

960



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

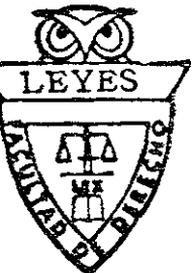
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS
EMPACADORES VOLUNTARIOS"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS SOSA RUIZ



29/10



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 mis padres:

Sr. José Luis Sosa García.

Sra. Eva Ruiz Herrera.

*A quienes amo como a
nadie en la vida por
el hecho de habérmela dado.*

Gracias.

A mis hermanos:

*Patricia, Leticia, Juan y
Alberto. Con quienes
compartí mi juventud,
mis triunfos y
Fracasos. Los adoro.*

A mi fiel esposa:

Mirella Kuymur Landeros.

*Quien cambio mi vida en solo
un instante, me ha hecho ser
padre. Te amo.*

A mi hija:

*SuleyKa Mirelle Sosa
Keymur. Quien me da
Alas para volar sin
límites como el águila
altanera.*

*A mis amigos y familiares:
Para ti abuela, amigos de
Chente Para todos aquellos
me tendieron su mano
en todo momento. Gracias.*

*A mis profesores:
Que me formaron y me
otorgaron una parte de su
valiosos tiempo. Gracias.*

*A mi asesor:
Lic. Enrique Larios Díaz que
tuvo la paciencia y deseo de
ayudarme. A tras de esa fuerte
imagen, se encuentra un hombre
muy noble.*

*A La Institución más noble: La
Universidad Nacional
Autónoma de México. Quien me
hospedó, ilustró, instruyó, sin
pedirme nada a cambio.*

*A los Empacadores Voluntarios:
Avecillas sin rumbo, de las que
fui y seguiré siendo parte.*

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Trabajo.....	1
1.2. Trabajador.....	5
1.3. Patrón.....	6
1.4. Relación Laboral.....	6
1.5. Derecho del Trabajo.....	9
1.6. Trabajador Menor.....	11
1.7. Tienda de Auto Servicio.....	16
1.8. Empacador Voluntario.....	18
1.9. Coordinador de empacadores.....	20
1.10. Sindicato.....	21
1.11. Derecho Colectivo del Trabajo.....	27
1.12. Estatutos Sindicales.....	30
1.13. Contrato Colectivo de Trabajo.....	33
1.14. Negociación Sindical.....	36
1.15. Huelga.....	37

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1 Antigüedad Clásica.....	38
2.1.1 Grecia.....	41
2.1.2 Roma.....	42
2.1.3 Sistema Corporativo Medieval.....	43
2.2 Periodo Liberal.....	48
2.2.1 Consolidación Sindical.....	53
2.2.2 Sindicalismo y Política Social.	57
2.3 Sindicalismo en México.....	58
2.3.1 Origen del Sindicalismo Mexicano.....	66
2.3.2 Evolución de Sindicalismo Mexicano.....	68
2.3.3. Funcionamiento de los Sindicatos en México.....	71
2.3.4. Estructuras Sindicales en México.....	74
2.4 El Sindicalismo en el Siglo XX.	77

CAPITULO III

LA VIDA SINDICAL

3.1 El ámbito de la Libertad Sindical.....	79
3.1.1 Libertad Sindical en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	82
3.1.2 Libertad Sindical en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	86
3.1.3 Libertad Sindical en el Reglamento de los Trabajadores no Asalariados de 1975.....	86

3.1.4 Libertad Sindical en la Ley Federal del Trabajo Vigente.....	87
3.1.5 Libertad Sindical en el Tratado de 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	88
3.1.6 Libertad Sindical en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños y de las Niñas.....	90
3.2 Libertad de los Sindicatos para Formar Federaciones.....	92
3.3 Libertad de los Sindicatos Para Crear Confederaciones.....	94
3.4 El perfil del Liderazgo Sindical.....	96

CAPITULO IV

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS

4.1 Los Derechos Colectivos de los Menores de 14 años	103
4.2 Los Derechos Colectivos de los Mayores de 14 años.....	104
4.3 Los Derechos Colectivos de los Mayores de 16 años.....	107
4.4 Instructivo de Camacho Solís.....	109
4.5 Instructivo de Cuauhtémoc Cárdenas en Torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores del 01 de Julio de 1999.....	113
4.6 Proyecto de Acta Constitutiva del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM).....	122
4.7 Proyecto Estatutario para el Registro y Creación del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM).....	124
4.8 Modelo de Escrito de Solicitud para el Registro del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM).....	145
4.9 Medios de Impugnación en Contra de la Negativa de la Propuesta de Registro del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM).....	147
4.10 Propuesta de Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM).....	153

4.10.1 Propuesta de Pago de Salario.....	157
4.10.2 Propuesta de Seguridad Social.....	159
4.10.3 Propuesta de Periodos Vacacionales.....	163
4.10.4 Propuesta de Pago de Aguinaldo.....	164
4.10.5 Propuesta de Participación en las Utilidades de las Tiendas de Auto Servicio o Departamentales	165
CONCLUSIONES.....	167
BIBLIOGRAFÍA.....	170

INTRODUCCION

Como consecuencia de las inadecuadas administraciones gubernamentales en nuestro país, los mexicanos hemos sufrido decadencias económicas que se reflejan en el quebrantamiento de la moneda mexicana, desembocando nuestra Nación, en el concepto de país subdesarrollado o en vías de desarrollo

En Mexico como en otros países del tercer mundo, existen carencias y sobre todo económicas, por ello las familias mexicanas luchan por obtener satisfactores para cubrir su gigantesca demanda de necesidades, en consecuencia la mayoría de los miembros de las familias de nuestro pueblo tienen que laborar y aportar o contribuir al gasto familiar con los recursos que se encuentren a su alcance

Los niños menores de edad no se escapan de esta situación Como sabemos, los menores de edad en ocasiones tienen que laborar a muy temprana edad y son empleados en diversas actividades laborales, muchas veces desde los cinco ó seis años, además son explotados por sus patrones y por su familia, abusando frecuentemente de su inocencia

La Ley Federal del Trabajo, reguladora de los derechos laborales establece que los catorce años es la edad mínima para poder laborar, siempre y cuando lo permitan sus padres o tutores o en su caso la autoridad laboral Esto en razón de que a esa edad cuentan con la capacidad física y mental para poder hacerlo

