Los **fundamentales** son aquellos que son indispensables para la existencia del sindicato. Entre estos fines tenemos:

- ◆ Determinación de las condiciones de trabajo.
- ◆ Mejorar y elevar las condiciones de vida de los trabajadores.
- ◆ Asistencia los miembros del sindicato en casos como desempleo del trabajador y posibles crisis económicas en la empresa.
- ◆ Defensa de los intereses profesionales.
- ◆ Permanencia
- ◆ No lucrativos.
- ◆ Reunión de trabajadores cuyos intereses sean afines.

Como fines **accesorios**, que sirven de apoyo para la existencia del sindicato sin ser inherentes a ésta tenemos:

- ◆ Participación de los trabajadores en las condiciones en la administración de la empresa.
- ◆ Colaboración en el ejercicio de funciones estatales.
- ◆ Realización de funciones conciliatorias.
- ◆ Transformación de las estructuras económico-sociales.

Es importante precisar que los fines del sindicato son distintos toda vez que dependen de la ideología en que se funde el movimiento sindical.

## D. RÉGIMEN JURÍDICO

El sindicato ha logrado a través de una constante lucha el reconocimiento del derecho positivo a través de sus ordenamientos. Dentro de la Legislación Mexicana el sindicato encuentra su marco jurídico en:

### ♦ **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

"Art 9o.- 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. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se iniciere uso de violencia amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee".

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

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

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

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

Apartado B .- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;"

#### ♦ **Ley Federal del Trabajo de 1970**

CAPITULO II.- Sindicatos, Federaciones y Confederaciones

Del artículo 356 al 385

#### ♦ **Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado**

Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional

TITULO CUARTO.-

De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo.

Que comprende del Artículo 67 al 86

## E. CONCEPTO, OBJETO Y CARACTERES

De acuerdo con Gallard Folch, "La raíz etimológica de la palabra *sindicato*, se deriva de *syndicat*, que era la denominación que se empleaba para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un síndico (procurador)".<sup>46</sup>

El Doctor Néstor de Buen señala que el estudioso en derecho García Abellán afirma que el vocablo "sindicato proviene del griego "Sundike" cuyo significado es justicia comunitaria o Idea de administración y atención a la comunidad".<sup>47</sup>

Néstor de Buen define al sindicato como "una persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>48</sup>

Guillermo Cabanellas afirma que sindicato es "Toda organización o asociación profesional integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes".<sup>49</sup>

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".<sup>50</sup>

<sup>46</sup> FAOLCH Gallard. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico s.c. Buenos Aires 1957 p 15.

<sup>47</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor Ob. Cit. p 593

<sup>48</sup> Idem p 724.

<sup>49</sup> CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Omega Buenos Aires 1996 p. 97

<sup>50</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. Ob Cit p 122

Manuel Alonso García afirma que el sindicato "Es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".<sup>51</sup>

En concepto de Juan D. Pozzo los sindicatos "Son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones del trabajo de sus miembros".<sup>52</sup>

Dentro de la legislación mexicana, tenemos que la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 356 establece que:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 67 nos dice que:

"Los sindicatos son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

---

<sup>1</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. Cit. p. 186

<sup>2</sup> DE POZZO, Juan Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II. De Palma Buenos Aires 1967 p 62

El sindicato tiene como objeto la representación y defensa de los intereses de todos los trabajadores afiliados para una regulación adecuada y colectiva de las condiciones de trabajo. Esta defensa se puede realizar por la acción colectiva de contestación o de participación, ya que ésta constituye el medio de acción de un sindicato.

*Es importante precisar que el objeto de sindicato como el de toda persona jurídica, debe de expresarse en los estatutos.*

Los caracteres del sindicalismo se clasifican en un sentido constitucional y en un sentido orgánico.

En el aspecto **constitucional** tenemos diversos criterios, cuya aplicación dependerá del régimen y la legislación de cada país:

- ◆ Unidad vs. Pluralidad.
- ◆ Libertad vs. Obligatoriedad.
- ◆ Totalitario (en cuanto a que reúne a todos los factores de la producción).
- ◆ De profesión vs. Mixto.

El aspecto **orgánico** se refiere a las esferas:

- ◆ Jurídicas (legislación)
- ◆ Funcional (al sector o profesión que integra el sindicato)
- ◆ Política (importancia y participación en la vida política de un país).

## F. NATURALEZA JURÍDICA

Los sistemas soviético, portugués, argentino e italiano de la época fascista consideran al sindicato como una institución de carácter público, ya que los sindicatos tienen personalidad jurídica pública y ostentan la representación de todos los trabajadores o empresarios pertenecientes a la profesión.

Los sistemas inglés, francés y norteamericano, consideran que el sindicato es un ente de derecho privado, ya que las asociaciones de carácter sindical son reconocidas por el Estado como sujetos de derecho con personalidad jurídica privada y no representan, sino que agrupan a trabajadores de una profesión.

En el sistema alemán anterior a 1933, italiano anterior a 1922 y español que precede a la ley de 1932, consideran al sindicato como un ente de derecho común de asociación, manifestando que el sindicato no tiene un régimen jurídico propio sino que forma parte del derecho común porque le son aplicables las normas contenidas sobre el régimen legal de asociaciones.

Otras doctrinas lo asimilan como organizaciones sindicales de facto, ya que como sindicatos de hecho carecen de la capacidad necesaria para realizar toda clase de actos jurídicos para la obtención de sus fines.

El Doctor Miguel Acosta Romero, tomando en consideración los criterios vertidos por los juristas Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, explica la naturaleza jurídica de los sindicatos como una persona moral de

Derecho Social, toda vez que de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 del Código Civil Para El Distrito Federal que a la letra dice:

"Son personas morales:

IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;"

Y su naturaleza jurídica se encuentra dentro del Derecho Social toda vez que el sindicato obrero es expresión del Derecho Social de Asociación Profesional que en las relaciones de producción lucha por el mejoramiento económico de sus miembros, así como por la transformación de la sociedad capitalista.

Para nosotros el criterio más adecuado es el que vierte el jurista Manuel Alonso García quien define la naturaleza del sindicato como "una persona jurídica (pública o privada) de carácter asociativo (o corporativo) de base institucional".<sup>53</sup>

Ya que el sindicato puede ser de derecho público o privado dependiendo de la conformación jurídica que le preste el ordenamiento positivo. Es de carácter asociativo ya que se conforma por la agrupación voluntaria de personas a las que son comunes determinados intereses. Y es de base institucional toda vez que se constituye para la satisfacción de fines colectivos, diferentes de los particulares que lo forman y lo administran, bajo el límite de su ejercicio en determinada competencia.

---

<sup>53</sup> ALFONSO GARCÍA, Manuel Ob Cit p 188

## 2. SINDICATOS BUROCRÁTICOS

Los sindicatos burocráticos están integrados por quienes sirven a los Poderes de la Unión y al gobierno del Distrito Federal.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 108 Constitucional:

"... se reputarán servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal..."

Pero nosotros coincidimos con la opinión del Licenciado Oscar Gabriel Ramos Alvarez quien afirma que "la terminología usual llama burocráticos lo mismo a los sindicatos que sirven a los poderes de la Unión y al gobierno del Distrito Federal, que a los poderes de los Estados y de los Municipios".<sup>54</sup>

La única forma de sindicalización establecida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es la denominada sindicalización de dependencia, entendida como sindicato de entidad, ya que este ordenamiento prevé que en cada dependencia sólo habrá un sindicato (artículo 68), el cual debe registrarse en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 72).

<sup>54</sup> RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en los Estados. Trillas México 1991 p 89

## A. NACIMIENTO O CONSTITUCIÓN

Para la constitución de sindicatos burocráticos, son aplicables las mismas reglas que se aplican a los sindicatos formados por trabajadores privados.

Dentro del aparato burocrático, tampoco se permite la sindicalización de los trabajadores de confianza, ya que es requisito indispensable el nombramiento como trabajador, o bien, figurar en las listas de raya para tener derecho a formar parte del sindicato de la dependencia.

Los requisitos esenciales para constituir un sindicato son:

- ◆ Voluntad, aclarando que en el derecho sindical no predomina la autonomía de la voluntad.
- ◆ Objeto determinado, el cual debe estar contenido expresamente en los estatutos.
- ◆ Un mínimo de 20 trabajadores, así como que cuente con la mayoría.
- ◆ El registro respectivo por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, acompañando la documentación y procedimiento que se precisa en los artículos 72,124 y 124A de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Es importante precisar que en los sindicatos burocráticos no existe la cláusula de exclusión y que está prohibida la reelección

## B. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

El fundamento constitucional de los sindicatos formados por trabajadores burocráticos lo encontramos en los artículos 73 fracción X y 123 apartado B de nuestra Ley Fundamental que a la letra dicen:

"Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;"

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

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

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;"

## C. CONCEPTO Y OBJETO

De acuerdo al artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

“Los sindicatos son asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

Al igual que en el régimen general, el objeto de los sindicatos burocráticos es el estudio, el mejoramiento y la defensa de sus intereses comunes dentro de la dependencia de la que se trate.