Uno de los ámbitos laborales más desprotegidos es el de los Empacadores Voluntarios, menores de edad entre los catorce y dieciséis años y por excepción hasta los dieciocho, que laboran en las tiendas de auto servicio o departamentales, estos individuos no son retribuidos en su empleo, ni reciben prestación alguna por parte de las Tiendas de Auto

Servicio o Departamentales, a pesar de que existe relación laboral entre ambos, el problema es que no la reconocen los empresarios

El Gobierno del Distrito Federal supuestamente con el ánimo de regular tal situación, se ha dado a la tarea de suscribir convenios para su protección con la Asociación Nacional de Tiendas de Auto Servicio o Departamentales (ANTAD), la realidad es que solo los utiliza como mero instrumento de fomento a su política partidista

Por ello es necesario crear un proyecto que conlleve a establecer una sólida y adecuada protección de dichos individuos y una rígida y obhgatoria vigilancia de las empresas o establecimientos que tengan a sus servicios empacadores voluntarios

Nuestro proyecto es sindicalizarios y precisamente la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 357 menciona que los trabajadores y patronos tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, así también el Artículo 362 de la Ley en comento establece que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años y en adición a lo anterior el artículo 372 de la Ley en mención, establece a contrario sensu que solo pueden formar parte de la directiva de un sindicato los trabajadores mayores de 16 años, de ello precisamente hablaremos en el desarrollo de este trabajo

Es de hacer notar que en el capítulo primero titulado “Conceptos”, se plasman diversas definiciones, que nos ayudarán a comprender el significado de cada uno de los puntos contenidos en los diversos capítulos de esta tesis profesional, indispensables y necesarios elementos de entrada de la propuesta que ofrezco

Respecto al segundo capítulo, titulado “Antecedentes”, éste nos detalla los diversos cambios evolutivos que ha sufrido el derecho laboral, remontándonos a la antigüedad clásica, recorriendo los pasajes a través del tiempo hasta llegar al siglo XX

El capítulo tercero titulado “La Vida Sindical”, nos proyecta el marco jurídico que soporta el presente acervo laboral, tanto en el ámbito nacional como internacional, indicando la gama de disposiciones laborales que fundamentan nuestro proyecto

En el capítulo IV titulado “Los Derechos Colectivos de los Empacadores Voluntarios”, expresamos nuestras ideas, nuestras inquietudes y propósitos que constituyen el objetivo de nuestro trabajo, reforzándolo con experiencias propias, adquiridas en el ámbito laboral del “Empacador Voluntario”, que ojalá les sirva de mucho a las nuevas generaciones que consulten esta tesis profesional

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Trabajo

Jose Dávalos Morales lo define etimológicamente “Proviene del latín Trabs, trabis, que significa traba el trabajo que representa una traba para individuos que siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo”

Otra corriente lo ubica dentro del griego “Thilbo que significa apretar, oprimir o afligir”

Este autor, nos proporciona la definición etimológica de trabajo desde dos puntos de vista, el que representa una traba o esfuerzo que derivan del latín y el que proviene del griego que representa un esfuerzo físico

El trabajo siempre a sido sinónimo de esfuerzo, de lucha contra el cansancio, contra “el hambre” que abate a todos los mexicanos Siempre el hombre ha tenido que laborar en todo tipo de empleo para poder subsistir, en minas, en el campo, en las fabricas, etc Esto con el fin de alimentar a su familia y mejorar sus condiciones de vida

Por otro lado están los autores que ven en su raíz un sinonimo de la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar relativo a la labranza de la tierra ¹

Para Briseño Ruiz, es “una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relacion jurídica de subordinación”. ²

¹ DAVALOS José Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa México 1999 Pág. 3

² BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Harla México 1985. P 11

Este autor conceptúa al trabajo como una forma de subsistir del hombre, para satisfacer sus necesidades primordiales y que es regulada por las leyes del Estado

Jose Campillo Sainz define al trabajo como “la actividad consciente y voluntaria del hombre que persigue un fin útil y que trasciende a quien lo realiza”³

Campillo nos indica que el trabajo siempre persigue un fin útil que beneficia a quien lo lleva a cabo, a quien lo desempeña, a quien lo realiza y obtiene con ello un beneficio que se simplifica en una remuneración que mejora sus condiciones de vida

Mario de la Cueva lo define como “Toda actividad humana, que se presta a otro en relación de subordinación”.⁴

Dichos autores manifiestan en sus conceptos uno de los elementos importantes del trabajo que es la subordinación, coinciden con este, al argumentar que los trabajadores deben estar sujetos a ésta para que se dé la relación laboral. No hay que olvidar que existen otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, las vacaciones, etcétera, que si bien, no siempre quedan en su integridad ni necesita acreditarlos el trabajador como lo dispone el artículo 21 de la Ley laboral, deben de estar concatenados para darle vida a éste concepto

La libertad de trabajo se encuentra establecida en el artículo 5º Constitucional, al mencionar

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos .”

³ CAMILLO SAINZ José Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo. Cuadernos de extensión Académica UNAM No 26 México. 1985. Pág 13

⁴ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Porrúa México 1969 Pag 163

Por reforma del 19 de diciembre de 1978 el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional consagra el derecho que tiene toda persona a desempeñar un trabajo digno y socialmente útil, obligándose el propio Estado a la creación de empleos y a la organización social para el trabajo conforme a la Ley Así también la Ley laboral insiste en mencionar la libertad de trabajo en su artículo 4°

La ley Federal del Trabajo argumenta al respecto

Artículo 8° párrafo segundo Trabajo es “Toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”

Los autores modernos de Derecho del Trabajo desechan el concepto de subordinación como característica de la relación laboral Dicho concepto se inspira en el artículo 2598 del Código Civil de 1871 Entendiendo éstos que la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración

“Artículo 2° Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ”

La teoría de éste precepto está en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, que se refiere a las huelgas, cuando dice que éstas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo; pero éste equilibrio lo impone la clase obrera a través del ejercicio de la huelga, no el Estado, que no tiene competencia constitucional para dirimir los conflictos de huelga, a no ser que los trabajadores se sometan a su jurisdicción En éste sentido la Ley Federal del Trabajo en nuestros días trata de establecer el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones; pero al

mismo tiempo dispone expresamente que debe conseguirse la justicia social, mediante el mejoramiento económico de los trabajadores

Artículo 3° “El trabajo es un derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia

No podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social. Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”

Este texto se inspira en las legislaciones extranjeras. Ciertamente el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, pero no tan solo esto sino que origina reivindicaciones sociales. La Constitución de 1917 hizo efectiva esta dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para los trabajadores. Sin embargo hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona.

Todos los derechos de los trabajadores tienen naturaleza social, es por ello que cualquier ataque al derecho de huelga se estima como una ofensa a la sociedad.

Por nuestra parte estamos de acuerdo con la definición de Enrique Larios Díaz, puesto que lo concebimos como la explotación de las clases mas debiles para la obtención de un lucro o ganancia.

1.2. Trabajador

José Dávalos Morales argumenta que el concepto es muy genérico por que se le atribuye a todas las personas, que con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otras, el cual toma de la ley los siguientes elementos

- a) El trabajador siempre será una persona física
- b) Esa persona física a de prestar un servicio a otra persona física o moral
- c) El servicio ha de ser de forma personal
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada ⁵

El artículo 8° de la Ley multicitada lo conceptúa como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

Este artículo es distinto en esencia y por tanto discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917. Es decir en la exposición de motivos del proyecto de dicho artículo imperaba el principio de igualdad entre trabajadores y patronos, con el fin de borrar el uso de términos que pudieran borrar el pasado burgués de subordinación de aquel que prestaba un servicio a otro. Por lo que, si el trabajo es un derecho y deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado. En nuestros días el concepto de subordinación ya no caracteriza al contrato de trabajo evolucionado, como aquel en que existía un amo y un esclavo, sino al contrario, implica la prestación de un trabajo personal a otro mediante una remuneración, para el cumplimiento de un deber

⁵ DAVALOS José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999. Pág. 90

1.3. Patrón

José Dávalos lo define como la persona que recibe los servicios de un trabajador y toma del concepto legal dos elementos

- a) Debe ser una persona física o moral
- b) Es quien recibe los servicios de un trabajador⁶

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

El artículo 10° de la misma, en su primer párrafo establece "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

1.4. Relación Laboral

La palabra relación deriva entre un vínculo entre dos personas o cosas. En tanto la relación laboral es un nexo jurídico entre dos personas: trabajador y patrón y se derivan de esta, diversos derechos y obligaciones para ambas partes

Muñoz Ramón define al trabajo como "el vínculo constituido por la serie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales. con motivo de la prestación de un trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores"

⁶ Dávalos José Derecho del Trabajo I. Novena Edición Porrúa México 1999 Pág 97

⁷ MUÑOS RAMON Roberto Derecho del Trabajo Porrúa. Tomo II México 1983 Pág 95

Mario de la Cueva considera que la relación de trabajo viene a constituir “una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos de trabajo, contratos ley y sus normas supletorias.”⁸

Para Castorena “las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunidos en un sindicato”⁹

Jose Dávalos Argumenta “Basta conque se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista contrato de trabajo Pero no al contrario, aún cuando normalmente se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”¹⁰

De las definiciones anteriores se desprende el concepto de subordinación, contrato de trabajo y prestación de servicios de los cuales se deriva la relación de trabajo Existen diversos conceptos de relación laboral La Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias argumenta que no basta con que se de la prestación de un trabajo personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe

⁸ DE LA CUEVA Mario. El nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Tomo I. Porrúa México 1954 Pág 187

⁹ CASTORENA Jesús Manual de Derecho Obrero. Sexta edición Fuentes Impresores. México 1973 Pág 229

¹⁰ DAVALOS José Derecho del Trabajo I Novena edición Porrúa México 1999 Pág. 105

de reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento e posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros según la relación convenida. Esto es que exista un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección de un patrón o su representante, además, el contrato o relación de trabajo se manifiestan a través de otros elementos como son la categoría, el salario, el horario, vacaciones, días de descanso, etcétera, requisitos que no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 21 de la ley Federal del Trabajo

Por su parte el Artículo 20 de la Ley de la Materia establece "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

En torno a la relación de trabajo entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica unos sostienen la doctrina contractualista y otros la relacionista. La primera se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y autonomía de voluntad, pero a partir de la Constitución de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes, están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suplente la voluntad de las partes para la colaboración de un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un nuevo género regido por normas laborales de carácter social distintas al derecho de las obligaciones de la legislación civil. A pesar de no tener mucho auge, la teoría relacionista se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa en donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario

El Artículo 21 de la Ley en comento, indica “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe”

Este concepto beneficia a los trabajadores ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por la Ley, ya que en términos del artículo 26 de la Ley en comento, es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las relaciones de trabajo por escrito y su falta se le imputa al patrón, de manera que los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la Jurisprudencia. Por ello la propia Ley dispone que se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo cuando exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

La Ley laboral protege a toda costa al trabajador, caso contrario cuando este se encontraba en calidad de esclavo, tuvo que ser la Revolución Laboral quien regulara estos derechos por conducto del Constituyente de 1917, es decir se cambia el concepto de esclavo por trabajador, otorgándole ciertos derechos y obligaciones y reglamentando en todo aspecto las condiciones generales de trabajo.

1.5. Derecho del Trabajo.

Para Ernesto Krotoschin, “el derecho del trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores, al servicio de

empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo¹¹

Guillermo Cabanellas nos proporciona la siguiente definición “es el que tiene como finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores y de uno y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las prestaciones jurídicas mediatas e inmediatas de la relación de la actividad laboral dependiente”¹²

José Dávalos Morales lo define como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”¹³

Mario de la Cueva señala que “el derecho del trabajo tiene una connotación precisa y por su naturaleza, el derecho del trabajo y el derecho agrario revisten los mismos caracteres y persiguen la misma finalidad el bienestar del hombre que trabaja”¹⁴

Mario de la Cueva en su acepción mas amplia lo define como “una congerie de normas, que a cambio de trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”¹⁵

KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires 1968 Pág 4

² CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Bibliografía Omeba México. 1984 Pág 156.

³ DAVALOS José Derecho del Trabajo I Novena edición Porrúa México. 1969 Pág. 263

⁴ DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Tercera Edición Tomo I Porrúa. México 1993 Pág 4.