Sin embargo, a pesar de no estar protegidos por el principio de estabilidad en el empleo, los trabajadores al servicio del Estado siguen luchando por la protección, alcance y beneficio de ese derecho a la estabilidad, debido a que con la remoción del titular de la dependencia ya sea dentro de un período presidencial, o bien por el cambio de ejercicio, se requiere de cambios y desocupación de plazas, todo ello para poder emplear a la gente que conforma el equipo del nuevo titular, sin embargo los sindicatos formados por trabajadores al servicio del Estado no están protegidos por este principio, toda vez que dentro del sistema burocrático no se permite la reinstalación.

El objeto del sindicato debe estar contenido de forma expresa en los estatutos de éste.

## D. SUJETOS

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 71 de la ley reglamentaria:

“Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros”.

Sin que este precepto constituya una violación a la libertad sindical, en abundamiento de ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha vertido el siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: P. LV/99

Página: 56

**SINDICATOS BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO B, FRACCIÓN X, AL ESTABLECER EL MÍNIMO DE VEINTE AGREMIADOS PARA SU CONSTITUCIÓN.** El requisito de veinte o más trabajadores para que se constituya un sindicato, establecido en el artículo 71 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía social de libre indicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional, apartado B, fracción X, toda vez que dicho número de trabajadores que

Exige el artículo 71 de dicha ley, no es una limitación a la libertad sindical. El precepto constitucional no establece el mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, de ahí que es patente que dejó esa función al legislador ordinario, como se aprecia de la lectura del segundo párrafo del artículo 123 que establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, debe expedir leyes sobre el trabajo ...", por lo que se asignó al legislador ordinario la función de interpretar y reglamentar el derecho de que se trata, conservando su *naturaleza colectiva* y permanente, el cual tuvo la encomienda en beneficio de los trabajadores, de señalar un número determinado de éstos, de acuerdo con las normas fundamentales, con la naturaleza del derecho de sindicación y la realidad social. La disposición de que un sindicato burocrático se constituya con un número mínimo de veinte trabajadores, no coarta la libertad sindical, en cuanto el legislador ordinario en beneficio de los trabajadores estableció este requisito, sin que se afecte dicha libertad o la libertad individual de éstos, toda vez que lo que pretendió, fue que se creara un ente colectivo para defender a sus agremiados. Por tales motivos, el establecimiento de este requisito en la ley ordinaria, no vulnera el principio de libertad sindical, sino por el contrario, lo fortalece.

Amparo en revisión 3004/98. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Chiapas. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de 10 votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Olga María Sánchez Cordero. Secretario: Carlos Mena Adame. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el trece de julio en curso, probó, con el número LV/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a 14 de julio de mil novecientos noventa y nueve.

### 3. PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL

El maestro José Manuel Lastra Lastra define la libertad como “la posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad”.<sup>55</sup>

La libertad sindical es un derecho natural del hombre que se funda en los lazos naturales existentes entre los miembros de una misma profesión.

El ejercicio de esta libertad es de carácter individualista, ya que permite fundar un sindicato, o bien para pertenecer a él si éste ya está fundado, o para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

Los principios de la libertad sindical son los propósitos intermedios que permiten al sindicato la realización de sus fines.

Estos principios están reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, a través de los siguientes Convenios Internacionales:

- ◆ Convenio No. 11, sobre el derecho de asociación.
- ◆ Convenio No. 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos.
- ◆ Convenio No. 87, sobre la libertad sindical y protección al derecho de asociación.

---

<sup>55</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. Cit. p. 198

◆ Convenio No. 98, sobre el derecho de sindicalización y de negociación.

Los principios de libertad sindical que se destacan en estos diversos convenios son:

- ◆ Derecho de constituir organizaciones sindicales.
- ◆ Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- ◆ Diversas garantías al derecho de libertad sindical, como son:
  - ✓ La abstención de autoridades públicas.
  - ✓ Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
  - ✓ Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
  - ✓ Elegir libremente a sus representantes
  - ✓ Formular su programa de acción, organizando su gestión y actividad
  - ✓ Constituir federaciones y confederaciones.
  - ✓ Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
  - ✓ La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

## A. LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es el derecho que tiene el trabajador de formar parte de un sindicato, o bien el de no formar parte de él, así como el de respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, o bien el de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

En el caso de los trabajadores privados, la Ley Federal del Trabajo les reconoce esta libertad tal como lo podemos apreciar en los artículos:

"Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

"Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

"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".

Sin embargo, el artículo 395 autoriza la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso y separación, ya que textualmente establece que:

"Artículo 395. 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".

Diversos Autores coinciden en la inconstitucionalidad de esta cláusula, toda vez que la misma desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional consagrado en nuestra Constitución, ya que el ejercicio de la cláusula de exclusión implica que al trabajador se le sancione con el despido del empleo, precisando que el contrato colectivo no tiene por objeto resolver los conflictos internos de la asociación profesional, existiendo claramente una contradicción entre ambos preceptos (el previsto en la ley fundamental y lo establecido en la ley reglamentaria).

La libertad sindical se extiende a tres esferas, la primera es frente al Estado como autoridad, otra frente al patrón y una última es frente a los propios trabajadores.

En el Derecho Burocrático, esta libertad se manifiesta en modalidades específicas, tales como:

- ♦ *Libertad sindical de los trabajadores del Estado frente al Estado como autoridad.*- La cual parte del supuesto de que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a formar organizaciones sindicales sin necesidad de autorización previa, así mismo tienen la facultad de redactar sus estatutos, elegir libremente a su directiva, establecer su programa de acción, etc.

♦ Libertad de los trabajadores del Estado frente al patrón.- En este caso el patrón es el mismo Estado, quien no desempeña el papel de autoridad, sino que la relación es de coordinación. El Estado tiene la obligación de respetar la autonomía de los sindicatos formados por los trabajadores que forman parte del aparato burócrata.

Por otra parte el maestro Héctor Santos Azuela<sup>56</sup> señala que la libertad sindical de los empleados públicos tiene dos aspectos: el individual y el colectivo.

♦ El **individual** se sostiene en los supuestos de que el trabajador tiene derecho a:

- ✓ Formar junto con otros empleados a los sindicatos.
- ✓ Afiliarse a otro sindicato ya formado;
- ✓ No adherirse a ningún sindicato, o bien
- ✓ Separarse de su sindicato.

♦ En el aspecto **colectivo**, la libertad sindical se funda en el derecho de:

- ✓ Formar ligas, uniones, federaciones, confederaciones, sin permiso o autorización alguna.
- ✓ Incorporarse a las organizaciones cúpula ya existentes;
- ✓ No incorporarse o afiliarse a alguna organización cúpula, y
- ✓ Separarse de ésta cuando lo considere conveniente

---

<sup>56</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Formación Histórica Jurídica del Sindicato. Revista Anuario Jurídico VI UNAM. México.1979 p.16

Para Gallard Folch el concepto de libertad sindical tiene dos facetas: "el derecho del trabajador o del empresario para asociarse en organizaciones profesionales de su libre elección y la autarquía jurídica de las asociaciones profesionales para actuar con los medios que le son propios en defensa de los intereses del sector social que personifican".<sup>57</sup>

En cuanto a la faceta de libertad sindical llamada autarquía jurídica sindical, ésta comprende las siguientes facultades atribuidas a las organizaciones profesionales básicas:

- ♦ La Constituyente.- La cual consiste en la facultad de elaborar sus propios estatutos, dotando de estructura y lineamientos específicos que deberán acatar sus integrantes.
- ♦ La Autonomía Interna.- Que consiste en designar sus dirigentes, proveer a su administración y establecer los servicios que considere útiles para los asociados.
- ♦ La Acción Sindical.- A través de la cual impulsará los medios característicos que cada sindicato le imprima para obtener sus propios fines en relación al trabajo.
- ♦ La Federativa.- Que es aquella que otorga la posibilidad de enlazarse orgánicamente entre sí, formando uniones, federaciones y confederaciones

---

<sup>57</sup> FAOLCH, Gallard. Ob. Cit p. 89

## B. AUTONOMÍA SINDICAL

La palabra autonomía deriva del griego autarquía que significa la condición de un pueblo que goza de plena independencia.

Para el Maestro José Manuel Lastra Lastra la autonomía "Es la posibilidad de dictarse para si mismo normas de conducta, esto es, establecer un régimen jurídico para regir sus propios actos".<sup>58</sup>

Los sindicatos gozan de esta autonomía, tal como se aprecia en lo establecido por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

"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".

A diferencia de la libertad, la autonomía implica autodeterminación, mientras que la libertad es la posibilidad de elegir sin afectar los derechos de otro.

Es importante precisar que hay diversas especies de autonomía, tales como la absoluta o plena que es aquella que se deriva como una condición humana; y la autonomía relativa que surge como resultado de la delegación de funciones reduciendo los límites personales, territoriales y por materia, la cual es aplicable a los sindicatos que son personas colectivas, que tienen una jurisdicción específica con respecto a ciertas relaciones.

---

<sup>58</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel Ob Cit p 205

En el ámbito sindical, la autonomía presupone la existencia de un sindicato, como ente social y jurídico, cuya existencia y operación implica al estado y al patrón ya que ellos limitan su libertad, por lo que la autonomía es una cualidad de la institución sindical con relación a otras entidades.

La autonomía sindical permite al sindicato hacer uso de lo que algunos autores llaman soberanía sindical, toda vez que esta institución tiene el derecho y la facultad de decidir libremente su régimen interno, además de que realizan algunas funciones de tipo legislativo (como son el redactar sus estatutos), jurisdiccionales (conciliar y juzgar a sus miembros) y ejecutivas (elegir representantes), pero ese poder normativo debe de coordinarse con el Estado y apegarse a lo establecido por las leyes para no contravenir el orden público.

Los sindicatos también cuentan con autonomía política, toda vez que son grupos de poder. Lo que significa que este sector obrero se coordina con la organización política que esté en el poder, para que sus inquietudes e intereses no rompan con el equilibrio del sistema, esta situación implica que el Estado conceda beneficios políticos, dándose una relación de reciprocidad, pero en la que ambas partes conservan su independencia y en donde el elemento fundamental del sindicato que es el trabajador queda a un lado obteniendo escasos beneficios.

Asimismo, el Estado tiene una función controladora frente a los sindicatos ya que legaliza el sindicalismo, la huelga, los requisitos de registro y depósito de estatutos, el reconocimiento de una directiva, la conciliación previa y obligatoria en los conflictos colectivos, etcétera

El Doctor Néstor de Buen señala que Lorenzo de Anda y Anda, sostiene que "Los sindicatos son grupos de presión en virtud de que tienen como finalidad presionar los organismos sociales para alcanzar o mantener un beneficio o salvar un perjuicio en sus esferas de interés" .<sup>59</sup>

En cuanto a la autonomía jurídica de los sindicatos, podemos afirmar que ésta es relativa, ya que si bien es cierto que la ley establece que los sindicatos pueden constituirse sin autorización alguna, también es cierto que el marco jurídico aplicable a ellos les impone diversas limitaciones, como son: solicitar el registro administrativo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Competencia Federal), ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Local) ó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado), contenido básico de los estatutos, rendición de cuentas de la administración del patrimonio sindical, prohibición expresa de intervenir en asuntos religiosos, etcétera.

Respecto de la autonomía sindical frente al patrón podemos observar que el artículo 123 apartado A fracción XXII establece que :

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

---

<sup>59</sup> DE BUEN, Néstor Ob. Cit. p. 63

servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Asimismo el artículo 133 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo establece que queda prohibido a los patronos:

"IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;"

A pesar de lo dispuesto por la legislación mexicana, existe una dependencia real de los sindicatos respecto de los patronos, el cual se constituye en actitudes deshonestas de sus dirigentes compartida con quienes lucran y hacen negocio con su lealtad, anteponiendo sus intereses personales.

La autonomía sindical frente a otros grupos sindicales, implica la posibilidad de que estas instituciones puedan agruparse para constituir federaciones y confederaciones.

A pesar de la existencia de las jerarquías intersindicales (uniones, federaciones, confederaciones), la legislación mexicana ha querido que prevalezca un principio similar al de la libertad individual de afiliación, tal como lo prevé el artículo 382 de la Ley Federal de Trabajo en el que se establece que:

"Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario".

Es importante precisar que la autonomía de los sindicatos se encuentra limitada a través de las leyes reglamentarias (Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Precizando que en el preámbulo del artículo 123 Constitucional se ordena al Congreso de la Unión expedir leyes sobre trabajo "sin contravenir a las bases siguientes...", por lo que podemos afirmar que las leyes reglamentarias disminuyen la libertad, porque al reglamentar derechos éstos se ven restringidos o limitados.

En abundamiento de lo expresado con anterioridad, transcribimos un fragmento de la siguiente jurisprudencia, la cual se encuentra relacionada con la autonomía sindical.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 115-120 Quinta Parte

Página: 77

**"PREFERENCIA, DERECHOS DE, POR ANTIGÜEDAD, Y AUTONOMIA SINDICAL.** Para la concesión o negativa del amparo es importante analizar lo que significa la autonomía sindical, relacionándola con el derecho de ocupación por causa de antigüedad. Es principio del derecho mexicano del trabajo, conforme a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y a los artículos 356, 357, 359, 366 y 368 de su ley reglamentaria, el de la autonomía de la asociación, misma que se

interpreta como la capacidad de organización, de creación del estatuto al que habrán de constreñirse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Conforme al régimen jurídico existente, tal autonomía es operativa y en nada se afecta por las limitaciones que le imponen los derechos en protección a los trabajadores que establece la legislación, o sean, los que contiene el orden jurídico imperante, tal y como lo es el de ocupación, condicionante de la sobrevivencia de las personas y que en el ámbito del trabajo se consagra mediante las preferencias a que se refiere el artículo 154 del código laboral vigente. Expresando en otras palabras, en nada se afecta la autonomía sindical o desmerece la facultad, libre de los socios de un sindicato para dictarse su ley suprema, si en cuenta toman la prevalencia de los derechos que reconoce el orden jurídico en favor de los propios trabajadores, cuya custodia y defensa corresponde a las organizaciones sindicales. La preferencia ocupacional se consignó como una obligación de los patrones para quienes necesitan la ocupación, convirtiéndose en un derecho para los tutelados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo artículo 11, fracción I, se dispuso que eran obligaciones de aquéllos preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respecto de quienes no lo sean..."

Amparo directo 1774/78. Sección 29 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época. Quinta Parte: Volumen 87, página 22. Amparo directo 2934/75. Guadalupe Aguirre Castellanos. 19 de marzo de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

## C. DERECHO DE AFILIACIÓN SINDICAL

Uno de los pilares del *sindicato* es justamente el predominio del interés del grupo por encima de las voluntades e intereses individuales de sus miembros.

Pero si bien es cierto que la libertad sindical es un derecho colectivo propio de clases sociales, también es cierto que la decisión de afiliarse o no a dicha institución constituye un derecho individual.

La Ley Federal del Trabajo es muy clara en el sentido de que nadie puede ser obligado a formar parte de un *sindicato* o a no formar parte de él, así mismo decreta la nulidad absoluta de cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo este principio de libertad individual.

Como se ha reiterado en esta tesis, el *sindicalismo* no surge de acuerdos en los que impere el principio de la autonomía de la voluntad, sin embargo, los *sindicatos* se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los *intereses* que le sean comunes y afines a sus miembros.

Por lo tanto, si el trabajador opta por no ingresar al *sindicato*, dicha decisión no implica que le sean aplicados los *privilegios pactados* en favor de los *sindicalizados* en su perjuicio.

O bien, si el trabajador elige ingresar al *sindicato* y posteriormente decide separarse de él, esta situación no justifica la separación del empleo, ni la aplicación en su perjuicio de los alcances generales del contrato colectivo del trabajo

## D. UNIDAD SINDICAL

Las organizaciones sindicales han utilizado la unidad como una táctica que les permita fortalecer y asegurar la eficacia de sindicato para lograr sus objetivos.

Existen diversas tendencias en cuanto a la unidad sindical, los sociólogos están a favor de ésta ya que sostienen que para una defensa efectiva se requiere que sean trabajadores de una misma profesión, con un mismo nivel de vida y de un sector determinado para que se identifiquen entre ellos, facilitando una integración por estar sujetos a la misma problemática laboral y sea posible tener tácticas, metas y objetivos análogos para la defensa de sus intereses.