⁵ DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Porrúa México 1969 Pág 263

Alberto Trueba Urbina lo define como: “el conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino historico la socialización de la vida humana”¹⁶

Néstor de Buen Lozano argumenta que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada o remunerada, de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social”¹⁷

Las definiciones anteriores coinciden en que el derecho del trabajo es un derecho regulador, que persigue el equilibrio entre los diversos factores de la producción y sus fines son

la justicia social, la socialización de la vida humana, la defensa de los derechos de los trabajadores, el bienestar del hombre que trabaja, etcétera

Puntos con ciertas diferencias, pero llegan al mismo fin, es decir “la regulación de las relaciones obrero patronales mediante un conjunto de normas jurídicas”

1.6. Trabajador menor.

Mario de la Cueva establece que el derecho protector de las mujeres y de los menores es “la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores”¹⁸

¹⁶ TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Sexta Edición. Porrúa 1981. México 1981

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa. México 1991 Pág. 131

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. México 1954 pág. 889

El mismo autor señala “la ciencia médica y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan se impida el trabajo de los jóvenes menores de 18 años de las actividades que exijan esfuerzo físico y mental en proporción como el trabajo nocturno industrial”¹⁹

En términos jurídicos los menores de edad carecen de capacidad jurídica plena para realizar ciertos actos, es decir, para ser titular de derechos y obligaciones. Dicho término es correlativo al concepto de ciudadanía establecido en el artículo 34 de Nuestra Carta Magna establece el concepto de ciudadanía el cual se obtiene al haber cumplido 5 años siempre y cuando se tenga un modo honesto de vivir.

En complemento a lo anterior el Código Civil para el Distrito Federal en su primer libro, de las personas regula el concepto de personalidad y capacidad jurídica al mencionar en su artículo 23 lo siguiente:

“La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas en la Ley son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”

El artículo 22 indica que “la capacidad jurídica de las personas se adquiere por nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento en que el individuo es concebido entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para todos los efectos declarados en el presente Código”

El Código Civil limita a los menores de edad para ejercer ciertos actos, por ser incapaces, los cuales pueden ser realizados mediante un representante, que puede ser el padre o tutor, en virtud de que aún no ha obtenido la capacidad de ejercicio.

¹⁹ Ibid. Página 211

Por otro lado el mismo ordenamiento manifiesta que al obtener la mayoría de edad será titular de derechos y obligaciones cívico – políticos, como ejemplo de los primeros el contraer obligaciones y ejercitar acciones, y como ejemplo del segundo el derecho a votar y ser votado, en puestos de elección popular

En adición la Ley Federal del Trabajo reglamenta el trabajo de los menores al establecer

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo en los menores de catorce años y en los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo

Artículo 23 Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menos de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan

Los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años tienen limitaciones que se encuentran establecidas en los artículos 123 apartado A fracción XVI de nuestra constitución y 175 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de 16 años en

- a) Expendios de bebidas embriagantes
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres

c) Trabajos ambulantes, salvo la autorización especial de la inspección de trabajo

d) Trabajos subterráneos o submarinos

e) Labores peligrosas o insalubres

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche

h) Los demás que determinen las leyes

Artículo 177 La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de una hora por lo menos.

Artículo 178 Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que le corresponda en las horas de jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio.

Artículo 179 Los menores de dieciséis años disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180 Los patrones que tengan a sus servicios menores de dieciséis años están obligados a

I - Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II - Llevar un registro de inspección especial, con indicación y fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III - Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo para cumplir sus programas escolares,

IV - Proporcionarles capacitación y adiestramiento en términos de esta ley.

V - Proporcionar a las autoridades de trabajo los informes que soliciten

La educación es obligatoria respecto al menor en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 3º Constitucional fracciones VI y VII Las autoridades del Trabajo velaran por que se cumpla ésta disposición y gozaran de ésta garantía los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria Los patrones que violen ésta disposición serán multados de 3 a 155 veces el salario mínimo general

Los mayores de dieciséis años tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos de trabajo y ejercitar acciones ante las autoridades del trabajo Los mayores de catorce y menores de dieciséis años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización de sus padres, de donde se deriva la capacidad procesal de los mismos No hay que olvidar que en muchas ocasiones existe el permiso o autorización, pero no existe contrato de trabajo, por lo que el artículo 21 de la Ley Laboral protege éste concepto al mencionar que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, existiendo o no contrato de por medio

Por otro lado son notorios los derechos que otorga la Ley Laboral para los mayores de dieciséis años, en contravención con lo establecido en el Código Civil. La

Ley Laboral faculta a los mayores de ésta edad para realizar por sí mismos acciones y contraer obligaciones en materia de trabajo, que establece limitaciones para los menores de 18 años de edad, para celebrar dichos actos en materia civil, si no es a través de sus representantes

El artículo 173 de la Ley Laboral indica que la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones laborales y educativas quedaran a cargo de la Inspección de Trabajo Cosa que en la práctica, no se realiza El Estado deja en el olvido su inspección por la mafia que existe entre los empresarios y dichas autoridades

Es imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos, ya que esto depende, sobre todo hoy en día, de las medidas de seguridad que adopten las empresas

1.7. Tienda de Auto Servicio.

En la Constitución de 1917 y con el esfuerzo conjunto de los sectores público y privado para apoyar a la actividad económica del país parcialmente destruida por la revolución, proliferó el comercio de mercancías dentro del territorio nacional, y dentro del Distrito Federal surgieron una serie de establecimientos especializados en la venta de determinadas mercancías localizadas en zonas específicas del centro de la ciudad, a partir de la década de los cuarentas el empresario comerciante comenzó a descentralizar su actividad copiando políticas y sistemas comerciales de otros países, dejando atrás el concepto pasivo de esperar al consumidor, para convertirse en un elemento activo que va en busca de él, incitando a una mayor y más variada demanda, lo que tradujo en el establecimiento de políticas más agresivas y una descentralización mercantil, así surgieron en el país las tiendas departamentales de cadena y las tiendas de auto servicio con nuevos y más efectivos sistemas de operación, estos nuevos establecimientos solo copiaron los sistemas comerciales establecidos en otros países.

El día siete de febrero de 1947, Sears Roebuck abrió su primera tienda en la ciudad de México revolucionado con ello los sistemas tradicionales de ofrecer la mercancía al público que se encuentran siempre a la mano del cliente y con el precio a la vista. este tipo de políticas fue el agrado del cliente y la tienda adoptó el lema que conocemos actualmente “su completa satisfacción o la devolución de su dinero” Esta tienda modificó todos sus esquemas establecidos, pues se estableció en plena avenida de los insurgentes que en ese entonces solo era utilizada para habitación cambiando totalmente el paisaje de aquel tiempo

Una de las más importantes cadenas de auto servicio de nuestro país era Gigante, la cual se fundó el 28 de noviembre de 1962. cuando se inauguró su primera sucursal en la Avenida Mixcoac, de esta ciudad.