Otros autores manifiestan que el sindicalismo único es propio de regímenes totalitarios, que coartan con la democracia y la libertad de asociación, afirmando que esta clase de sindicatos que utilizan la bandera de unión, integración, fines comunes, solidaridad finalmente terminan perdiendo su autonomía, su libertad, cayendo en la rutina y olvidando sus objetivos y fines.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación diversos criterios jurisprudenciales en los que concluye que las leyes o estatutos que prevén la sindicación única violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123 apartado A y apartado B, ya que esta libertad parte del derecho personal de cada trabajador a asociarse, reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias.

## E. PLURALIDAD SINDICAL

El principio de pluralidad sindical parte del supuesto de que los individuos son libres para constituir varios sindicatos para una misma actividad profesional. Esto es, implica la posibilidad de elegir entre diferentes sindicatos, optando por el que se ajuste a los intereses y pretensiones del trabajador.

Si bien es cierto que en nuestro país, la tendencia es a favor del pluralismo sindical, también lo es que cada sindicato busca ser el que tenga más miembros para ser el más representativo y poder tener la titularidad del contrato colectivo del trabajo en la empresa.

La pluralidad implica el respeto al derecho de asociación del trabajador para que ejercite esa libertad, siempre que no contravenga al interés público.

Asimismo, la legislación mexicana protege a los trabajadores de los efectos del pluralismo sindical, ya que aunque existan varios sindicatos, sólo uno tiene la titularidad del contrato colectivo del trabajo, y éste será el que represente a la mayoría de los trabajadores, y en caso de discrepancia de quien es el sindicato legítimo para ejercitar esa titularidad se prevé la prueba indubitable del recuento para probar ante la autoridad cual es el sindicato demuestra que tiene el apoyo mayoritario.

Sin embargo, dentro de la legislación burocrática se prevé la figura de la sindicación única, sobre la cual existen criterios jurisprudenciales que la califican de inconstitucional.

## CAPITULO IV.

# INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 69 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### ◆ **Equilibrio entre los factores de la producción**

De conformidad con este principio que tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción: trabajo y capital.

Podemos observar que en el ámbito burocrático, los trabajadores al servicio del Estado no generan utilidades, puesto que prestan sus servicios para una mejor organización y funcionamiento de las actividades del Estado.

Por lo tanto, para algunos autores este principio no tiene aplicación dentro del derecho burocrático, sin embargo no debemos perder de vista que dentro de la relación laboral burocrática, ellos son la parte más débil.

#### ◆ **Es un derecho y un deber sociales**

Toda vez que los integrantes de la sociedad tienen el deber de prestar a la misma un trabajo útil, contribuyendo de esta manera a su desarrollo. Mientras que la sociedad tiene el deber de proporcionar a sus miembros un trabajo digno que les permita tener un nivel de vida estable, con posibilidades de superación y desarrollo profesional.

### ◆ **Alcanzar la justicia social**

El Derecho Burocrático también busca alcanzar la justicia social, entendiendo por ésta “La síntesis armónica y de responsabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo, enfocando en el derecho del trabajo tanto en las relaciones de trabajo individuales, como en las colectivas”.<sup>60</sup>

### ◆ **Libertad de trabajo**

Consistente en que toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o profesión que elija, siempre y cuando sea lícito.

Dicha libertad, no es absoluta ni ilimitada, a mayor abundamiento vertimos el criterio jurisprudencial que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Abril de 1999

Tesis: P./J. 28/99

Página: 260

**LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).** La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona

<sup>60</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Ob. Cit. Pág. 49

a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley.

El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.

Acción de inconstitucionalidad 10/98. Minoría parlamentaria de la LXVIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León. 25 de febrero de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Osmar Armando Cruz Quiroz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el cinco de abril en curso, aprobó, con el número 28/1999, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a seis de abril de mil novecientos noventa y nueve.

### ◆ **Igualdad de trabajo**

Este principio parte del fundamento constitucional que establece que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad".

Para una mejor explicación de este principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversos criterios jurisprudenciales que a continuación se transcriben:

Novena Época

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: XII.2o.2 L

Página: 537

**SALARIOS, NIVELACION DE. ELEMENTOS DE LA ACCION.** Cuando se demande la nivelación de salarios, quien ejercite la acción laboral correspondiente deberá acreditar que en el caso concreto se actualizan las hipótesis que prevé el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que realiza un trabajo idéntico al que desempeña otro trabajador conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también similares tanto en cantidad como en calidad; así, una vez demostradas esas circunstancias, deviene incuestionable que el salario resultara verdadero y justamente nivelado, al igual que la recategorización en el puesto pretendido, de acuerdo con las peculiaridades respectivas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 445/93. Jesús Ricardo Beltrán Torres y Antonio Piña Flores. 7 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio Adolfo Solorio Campos. Secretaria: Araceli Delgado Holguín.

Octava Epoca

Instancia: Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-I, Enero a Junio de 1990

Página: 454

**SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL, VIOLACION AL PRINCIPIO DE, POR TRATO PREFERENCIAL DADO A TRABAJADORES PERTENECIENTES A UNA MISMA CATEGORIA.** No es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario de trabajadores que laboran para un mismo patrón, bajo idénticas condiciones, pues de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo, al espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1827/89. Sindicato Nacional de Trabajadores y otros. 23 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretaria. María Elena Marroquín.

### ◆ Estabilidad en el empleo

La estabilidad es un principio que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente del trabajador, y solo excepcionalmente del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Esta estabilidad implica el derecho que tiene el trabajador que con motivo del cese pueda demandar la indemnización o la reinstalación en el empleo.

Es prudente hacer notar que dentro del derecho burocrático este principio no se aplica, ya que el artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

En abundamiento de lo expresado con anterioridad transcribimos el siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Junio de 1995

Tesis: P. XXVIII/95

Página: 41

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA IMPUTABLE AL ESTADO PATRON. LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO VIOLA LA GARANTIA DE IGUALDAD, POR NO CONCEDER ACCION A LOS TRABAJADORES BUROCRATICOS.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola la garantía constitucional de igualdad al no conceder a los trabajadores burocráticos una acción similar a la que tienen los trabajadores ordinarios para rescindir la relación laboral por causa imputable al patrón, pues de lo dispuesto por el Apartado "B" del artículo 123 de la Ley Fundamental, se desprende que fue intención del Constituyente establecer una diferencia clara entre el trabajo ordinario y el trabajo burocrático, considerando la naturaleza de la relación que existe en uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues mientras en el primero interviene la libre voluntad de las partes, cuyo contenido puede ser determinado por éstos dentro de los límites protectores que fijan las normas de orden público tendientes a salvaguardar el equilibrio entre los factores de la producción, en el segundo la relación nace como consecuencia de un acto de nombramiento, además de que el desempeño de la función no se encuentra sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables; estas notas distintivas, de las que derivan otras no menos importantes, permiten considerar que en el aspecto examinado no puede darse al

trabajador burocrático el mismo tratamiento que la Constitución da al trabajador ordinario, pues tratándose del principio de igualdad, es necesario atender no sólo a las semejanzas existentes entre dos categorías de sujetos, sino también a las diferencias que justifiquen un trato desigual, y la rescisión, por causa imputable al patrón, que en el trabajo ordinario encuentra su fundamento en la aplicación de la cláusula común a los contratos bilaterales en general (en especial los civiles que son su antecedente remoto), es extraña a la relación del Estado con sus servidores; además, la circunstancia de que la ley en estudio, en su artículo 46 otorgue al Estado la facultad de dar por concluidos los efectos del nombramiento sin su responsabilidad, no significa que deba asistir al trabajador la misma facultad en caso de incumplimiento de aquél a sus deberes como patrón, pues aunado a que el Constituyente no estableció en el Apartado "B" del artículo 123 constitucional una norma protectora igual a la instituida en el Apartado "A" para los trabajadores ordinarios, al Estado toca velar porque sus servidores acaten fielmente los deberes que garantizan la eficacia y continuidad de la función pública, por lo que es preciso dotarlo de un poder jurídico para excluir a quienes quebranten las reglas y pongan en peligro la consecución de los cometidos estatales.

Amparo directo en revisión 1733/93. Gloria María Ramírez Amor. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el quince de junio en curso, por unanimidad de once votos de los señores Ministros Presidente José Vicente Aguinaco Alemán, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azeúa Güitrón, Juventino V. Castro y Castro, Juan Díaz Romero, Genaro

David Góngora Pimentel, José de Jesús Gudiño Pelayo, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Humberto Román Palacios, Olga María Sánchez Cordero y Juan N. Silva Meza; aprobó, con el número XXVIII/95 (9a.) la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a quince de junio de mil novecientos noventa y cinco.