En un principio esta tienda contaba con 64 departamentos en los cuales se vendían artículos de primera necesidad, hasta automóviles, animales domésticos y productos farmacéuticos, se ubicaba como una tienda descomunal que en su momento se ubicó como una de las más grandes de Latinoamérica con 4,400 metros cuadrados de superficie ²⁰

Actualmente existe la Asociación Nacional de Tiendas de Auto Servicio (ANTAD), de la cual forman parte Comercial Mexicana, Gigante, Grupo Center de México, integrado por Wal-mar, Aurrera, Superama y Vips, todas Sociedades Anónimas de Capital Variable

Por nuestra parte lo definimos de la siguiente forma

“Es la empresa o grupos de empresas que ofrecen, promueven y venden, al público en general bienes, productos y servicios. teniendo como característica principal la de proporcionar a sus clientes los elementos necesarios, para la adquisición de los mismos dentro y fuera de estas”

²⁰ NOVO. Salvador. Breve Historia del Comercio de México Cámara Nacional del Comercio de la Ciudad de México. 1974. pas 140.

Una de las características que identifica a estos centros comerciales es el proporcionar a los clientes los elementos necesarios para la adquisición de sus productos y brindarles el servicio de empaque de sus mercancías. Esta última labor la desempeñan los Empacadores Voluntarios, de los cuales hablaremos en el siguiente punto.

1.8. Empacador Voluntario.

Las Tiendas de Autoservicio o Departamentales, para un mejor funcionamiento, manejo y desempeño de sus funciones requieren de individuos que realicen actividades para satisfacer las necesidades de los clientes que adquieren productos de dichos centros comerciales, por lo que contratan los servicios de los menores empacadores. Para allegarse de sus servicios, pública en los estrados de la tienda, regularmente en la entrada o salida de ésta, carteles en los cuales solicita personal para trabajar como empacador voluntario, indicando el horario de trabajo que regularmente se divide en tres turnos, matutino, vespertino y nocturno, de cinco horas cada uno, y los siguientes requisitos: constancia de estudios, carta con el permiso de los padres, dos fotografías tamaño infantil y certificado médico.

Posteriormente al que le interese el empleo y cubra el perfil solicitado acudirá a la tienda de auto servicio con una persona llamada Coordinador de Empacadores, persona que regularmente es un jefe, subjefe o supervisor de cajas, para proporcionarle una carta mediante la cual, la tienda acepta sus servicios. Este documento contiene razón y denominación social de la tienda, sello y firma (el cual se anexa al apéndice de la presente). Una vez otorgado dicho documento, el menor de edad, acompañado del padre, madre o tutor deberá acudir ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, a efecto que dicha autoridad le autorice el permiso correspondiente, además de exhibir los requisitos solicitados por la tienda de autoservicio ya mencionados.

Otorgada la autorización por parte de las Autoridades Laborales, el empacador lo entregará a la tienda de auto servicio, esta lo archivará junto con un documento parecido a una solicitud de empleo que contendrá todos los datos y referencias del menor.

El día que comience a laborar se le entregará un delantal, una gorra y además de una identificación con el nombre y razón social de la tienda. El delantal y el gorro los devolverá el empacador cuando por diversos motivos deje de laborar en la tienda.

La Dirección General del Trabajo y Previsión social manifiesta al respecto:

“Los menores empacadores tienen una historia que empieza en los años 60's cuando surgen los primeros supermercados en la ciudad. Algunos niños ven la posibilidad de ganar una propina esperando a los clientes fuera de las tiendas, ofreciendo cargarles las bolsas de sus compras. Mientras más tiendas se abrían y acudían más clientes, aparecían más niños ofreciendo sus servicios. Esos niños hoy tienen alrededor de 40 años de edad. En esos años no había participación de niñas. Ellas empiezan a hacerse notar al inicio de los años noventa y en la actualidad son alrededor de dos mil quinientas del total de siete mil empacadores en el Distrito Federal.

En aquellos tiempos, por empacar mercancía y ganarse una propina, los niños tenían que desarrollar otras actividades que beneficiaban directamente a las tiendas y no a los empacadores. Así tenían que acomodar carros, chequear precios, repartir volantes, entre otras actividades.

Tendrían que pasar más de treinta años para que las tiendas reconocieran que el trabajo de los empacadores, es útil para ellas y, por su puesto, para los clientes y las familias de los y las empacadoras.

Los representantes de las cadenas de las tiendas de autoservicio y departamentales así lo entienden y se han comprometido junto con el Gobierno del D.F., a observar y respetar las normas protectoras del trabajo de los menores empacadores.

Quisiéramos que en el mundo entero los niños y niñas no tuvieran que trabajar para poder vivir. Que todos los niños y niñas disfrutaran de seguridad, salud, afectos, de sus juegos, sus sueños y fantasías, y que todas y todos disfrutaran del derecho a la educación, del

conocimiento de las ciencias, del arte, del deporte. Parte de ese sueño es rescatar y hacer realidad los derechos laborales y especiales para los menores empacadores”²¹

Por nuestra parte lo definimos de la siguiente forma: “Es la persona física menor de edad que presta sus servicios en las tiendas de autoservicio o departamentales y realiza las funciones de empacar, envolver, estibar, acomodar y resguardar, así como transportar a los vehículos de los clientes, los productos que son adquiridos por estos, sin recibir contraprestación alguna”

1.9. Coordinador de Empacadores.

Las tiendas de auto servicio o departamentales tienen a su mando personal que labora en el área de cajas. Dentro de este personal se encuentran los coordinadores de empacadores.

Regularmente los coordinadores de empacadores son personas, que en algún tiempo se desempeñaron como cajeros o supervisores de cajas. Estos individuos son los encargados de la dirección y vigilancia interna de los empacadores voluntarios, de imponerles sanciones, despedirlos, y están obligados a verificar su puntualidad, asistencia, aseo, entre otras.

Por nuestra parte los definimos como:

“La persona física mayor de edad que presta sus servicios en las tiendas de auto servicio o departamentales y que tiene como funciones principales la dirección, y vigilancia de los empacadores voluntarios, a cambio de una retribución en dinero”

Son frecuentes los abusos de los coordinadores hacia los empacadores voluntarios. Los más comunes son los despidos y sanciones que imponen a su libre albedrío. No se permite a

²¹ LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS Y LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS DE LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO DEL DISTRITO FEDERAL. Dirección General del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Gobierno. Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social.

los empaques voluntarios que adquieran productos en la tienda en que laboran. los tachan de ladrones. esta prohibido que mantengan relaciones amorosas entre empaques y empaqueras. En fin son tantas las cosas que no conoce la sociedad y por ello no se preocupan en mínimo por estas personas

1.10. Sindicato.

Como una forma actual para lograr mejores condiciones de trabajo, así tambien para establecer el equilibrio entre los diversos factores de la producción surge el derecho de asociación. dando pie a lo que ahora conocemos con el concepto de sindicato Estas agrupaciones tienen como finalidad primordial la defensa, mejoramiento y protección de los trabajadores, mediante la continua creación del orden y del derecho

Oscar Gabriel Ramos Álvarez define la etimología de la palabra sindicato "la palabra sindicato proviene del francés *syndicat* considerada como asociación profesional. a su vez. deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos*, defensor, y de *syn*, que quiere decir con, colaboración-, *ydkh* (*dyke*), justicia"²²

Héctor Santos Azuela lo define así "es el sujeto colectivo u organización profesional que representa los intereses de sus afiliados"²³

Mario de la Cueva lo conceptúa como: "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por la aplicación cada día más amplia de la justicia social a

²²RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y el Estado Tlaxla México. 1991 Pág 9

²³SANTOS AZUELA Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Pág 52

las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.²⁴

Los sindicatos fueron creados para la defensa de los derechos de los trabajadores. Tuvieron que pasar varios años para que la revolución laboral prosperara, solo es de recordar las tremendas huelgas de Cananea y Río Blanco en donde fueron asesinados y torturados, un sin número de trabajadores.

En esos tiempos la vida estaba de por medio, no como en nuestros días donde solamente recibimos esos beneficios de la revolución laboral, mas sin en cambio no luchamos por un derecho laboral más puro y así lograr los objetivos del sindicalismo, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo define al sindicato define al Sindicato como “la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El derecho de asociación es una garantía constitucional de la que goza todo individuo, establecida en el artículo 9º constitucional, el cual indica “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país”.

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, pero la asociación profesional de los trabajadores y patrones persigue distintos objetivos. La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene como finalidad luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista, en tanto que la asociación

²⁴ DE LA CUEVA MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Séptima Edición Porrúa México 1993 Pág 283

profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad

El Artículo 357 de la misma menciona “los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”

Por su parte el artículo 358 de la ley en comento establece que “nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de el”

Es por ello que dentro del derecho laboral existe la figura de la cláusula de exclusión, que consiste en la libertad del trabajador para elegir si quiere o no formar parte de un sindicato

La libertad y el derecho que los sindicatos tienen para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, están contemplados en el artículo 359 de la ley de la materia

Existen cinco clases de sindicatos como son:

Gremiales, cuando ejercen la misma profesión, oficio o especialidad,

De empresa, tratándose de los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa,

Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial;

Nacionales de industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de una misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas;

De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte

Los patrones también pueden sindicalizarse y para esto el artículo 361 de la ley multicitada nos indica que los sindicatos de este tipo pueden ser de dos tipos “los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas”

En la actualidad esto no se lleva a la praxis debido a que los patrones manejan distintos intereses y es difícil por las políticas entre empresarios, donde todos tienen distintas formas de resolver los conflictos con sus trabajadores

Por otra parte el Artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo establece: “pueden formar parte de un sindicato los trabajadores mayores de 14 años”

Es verdad que los trabajadores mayores de 14 años pueden formar parte de un sindicato, pero no pueden formar parte de la directiva de un sindicato, en virtud de que se requieren 16 años para ello, conforme a lo establecido en el artículo 372 de la Ley de la materia. La misma Ley laboral en su artículo 16 establece que los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, es decir, tienen capacidad plena para realizar actos jurídicos de carácter laboral

La ley Federal del Trabajo establece que los mayores de 14 años pueden ejercitar acciones y contraer obligaciones pero solamente en materia laboral, no civil. Esto es muestra de la protección que brinda el derecho laboral

El requisito de inicio para la constitución de un sindicato se encuentra contemplado en el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece como número mínimo para su constitución veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo haya sido rescindida o dada por terminada

dentro del periodo comprendido entre los tres días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste

El artículo 365 de la ley en mención establece que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia Local, a cuyo efecto remitiran por duplicado

I Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.

II Una lista con el nombre, número y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, o establecimientos en los que se prestan los servicios

III Copia autorizada de los Estatutos, y

IV Copia autorizada del Acta de la Asamblea donde hubiese elegido la directiva.

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General de Organización de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

El artículo 366 de la Ley de la materia indica que el registro podrá ser negado únicamente

I Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses)

II -Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 (veinte trabajadores en servicio activo), para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración a aquellos cuya relación de trabajo hubiese

sido rescindida o terminada dentro del período comprendido entre treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste

III -Si no se exhiben los documentos mencionados en el artículo 365

Satisfechos los requisitos anteriores que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace a los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva”

Este precepto es de suma importancia: tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso-jure automáticamente se tiene por registrado y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán de expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y del requerimiento respectivo. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrán ocurrir al juicio de amparo indirecto ante el Juez de Distrito competente como lo dispone la ley de amparo.

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

Cabe hacer mención que el registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades

El artículo 369 de la ley de la materia indica las causas de cancelación del sindicato

I En caso de disolución, y

II Por dejar de tener los requisitos legales

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. La cancelación o suspensión será dictada por la autoridad laboral correspondiente y en ningún caso administrativa

Todo lo relacionado con la suspensión, cancelación o suspensión del registro de los sindicatos, se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme a los procedimientos ordinarios

1.11. Derecho Colectivo del Trabajo.

Héctor Santos Azuela, argumenta. "vinculado a la experiencia del mundo laboral decimonónico aparece el derecho sindical como una exigencia y expresión de las agrupaciones obreras frente a su explotación y desamparo social

Surgió como una creación, de facto, generadora obviamente de importantes consecuencias jurídicas que dieron un nuevo rumbo a las relaciones sociales de producción"²⁵

²⁵ SANTOS AZUELA Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Pág 56

Para Gottschaik Elson, las normas que integran el derecho colectivo del trabajo se dirigen directamente a los grupos profesionales al suministrarle el instrumento tecnico adecuado a la auto composición de sus propios intereses Son los grupos que usando estos instrumentos crean derechos subjetivos Su función es proporcionar la organización de grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones ²⁶

Mario de la Cueva lo define "como la norma que reglamenta la formación de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus fines su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo" ²⁷

Otra Definición de este autor es la siguiente

"Es el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en los sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas formas de trabajo y la conquista de las nuevas formas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios" ²⁸

Euquerio Guerrero, considera que el derecho colectivo del trabajo, tiene por sujetos a conjuntos de trabajadores o de patrones con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas

²⁶ GOTTCHAIK, Elson y otros Curso de Derecho del Trabajo Tomo II Traducción Miguel Bermúdez Cisneros Cárdenas Editor y Distribuidor México 1979 Pág 687

²⁷ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Cuarta Edición, Tomo I, Porrúa México 1954 Pág 436

²⁸ DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Octava Edición

comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses²⁹

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general en su artículo 9º y la asociación profesional en el artículo 123 fracción XVI. En el primero de ellos establece “no podrá coartarse el derecho asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república mexicana podrán hacerlo para formar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”. En el segundo encontramos regulada la asociación profesional: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para

coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera.”