#### ◆ **Respeto mutuo de derechos**

Esto significa que para que haya armonía en la relación laboral, los trabajadores y patrones deben de respetar en forma recíproca y voluntaria sus derechos de acuerdo a lo establecido por la ley y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace la contraparte podrá exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.

#### ◆ **Comprensión recíproca de necesidades**

Este principio implica que cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a un salario verdaderamente remunerador, y el trabajador a su vez entienda que el patrón además de enfrentarse a los problemas de orden laboral, también se enfrenta a la competencia desleal de otras empresas, será entonces cuando se abra una nueva etapa más humana y más justa dentro del Derecho del Trabajo.

#### ◆ **Coordinación técnica de esfuerzos**

Es indispensable la coordinación técnica de esfuerzos para estar en posibilidad de obtener un mejor rendimiento en las más amplias actividades de la empresa, para que el trabajo sea plenamente productivo se requiere de técnicas para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

## **2. SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN SOBRE LEYES SECUNDARIAS Y OTRAS NORMAS JURÍDICAS.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la Ley fundamental de nuestro país, ya que en ella se expresan los principios, estructura jurídica y base sobre la que se apoya el sistema normativo de derecho mexicano en su integridad.

Bajo el término de supremacía de la Constitución, se hace referencia a la cualidad de la constitución de fungir como la norma jurídica positiva superior que da validez y unidad a un orden jurídico nacional.

La Constitución es la fuente última de validez de un orden jurídico, de tal suerte que para que una norma jurídica cualquiera sea válida, requiere encontrar dicho fundamento de validez, en su conformidad con el conjunto de normas superiores y, en última instancia, con la constitución. Dicha conformidad puede referirse únicamente a los aspectos formales, es decir al procedimiento de elaboración de una norma jurídica, o incluso al contenido de la misma.

Cabe señalar que de conformidad con el pensamiento de Hans Kelsen, basta con que la conformidad sea formal para que la norma inferior sea válida, cualquiera que sea su contenido.

De esta manera, la constitución rige el proceso de producción del conjunto de las normas jurídicas que integran un orden jurídico determinado. Ella es la que asegura su unidad. En la medida en que la presencia de una autoridad se manifiesta en su capacidad para dictar

normas que vinculan la conducta de los particulares todo ejercicio de una autoridad es un acto de producción de normas jurídicas.

La facultad de un sujeto o de un órgano (autoridad), para dictar normas válidas e imperativas, se denomina competencia. En consecuencia, el ejercicio de cualquier acto de autoridad encuentra, igualmente su fundamento último, en la constitución a la que por esta cualidad de ser la norma suprema de un orden jurídico, se le denomina también bajo el término genérico de norma fundamental.

La supremacía de la Constitución deriva de considerarla como norma fundamental, de todo orden jurídico, el cual se encuentra, de una u otra manera, sometido a la Constitución y al hecho de que ninguna autoridad del Estado tenga poderes o facultades más allá de lo establecido por la Constitución.

La jurisprudencia constitucional considera que la supremacía de la Constitución deriva del contenido de la misma, es decir, que su supremacía se debe al hecho de que la constitución, por sí sola es superior.

De acuerdo con la jurisprudencia dogmática, la supremacía de la constitución se fundamenta, generalmente en los dogmas del poder constituyente o de la soberanía popular.

Rolando Tamayo y Salmorán, citando al profesor Picone, explica que "la supremacía de la constitución constituye el aspecto o elemento jurídico

de la soberanía por eso todo otro poder y toda otra autoridad, sé hallan sometidos o subordinados a la normación constitucional".<sup>61</sup>

Hans Kelsen considera, en su Teoría pura del derecho, que el orden jurídico de un país está estructurado en un sistema de forma piramidal, en el que el vértice del sistema está ocupado por una norma hipotética fundamental, del que deriva la validez de todo el orden jurídico nacional. A nivel de derecho positivo, la validez de un orden jurídico nacional deriva de la Constitución, que es la norma suprema.

En este sistema estructurado piramidalmente, la Constitución fija las reglas de elaboración de las normas jurídicas de observancia general (leyes), así como del resto de normas jurídicas que integran el sistema.

En este sentido, el orden jurídico no es un sistema de normas de derecho situadas en un mismo plano, sino una construcción escalonada de diversos estratos de normas jurídicas. Su unidad está configurada por la relación resultante de que la validez de una norma, producida conforme a otra, reposa en esa otra norma, cuya producción, a su vez, está determinada por otra; un regreso que concluye, en última instancia en la norma constitucional (y el de ésta en la norma fundante básica presupuesta).

La estructura piramidal del orden jurídico es más clara de observar en los sistemas federales en los que existe una marcada subordinación jerárquica de las formas estatales y municipales, a las contenidas en la Constitución Federal.

---

<sup>61</sup> TAMAYO Y SALMORAN. Rolando Elementos para una Teoría General del Derecho. Themis Mexico 1994 p 274

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través la Suprema Corte de Justicia de la Nación garantiza que la supremacía de la Constitución no sea solamente un postulado sino que se cumpla plenamente lo dispuesto por su artículo 133, que a la letra dice:

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

Nuestra ley fundamental consigna la voluntad del constituyente por medio de un escrito que constituye un documento único y solemne sobre el que se fundan todas las normas secundarias o reglamentarias. Por lo que la defensa de la Constitución implica la posibilidad de nulificar todos aquellos actos que la contraríen o atenten en contra de ella

Con fundamento a lo expresado con anterioridad, podemos observar que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la norma suprema en donde se consagran las garantías individuales. Por lo que podemos afirmar que las garantías individuales participan del principio de supremacía constitucional consignado en el artículo 133; y por consiguiente, la Constitución tiene prelación sobre cualquier otra norma o ley que se le contraponga, así como primacía de aplicación sobre la misma, por lo que las autoridades y gobernados deben observarlas preferentemente a cualquier disposición emanada de leyes secundarias.

### 3. FINALIDAD DE LA CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO.

Al igual que en el régimen general (trabajadores privados), los sindicatos burocráticos tienen como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Dentro del derecho burocrático, es importante precisar que los sujetos de la relación laboral son: los trabajadores de base y el titular de la dependencia o institución (cualquiera de las enlistadas en el artículo 1° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Y que dentro de esta relación también se dan los elementos de subordinación y dependencia.

Tomando en cuenta lo anterior, los fines del sindicalismo burocrático son los mismos que persiguen los sindicatos de trabajadores privados, y se clasifican atendiendo a su carácter fundamental, o bien a su condición accesoria.

FUNDAMENTALES	ACCESORIOS
1. Determinar condiciones de trabajo	1. Participación de los trabajadores en las condiciones generales del trabajo
2. Mejorar condiciones de vida	2. Colaboración en el ejercicio de funciones estatales.
3. Asistencia en casos de desempleo	3. Realización de funciones conciliatorias.
4. Defensa de los intereses profesionales.	4. Transformación de las estructuras económico-sociales y políticas.
5. Permanencia	
6. No lucrativos.	
7. Reunión de trabajadores con intereses afines	

## **LA SINDICALIZACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR Y NO COMO UNA OBLIGACIÓN.**

Al afirmar que la sindicación es un derecho del trabajador y no una obligación, resulta prudente definir qué es derecho y qué es obligación.

Etimológicamente la palabra derecho proviene de latín *directum*, que significa que está conforme a la regla, conforme a la ley.

Para una mejor explicación de este apartado, entendemos por derecho como una facultad reconocida al individuo por la Estado a través de su legislación para llevar a cabo determinados actos, protegiendo y permitiendo el ejercicio de ese derecho a través de su ley fundamental.

Mientras que, de acuerdo con el Derecho romano, la obligación es el vínculo jurídico en virtud del cual una persona llamada deudor está constreñida (obligada) a dar a otra, llamada acreedor, una cosa, o a realizar un hecho positivo o negativo.

La ley reconoce y protege determinados derechos de quien es titular de ellos.

En el caso de la libertad sindical, está deriva de la garantía individual consistente en la libertad de asociación consagrada en el artículo 9º Constitucional, en donde el titular de esa libertad es el trabajador (aunque también pueden serlo los patronos, ya que estos también pueden formar sindicatos), sin condicionar quién tiene el carácter de patrón en la relación laboral.

Por lo que podemos afirmar que tanto los trabajadores privados, como los trabajadores al servicio del Estado gozan de la protección y defensa para el ejercicio de esa libertad.

Y por lo tanto, todos los trabajadores (excepto los de confianza), tienen la facultad de decidir sobre su afiliación, o no afiliación, o la separación para no formar parte de un sindicato, o bien separarse de él para formar uno nuevo, ya que esta libertad está protegida por la ley fundamental.

Dentro del marco jurídico mexicano, la libre elección de sindicación es un derecho de individual de cada trabajador, para ejercitar su libertad sindical, sin que esto traiga como consecuencia represalias o la pérdida del empleo. Precisando que dentro del sindicato no predomina la autonomía de la voluntad, y por ello los trabajadores pueden decidir incorporarse o no a un sindicato si éste persigue intereses comunes a los de él.

Cuando la Ley fundamental de un país otorga al hombre determinados derechos, nadie está facultado para obligar su ejercicio, así mismo éste derecho no puede ser condicionado por persona alguna, toda vez que la misma ley le establece los límites para su ejercicio.

Así pues, tanto el patrón, como el Estado, ya sea en su carácter de autoridad, o bien como patrón deben abstenerse de todo acto que impida o dificulte el ejercicio libre del derecho de asociación.

## **FINALIDAD DE CREAR UNA LEY SECUNDARIA DE ÁMBITO FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Leyes reglamentarias son las leyes secundarias que detallan, precisan y sancionan uno o varios preceptos de la Constitución con el fin de articular los conceptos y medios necesarios para la aplicación del precepto constitucional que regulan.

El carácter reglamentario de la ley radica en su contenido y no se refiere a la relación jerárquica con las demás leyes. La función reglamentaria de una ley o decreto implica la ampliación de preceptos contenidos en la legislación que desarrolla.

La reglamentación puede recaer sobre la Constitución, códigos e incluso sobre otras leyes ordinarias, sean federales o locales, siempre que los ordenamientos reglamentarios dispongan expresamente una regulación de algunos de los preceptos contenidos en dichos cuerpos legislativos.

La facultad reglamentaria del Presidente de la República y la expedición de leyes reglamentarias coinciden en cuanto a la función de desarrollar el contenido de un ordenamiento legal; sin embargo, su diferencia radica en el aspecto formal del órgano que las expide, ya que las leyes reglamentarias se sujetan al

La reglamentación debe considerarse, en consecuencia, como un elemento que da congruencia a la legislación en general, por lo que no debe exceder o contrariar las disposiciones generales contenidas en la legislación reglamentada.

Tratándose de leyes reglamentadas con relación a disposiciones constitucionales, si las primeras contrarían los principios constitucionales, entonces operan los mecanismos del control de la constitucionalidad. Tratándose de reglamentos expedidos por el presidente de la República, si sus disposiciones violan los fundamentos de la ley que reglamenta, opera el control de la constitucionalidad en su caso.

Los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos fueron elevados a preceptos constitucionales al adicionar al artículo 123 el apartado B, es por ello que resulta procedente complementar ese importante avance mediante la promulgación de una ley que lo reglamente.

Es importante precisar que las leyes federales no son jerárquicamente superiores a las legislaciones locales, toda vez que lo que las distingue es su competencia y sus límites, y entre estos dos órdenes no existe subordinación, sino coordinación, por lo que una ley federal no prevalece sobre la local, sino que se aplica la expedida por autoridad competente; pero ambas leyes (federales y locales) si están subordinadas a la Constitución que las creó.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es una ley que como su nombre lo indica es de ámbito federal, toda vez que como se explicó en el capítulo II de esta tesis, por necesidades históricas fue necesaria la unificación y la coordinación de las leyes laborales con el fin de evitar contradicciones, ineficacia poco alcance y deficiente aplicación de ellas.

## **V. INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 69 DE LA LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que:

“Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueren expulsados”.

Nuestra tesis parte de la afirmación que este artículo es inconstitucional, toda vez que atenta contra la libertad de asociación y contra el principio de libertad sindical, ya que nuestra Constitución los eleva al rango de garantía individual, constituyendo con ello derechos inalienables y prerrogativas que les otorga el Estado a sus gobernados.

Ahora bien, nuestra Constitución protege la libertad de asociación de los individuos que estén dentro del territorio mexicano, establecido en la misma las limitantes y prohibiciones para su ejercicio.

Dentro de nuestra ley fundamental, se reconoce la libertad de asociación con el fin de formar sindicatos, como un derecho exclusivo de los trabajadores y de los patrones. Sin embargo, ningún precepto constitucional hace distinción para el ejercicio de esta libertad para los miembros de los sindicatos formados por trabajadores privados, ni tampoco la hace para los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

De lo anterior, podemos concluir que dicha libertad de asociación para integrar sindicatos, es un derecho de todo aquél individuo que tenga el carácter de trabajador, es decir, todo aquel que preste un servicio personal y subordinado.

Así pues, si esa libertad es un derecho que otorga el Estado, podemos concluir que de acuerdo con los planteamientos vertidos en esta tesis, el gobernado (en este caso el trabajador) tiene la facultad de decidir si ejerce o no ese derecho, o bien si elige ejercerlo también tiene el poder de renunciar a él, siendo éste un acto válido y legal, porque la norma fundamental establece los límites y no condiciona el derecho a renunciar o separarse, en este caso de un sindicato, si ya no es su voluntad el ejercer dicha libertad.

Por otro lado, nos apoyamos en la afirmación de que el derecho de afiliación sindical constituye un derecho personal e individual. Y por ello, podemos afirmar que la libertad sindical también comprende un aspecto individual consistente en el derecho de decidir libremente:

- ◆ Formar parte de un sindicato.
- ◆ No formar parte de ningún sindicato.
- ◆ Formar parte de un sindicato y tener el derecho libre de separarse cuando el mismo trabajador lo crea conveniente.
- ◆ Retirarse de un sindicato para integrarse a otro.
- ◆ Retirarse del sindicato para formar uno nuevo.

El artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado atenta contra una garantía individual, toda vez que para que los

trabajadores que prestan sus servicios en el sistema burocrático no existe la posibilidad de renunciar voluntariamente al sindicato, por lo que el trabajador queda en estado de indefensión al momento de que el sindicato de la dependencia a la que pertenece ya no cumple con sus expectativas, o persigue fines diferentes a los intereses de él, o ya no es su voluntad aportar parte de su sueldo para cuotas sindicales, o simplemente no es su voluntad permanecer en la organización sindical por el motivo que sea.

Los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos fueron elevados a preceptos constitucionales al adicionar al artículo 123 el apartado B, es por ello que resulto procedente complementar ese importante avance mediante una ley reglamentaria.

Sin embargo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado va más allá de lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que rompe con principios fundamentales como lo es de libertad, porque en el artículo que tachamos de inconstitucional, sólo se prevé la separación del sindicato a través de la expulsión del mismo, lo que implica necesariamente la pérdida del empleo, obligando y condicionando entonces a todos los trabajadores que ejercieron su derecho de libertad al adherirse al sindicato de la dependencia a continuar en él por el tiempo que quieran conservar su empleo.

Así pues, si la ley fundamental otorga al hombre determinados derechos, el Estado ya sea en su carácter de autoridad, o bien como patrón debe abstenerse de realizar actos que impidan o dificulten el ejercicio libre de esos derechos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho del Trabajo es una rama del derecho de naturaleza social y autónoma, que se caracteriza por proteger y reivindicar a la clase trabajadora (ya sea de forma individual o colectiva), para el pleno goce y ejercicio de sus derechos, con el fin de mejorar su nivel de vida a través de ordenamientos jurídicos reconocidos por el Estado.

**SEGUNDA.-** El Derecho del Trabajo Burocrático es una rama del derecho que cuenta con autonomía doctrinal y legislativa, pero se distingue del Derecho del Trabajo porque no persigue fines lucrativos, sino lograr el correcto desempeño de las funciones del Estado.

**TERCERA.-** El Derecho del Trabajo (trabajadores privados) y el Derecho del Trabajo Burocráticos (trabajadores al servicio del Estado) comparten diversas características y principios porque ambos forman parte del derecho social y atienden a la dignidad humana.

**CUARTA.-** Los sindicatos son una manifestación de la libertad de asociación, la cual constituye una garantía individual de carácter inalienable otorgada y reconocida por nuestra Constitución, la cual señala los límites y condiciones para ejercer esa libertad.

**QUINTA.-** Todo sindicato, sin importar que clase de trabajadores lo integren, tienen como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

**SEXTA.-** Tanto los trabajadores privados como los trabajadores al servicio del Estado constituyen la parte más débil de la relación laboral.

**SEPTIMA.-** Tanto los trabajadores al servicio del Estado, como los trabajadores privados, están protegidos por el artículo 123

Constitucional, y no pueden sustraerse a los alcances de éste, ya que en ese precepto están consagrados los derechos mínimos de la clase trabajadora.