De ahí que el hombre tenga derecho a coaligarse o asociarse para la defensa de sus respectivos intereses y en ese sentido el Diccionario de la lengua española define el término de asociación como: “la entidad que persigue un fin común para los miembros que forman parte de ella. El derecho colectivo es una prerrogativa de clase, en cuanto pretende establecer una garantía que beneficia solo a los trabajadores”.

En el derecho individual del trabajo se pretende proteger al trabajador individualmente considerado e impedir una posible explotación patronal. Pero en el caso de enfrentar el primero al segundo sería inadecuadamente tratado. Por ello surge la necesidad de crear nuevos instrumentos que les permitan a través de la unión de los trabajadores equilibrar sus fuerzas con las del empresario.

Lo general en el derecho del trabajo es la suma de los intereses individuales, en cambio lo colectivo no es la suma de dichos valores, sino que tales beneficios sólo valen de

²⁹ GUERRERO Euqueno Relaciones Laborales Porrúa México 1971 Pág. 38

acuerdo al grupo. es decir lo individual se refiere a una de las partes de la relación de trabajo y lo colectivo a la agrupación formada por la clase trabajadora

Pero las acciones colectivas no pueden desprenderse de la realidad individual. un ejemplo es el derecho de huelga el cual requiere para su existencia sea apoyado por la mayoría de los trabajadores de la empresa. De ello el ente colectivo ejerce las acciones y la mayoría de los individuos sin crear persona diferente de cada uno de los mismos, quien apoya

1.12. - Estatutos Sindicales.

La Ley Federal del Trabajo no establece concepto o definición de estatutos sindicales, es por ello que nos tomamos a la labor de buscar fuentes doctrinales y al efecto encontramos la definición que nos proporcionan Luis E. Jiménez Cacho G. y José W. Woldenberg, y comentan lo siguiente:

“Los Estatutos Sindicales son la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. En ellos se expresan los objetivos y fines de la agrupación, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de acción, los derechos y obligaciones colectivos y los mecanismos disciplinarios. Su examen sobre todo permite detectar no solo el nivel sino también el sentido del desarrollo de la conciencia obrera

Si bien toda organización requiere la presentación de sus estatutos para obtener legalmente su registro sindical, esto no se traduce necesariamente en la aplicación de los mismos dentro de la propia organización. Se pueden contar por centena los sindicatos en donde trabajadores no conocen siquiera la existencia de normas estatutarias y en donde, por lo mismo, los representantes tienen amplio margen de libertad para llevar adelante sus iniciativas. Los llamados Sindicatos “Fantasmas” (aquellos que tienen registro sindical, pero ninguna vida interna y que son utilizados por los líderes únicamente para hacer chantajes

sobre las empresas o por estas para eludir el auténtico sindicalismo), son un ejemplo claro de esta situación

El conocimiento y la aplicación de las normas estatutarias permite a los trabajadores expresarse y actuar en los marcos sindicales y además los capacita para llevar adelante propuestas que tiendan a modificar las disposiciones reglamentarias. Por esta vía es posible reglamentar la relación de representantes-representados o las facultades de los organismos directivos o de base, así como adecuar la organización a nuevos requerimientos

De hecho, es en los estatutos en donde quedan plasmadas las normas que hacen a una organización democrática o no. Y en su aplicación está la posibilidad de actuación de las diferentes corrientes de opinión

Independientemente de los requisitos formales que establece la Ley Federal del Trabajo, su contenido puede agruparse en dos grandes apartados

a) Finalidades y objetivos de la agrupación. Dependiendo del carácter del sindicato, las declaraciones de principio y objetivos, así como los programas de acción de la mayoría de los estatutos contienen, implícita o explícitamente, una definición ideológica sobre la relación del sindicato o agrupación con el sistema de relaciones sociales y con el poder político en donde se desenvuelve la lucha ideológico política en el seno de la organización

b) Organización interna. En este gran campo, que se encuentra estrechamente relacionado con el primero, se establecen los procedimientos a seguir en el ámbito de acción del sindicato (administración del Contrato Colectivo, ejercicio del derecho de huelga, acción política, mecanismos de ayuda mutua, etc.), y por otra parte las formas de autoridad y representación para el funcionamiento cotidiano y los mecanismos de elección

Las atribuciones del comité ejecutivo o del Secretario General, la existencia de comisiones autónomas o semiautónomas, representaciones departamentales o en el caso de organismos regionales o de rama industrial, la presencia de niveles seccionales con capacidad

mayor o menor de decisión de acción o decisión, imprimen un sello específico a la organización. Estos elementos permiten el ejercicio de la democracia en la vida sindical como los mecanismos electorales, que son la estancia primaria y elemental de participación de los socios. La frecuencia de las elecciones y su intensidad (el grado que afecte a los diferentes niveles jerárquicos de la organización) resultan definitivos en la lucha ideológica interna de las organizaciones”³⁰

El artículo 371 de la Ley federal del trabajo establece los requisitos formales que deben contener los estatutos sindicales

I Denominación que los distinga de los demás

II Domicilio,

III Objeto,

IV Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado,

V Condiciones de admisión de miembros,

VI Obligaciones y derechos de los asociados,

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

³⁰ WOLDERBERG José y otros. El Obrero Mexicano. Siglo XX Editores Instituto de Investigaciones Sociales UAM Pág 212.

Las resoluciones podrán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX -Procedimiento par a elección de la directiva y número de sus miembros.