**OCTAVA.-** La libertad sindical es un derecho que emana de la libertad de asociación, por lo que al ser un derecho el hombre (en este caso el trabajador) tiene el derecho de ejercitarlo o no, o bien, el de ejercitarlo y poder renunciar a él.

**NOVENA.-** La libertad sindical es un derecho universal, el cual debe ser aplicado a todas las personas que encuadren dentro de su hipótesis, toda vez que el derecho del trabajo es el derecho de la clase social explotada a lo largo de la historia, por lo que debe aplicarse a todos aquellos que forman parte de ella, y que prestan un servicio personal y subordinado a cambio de una retribución de carácter económico, independientemente de si trabajan para una institución pública, privada o dependencia del Estado en virtud de que existen todos los elementos de una relación de trabajo.

**DECIMA.-** Los sindicatos cuentan con autonomía, lo cual implica que pueden dictarse sus propios estatutos, pero sin contravenir lo dispuesto por el Derecho Positivo Vigente.

**DECIMA PRIMERA.-** El Derecho de afiliación es un derecho individual, a pesar de que dentro del derecho sindical no prevalece el principio de la autonomía de la libertad.

**DECIMA SEGUNDA.-** La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional se crearon con el fin de detallar, precisar y sancionar lo previsto por nuestra Ley Fundamental, pero no deberían ir más allá de lo dispuesto por ésta. Por lo tanto el artículo 69 de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional es inconstitucional porque va más allá de lo previsto por nuestra Ley Suprema.

**DECIMA TERCERA.**- Se debe aplicar en caso de duda o laguna en la ley, la norma más favorable para el trabajador, porque el derecho del trabajo está formado por una serie de normas jurídicas encaminadas a protegerlo por ser la parte más débil de la relación de trabajo.

**DECIMA CUARTA.**- Derogar el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional porque contraviene lo dispuesto por el artículo 9º y 123 de la misma.

**DECIMA QUINTA.**- Modificar el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, debiendo quedar como sigue: "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente"

**DECIMA SEXTA.**- Unificar la legislación aplicable de los trabajadores, sin hacer distinción de los trabajadores privado de los trabajadores al servicio del Estado, garantizando su igualdad ante la ley. Esto implica derogar el apartado B) del artículo 123 Constitucional, así como todos sus reglamentos.

**DECIMA SEPTIMA.**- Crear una legislación laboral más específica y rígida para los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión , ya que ellos realizan funciones que requieren una mayor supervisión y sanción en caso de que su desempeño no sea el adecuado, o bien afecte al interés público

# ANEXO

## REFORMAS CONSTITUCIONALES AL ARTICULO 123

ARTICULO 123	PROMULGACION	PUBLICACION	INICIO DE VIGENCIA	CONTENIDO DE LA REFORMA
Se reforma el parrafo primero y la fracción XXIX	31/AGO/29	6/SEP/33	Se aplica el artículo 3º del Código Civil	Se suprime la facultad para que las legislaturas locales expidan leyes de trabajo. Se menciona la expedición de la Ley del Seguro Social que incluye el seguro de enfermedades.
Se reforma la fracción IX	18/OCT/33	4/NOV/33	Se aplica el artículo 3º del Código Civil	Cambia el nombre de la Junta Central de Conciliación por el de Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y se precisa que ésta fijara el salario mínimo en defecto de las comisiones especiales que se formaron en cada Municipio.
Se reforma la fracción XVIII	30/DIC/38	31/DIC/38	Se aplica el artículo 3º del Código Civil	Se suprime la parte final de la fracción que hacía alusión a los obreros de los establecimientos fabriles militares.
Se adiciona la fracción XXI	5/NOV/42	18/NOV/42	Se aplica el artículo 3º del Código Civil	Se establece la jurisdicción y competencia de los Estados para legislar en materia de trabajo. Crea el texto del inciso "A" que regula las relaciones de trabajo en ramas como las siguientes: eléctrica, cinematográfica, huleira, ferrocarrilera, azucarera, etc. También en lo relativo a paraestatales y las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal o que realice trabajos en zonas federales y aguas territoriales. Conflictos entre entidades federativas y las obligaciones que en materia educativa corresponden a los gobiernos.
Se reforma el parrafo primero. Se reforma el texto del inciso A. Se reforma el inciso B con todas sus fracciones.	21/OCT/60	5/DIC/60	Al día siguiente de su publicación	Se establece que el Congreso expedirá las leyes sobre materia del trabajo. Crea el texto del inciso "A" que regula las relaciones de trabajo entre particulares, obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo. Establece las bases de regulación de las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y de los territorios federales y sus trabajadores.
Se reforma el parrafo segundo de la fracción IV del inciso B.	6/OCT/61	27/NOV/61	Al día siguiente de su publicación	Se establece que los salarios figuren en los presupuestos. Su cuantía no puede ser disminuida durante la vigencia de dichos presupuestos.
Se adiciona la fracción XXI del apartado A. En la Erola; el Decreto de fecha 6 de febrero de 1975.	4/FEB/75	6/FEB/75	Al día siguiente de su publicación	Se delimitan los asuntos locales o estatales en que la Federación podrá intervenir en materia de trabajo por ser de su exclusiva competencia.
Se adiciona la fracción VII apartado A y se reforman las fracciones VIII y XXI del apartado A.	30/DIC/77	9/ENE/78	Al día siguiente de su publicación	Se establece la obligación de reservar áreas para el establecimiento de mercados públicos, edificios para actividades del Municipio y centros recreativos. Establece la prohibición de que existan en los centros de trabajo expendios de alcohol y casas de juego. Se establece la obligación del patron para adiestrar y capacitar a sus trabajadores.

Fuente: Cuadro de Reformas Constitucionales publicado en la Segunda Edición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación, México, 1996

ARTICULO 123	PROMULGACION	PUBLICACION	INICIO DE VIGENCIA	CONTENIDO DE LA REFORMA
Fe de Erratas al Decreto de fecha 9 de enero de 1978		13/ENE/78		
Se reforma la fracción XXI del apartado A	8/DIC/78	9/DIC/78	Al día siguiente de su publicación	Se cambia la forma en cuanto divide en incisos numerados las actividades de competencia exclusiva de la Federación. Se aumenta dentro de la enumeración a la industria de ferrocarriles y del tabaco. Se aumenta el último párrafo relativo a la competencia de la Federación en materia de conflictos laborales, contratos colectivos, obligaciones patronales en materia educativa, capacitación, adiestramiento y seguridad social.
Se adiciona la fracción XII bis al apartado B	16/NOV/82	17/NOV/82	Al día siguiente de su publicación	Se establece que las instituciones bancarias se registrarán para lo relativo a las relaciones de trabajo por el apartado "B"
Se reforma la fracción VI del apartado A	22/DIC/86	23/DIC/86	El 1º de enero de 1987	Se cambia a los términos: áreas geográficas y actividades económicas. Se establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Se establecen las Comisiones Especiales de carácter consultivo. Se omite lo relativo a los trabajadores del campo.
Se reforma y se adiciona el apartado A fracción XXI inciso a) Se reforma la fracción XIII bis del apartado "B"	26/JUN/90	27/JUN/90	Al día siguiente de su publicación	En el inciso "A" de la fracción XXI se incluye el término "servicios" y al final se agrega un número 22 denominado "Servicios de Banca y Crédito" Se elimina al Banco Central de la disposición
Se reforma la fracción XIII bis del apartado B	18/AGO/93	20/AGO/93	Al día siguiente de su publicación	Se establece que el Banco Central y las entidades de la Administración Pública adscrita al Sistema Bancario Nacional se registrarán en cuanto a las relaciones laborales conforme a lo dispuesto por el apartado B.
Se reforma la fracción XII del apartado B	30/DIC/94	31/DIC/94	Al día siguiente de su publicación	Se establece que el Consejo de la Judicatura Federal resolverá conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores. La Suprema Corte resolverá conflictos entre ella y sus empleados.
Se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado A	20/NOV/62	21/NOV/62	Al día siguiente de su publicación	Establece la prohibición de la jornada nocturna de trabajo, el trabajo para menores de 14, y para mayores de 14 y menores de 16 se establece la jornada máxima de 6 horas. Incluye los salarios mínimos generales y profesionales y la participación de los trabajadores en las utilidades. Crea la Comisión Nacional para efectos de la repartición de utilidades. Especifica sobre la terminación de las relaciones laborales y el contrato de trabajo y del despido injustificado. Suprime la competencia de las leyes de trabajo en la jurisdicción estatal.

Fuente: Cuadro de Reformas Constitucionales, publicado en la Segunda Edición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México, 1996

ARTICULO 123	PROMULGACION	PUBLICACION	INICIO DE VIGENCIA	CONTENIDO DE LA REFORMA
Se reforma la fracción XII del apartado A	8/FEB/72	14/FEB/72	Cinco días después de su publicación	Establece las empresas agrícola, industrial o de cualquier otro giro. Establece que éstas tienen obligaciones de contribuir con aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda para construir a favor de los trabajadores para que adquieran viviendas en propiedad Se establece la creación de la ley y el organismo encargados de administrar al Fondo Nacional de Vivienda Establece la obligación de que las empresas deben establecer escuelas y cualquier servicio necesarios a sus trabajadores cuando por razón de ubicación no lo tengan Se prohíbe la venta de alcohol y establecimiento de casas de juego en los centros de trabajo.
Se reforma el inciso I) de la fracción XI del apartado B y se le adiciona un párrafo segundo a la fracción XIII	8/NOV/72	10/NOV/72	Al día siguiente de su publicación	Se establecen las prestaciones en materia de vivienda para los trabajadores del Ejército, Fuerza Aérea y Armada
Se reforma el primer párrafo del apartado B	3/OCT/74	8/OCT/74	Al día siguiente de su publicación	Se establece lo relativo a las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Se elimina lo relativo a las entidades federativas.
Se reforman las fracciones V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado A. Se reforman las fracciones VIII y XI del inciso B	27/DIC/74	31/DIC/74	Al día siguiente de su publicación	Se establece la jornada de trabajo nocturno de siete horas Se prohíben después de las diez de la noche labores insalubres, peligrosas o industriales y todo otro trabajo nocturno para menores de 16 años. Se regula la situación de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Se regula el trabajo extraordinario estableciendo su periodicidad máxima y su tiempo de duración, así como el porcentaje de trabajo que se cubrirá por estos trabajos. Se establece a favor de los trabajadores el servicio de colocación ya sea por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular. Se establece que la ley dictará normas en materia de seguridad social para los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Se establece el escalafón.

Fuente: Cuadro de Reformas Constitucionales publicado en la Segunda Edición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación, México, 1996

## BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México. 1994.
2. ACOSTA ROMERO, Miguel. (Comentarios). Instituciones de Derecho Burocrático. "Memorias del Segundo Congreso Nacional de Derecho Burocrático". Editorial Porrúa, S.A. México. 1987.
3. ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera edición. Editorial Heliasta SRL. Argentina. 1982.
4. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ediciones Ariel Espluges de Llobregat Barcelona. España. 1973
5. AMOROS G., Roberto. Derecho de Clase. s.e. México. 1940.
6. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1988.
7. BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Editorial Trillas. México. 1992.
8. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985.
9. BURGOA ÒRIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimo quinta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1993.
10. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliografías Omeba. Buenos Aires. 1996.

11. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC S.A. de C.V.. Segunda edición. México. 1991.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Editorial Trillas. México. 1994.
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Trillas. México. 1997.
14. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". Segunda edición. s.e. México. 1967.
15. CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, México, 1996.
16. COSSÍO VILLEGAS, Daniel. Historia Mínima de México. Séptima edición. Editorial Colegio de México. México. 1974.
17. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
18. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1991.
19. DIAZ CÁRDENAS, León. Cananea Primer Brote de Sindicalismo en México. Editorial CEHSMO. México. 1980.
20. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1994.
21. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

22. DE ESTEBAN, Jorge. Las Constituciones de España. Taurus Ediciones. Madrid. 1981.
23. DE FERRARI, Francisco. Las Relaciones Colectivas. Tomo IV. Segunda edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1974.
24. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Décimo tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1993.
25. DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial De Palma. Buenos Aires. 1967.
26. FAOLCH GALLARD. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico, s.e. Buenos Aires, 1957.
27. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigesimo novena edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.
28. GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel. La Revolución Laboral. Editores Plaza y Váldes. México. 1996.
29. GONZALEZ DIAZ, Lombardo. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Textos Universitarios UNAM. México. 1973.
30. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos de México. Ediciones Atfamiltzli. México. 1969.
31. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1976.
32. IZQUIERDO MUCIÑO, Martha E. Garantías Individuales y Sociales. Editado por Universidad Autónoma del Estado de México. México. 1995.

33. JUAN XIII. Pacem in Terris. Quinta edición. Ediciones Paulinas. México. 1980.
34. JUAN PABLO II. Laborem Excerns. Segunda edición. Ediciones Paulinas. México. 1981.
35. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1968.
36. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1999.
37. MANCIDOR, José. El Movimiento Social en México. Cuarta Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1989
38. MOLENGO MANGLANO, Carlos. Fundamentos de las Relaciones Laborales Colectivas. Editorial Reus. Madrid. 1986.
39. MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Editorial Porrúa, S.A. México. 1995.
40. MOUSSOLINI, Benito. Cuatro Discursos Sobre el estado Corporativo. Editorial Laboremus. Roma. 1995.
41. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México. 1976.
42. ORTEGA MOLINA, Gregorio. El Sindicalismo Contemporáneo en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1975.
43. ORTIZ PETRICIOLI, José. La Tragedia del Siete de Enero. Editorial CEHSMO. México. 1977.

44. PEREZ BOTIUIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid. 1960.
45. POLO BERNAL, Efraín. Breviario de las Garantías Constitucionales. Editorial Porrúa, S.A. México. 1993.
46. RABASA O., Emilio. El Pensamiento Político y Social del Constituyente de 1916-1917. Editado por la UNAM, México, 1996.
47. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en los Estados. Editorial Trillas. México. 1991.
48. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México. 1980.
49. SAINTLEON, E. Martín. Historia de las Corporaciones de Oficio. Traducción Alfredo Zepeda. Editorial Partenon. Buenos Aires. 1947.
50. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Porrúa, 2ª edición, México, 1997.
51. SERRA ROJAS, Andrés. Ciencia Política. Sexta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1981.
52. TAMAYO Y SALMORAN, Rolando. Elementos para una Teoría General del Derecho. Editorial Themis. México. 1994.
53. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Cuarta edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1971.
54. TRUEBA URBNA, Alberto. El Nuevo Derecho Administrativo. Tomo I. Segunda edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1979.

## DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos III y IV. Quinta edición. UNAM. México. 1992
2. Diccionario de la Lengua Española. Décimo novena edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid. 1970.
3. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Volumen III. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. 1979.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Editorial Driskill. Argentina. 1990.

## HEMEROGRAFIA

1. LOPEZ DIAZ Filiberto. Hacia Un Nuevo Sindicalismo. Revista El Foro, Barra Mexicana, Colegio De Abogados A.C. México. 1998.
2. SOBERANES FERNANDEZ, José Luis y otros. Reflexiones Sobre la Doctrina Social Católica y el Derecho Público. Revista de Derecho de México. UNAM. Tomo XXVIII. No. 111. sept-dic. 1979.
3. SANTOS AZUELA, Héctor. Formación Histórica Jurídica del Sindicato. Revista Anuario Jurídico VI. UNAM. México. 1979.

## OTRAS FUENTES

1. <http://www.labarra@bma.org.mx>
2. <http://www.multimedios.org.mx>
3. <http://www.itest.mx>
4. <http://www.derecho.org.mx>
5. <http://www.newevang.org.mx>
6. <http://www.analitica.com>
7. Compila IV. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dirección General de Documentación y Análisis. Compilación de Leyes Investigación ya Automatización Legislativa. Poder Judicial de la Federación. Legislación Federal. Agosto, 1999.
8. Ius 99. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999 Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
9. Ius 2000. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
10. La Constitución y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación 1999. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1999.
11. Visión Jurídica 1999. Sistema de Consulta Jurídica y Fiscal. Excelencia en Informática Jurídica. Casa Zepol, S.A. de C.V., 1999.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya Editores. México. 2000.
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Ediciones Depalma, S.A. de C.V. México. 2000
3. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista S.A. de C.V. México. 2000.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Sista S.A. de C.V. México. 2000.
5. CLIMENT, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia. Décima edición. Editorial Esfinge S.A. de C.V. 1995. México.
6. HERRAN SALVATTI, Mariano y otro. Legislación Burocrática Federal. s.e. México. 1983.
7. RABASA O., Emilio. Mexicano: ésta es tu Constitución. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. México. 1999.
8. TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Vigésima séptima edición. Editorial Porrúa S.A. 1990. México.