X - Periodo de duración de la directiva,

XI.- Normas para la administración. adquisición disposición de los bienes, patrimonio del sindicato

XII - Forma de pago y monto de las cuotas sindicales

XIII - Epoca de presentación de cuentas,

XIV - Normas para la liquidación del patrimonio sindical

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

La fracción XIII del artículo 371 de la Ley laboral está relacionada con el artículo 376 de la misma, el cual establece que la directiva de los sindicatos debe rendir a la Asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración, en el sentido de que la cuenta debe ser detallada, ya sea que la presente el Secretario General o el Tesorero de la organización, pero la Ley no dispone que estos detalles deban constar en el Acta que se levante de la Asamblea, basta que en ésta se dé el informe pormenorizado, que la propia Asamblea apruebe las cuentas para que se tenga por cumplido el precepto.

1.13. -Contrato Colectivo de Trabajo.

Armando Porras y López señala que en México el Contrato Colectivo de Trabajo no solo es normativo y de ejecución, sino que también presenta el carácter de

inmediatez, ya que una vez celebrado y establecidas las normas, conforme a ellas se desarrollaran las relaciones obrero-patronales y no hay necesidad de que se celebren posteriormente contratos individuales de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados de la empresa. es decir entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores³¹

Mario de la Cueva lo define como "la institución más importante del derecho sindical, pues en el se recogen las condiciones generales para la realización de los servicios, finalidad inmediata de nuestra disciplina y una de las razones más importantes del movimiento laboral. En tal sentido la más operativa de las instituciones colectivas y uno de los mecanismos más avanzados para la resolución pacífica de los problemas económicos sociales entre las personas y los trabajadores"³²

Héctor Santos Azuela establece que: "Es el acuerdo que el sindicato de trabajadores está en posibilidades de exigir o imponer al patrono (individualmente o sindicalizado) a efecto de establecer las condiciones de trabajo"

El mismo autor argumenta "desde sus orígenes Mario de la Cueva lo denominó "contrato colectivo", pero con la evolución de las instituciones sindicales, en la actualidad resulta inadecuada. Los autores, al paso del tiempo han utilizado una terminología dispersa, designando indiscriminadamente esta figura como concordato de tarifas, pacto colectivo de condiciones de trabajo; fases convencionales plurales del trabajo, convenios de trabajo etcetera, hasta llegar a una línea uniforme con la connotación de convenciones colectivas de trabajo dentro de la selva terminológica en cuestión. Mesineo la designa como "concordato de

³¹ PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa México 1975. Pág. 148

³² DE LA CUEVA Mario Nuevo derecho mexicano del Trabajo, tomo II. México 1993. Porrúa, pág. 375

trabajo”, León Duguit como “contrato sindical”; y Mario de la Cueva como condiciones colectivas de trabajo”³³

El contrato colectivo es en si el “ acuerdo de voluntades, que tiene por objeto la composición amigable de intereses, y siempre será en beneficio de los trabajadores”

Decimos *acuerdo de voluntades* porque es el convenio realizado entre las empresas patronales y los sindicatos, se dice composición amigable porque en él se resuelven las peticiones y diferencias entre ambas partes de manera pacífica y rápida. evitando con ello que estallen las huelgas que solamente afectan a los factores de la protección, empeorando la situación, es beneficio de los trabajadores porque es un derecho social “el más importante dentro del derecho colectivo”, es una de las finalidades del derecho de huelga, para lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, lo define como “. El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste. cuando lo solicite un contrato colectivo y si se niega a firmar el contrato. podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga

Los requisitos formales del contrato colectivo son los siguientes Debera celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, la

³³ SANTOS AZUELA Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México 1987.

que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”

1.14. - Negociación Sindical

Héctor Santos Azuela la define como “Un procedimiento de discusión, sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado, teniendo como resultado el otorgamiento y firma del contrato colectivo de trabajo”

“La expresión pacto sindical es pues, a nuestro entender, la que mejor corresponde a esta figura, pues refleja su originalidad, específicamente profesional y ajena a la conformación de los contratos. La nominación de pacto alude a la potestad del sindicato de trabajadores con la representatividad idónea para imponer al patrono la discusión y la determinación de las condiciones de trabajo, a través de este instrumento. La “voz sindical”, con la cual se califica, hace alusión a su origen- logro de la clase obrera sobre los esquemas del individualismo decimonónico, y se corresponde con sus fines, orientados a la promoción del interés profesional, mediante la acción articulada de los sindicatos de trabajadores”³⁴

Alcalde Justiniani Arturo, consideran que al pacto o negociación sindical se les puede dar diversas denominaciones como “convenio colectivo, contrato colectivo, contrato ley, acuerdo colectivo, pacto colectivo, contrato o convenio colectivo por rama de la industria, contrato sindical, convención colectiva, acta de avenimiento y acta transaccional. al mencionar “El contrato colectivo (pacto sindical) no sólo coincide con la huelga en representar un medio fundamental de tutela de trabajo, sino que encuentra en la misma un instrumento indispensable de sustenta, la simple negociación profesional entre las agrupaciones sindicales en contraste podría resultar tan sólo una simple discusión. Esto viene a confirmarse con el hecho de que la gran mayoría de los movimientos huelguísticos que estallan tienen como

³⁴ Ibid Pág. 52

materia de conflicto de contrato colectivo la celebración, renovación, o cumplimiento del mismo”³⁵

1.15. - Huelga.

Héctor Santos Azuela la define como “la suspensión temporal del trabajo concertada y proclamada por la coalición de los trabajadores”³⁶

Eduardo López Betancourt la conceptúa como “la suspensión temporal y legal del trabajo, como consecuencia de una decisión de los trabajadores”³⁷

Ambos autores coinciden en sus definiciones. En efecto es la suspensión temporal del trabajo que tiene por objeto obtener.

- El equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital,
- Del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia,
- De los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia,

³⁵ SANTOS AZUELA, Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas México 1987 Pag 55

³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Nociones de Derecho Positivo Mexicano Editorial Lhambra Mexicana México 1996 Pág 170

³⁷ LOPEZ BETANCOURT Eduardo Manual de Derecho Positivo Mexicano. Editorial Libros y Arte México 1989 Pág 313

- El cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado sobre participación de utilidades, y
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados y exigir la revisión de los salarios contractuales

La Ley Federal del Trabajo la concibe como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”

La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo, es legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley, es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y es justificada cuando los motivos son imputables al patrón

La huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio les permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios en porvenir de sus reivindicaciones sociales, debe estar reconocida como figura jurídica ante los Tribunales de Trabajo para que sea existente, puede ser impugnada dentro de las 72 horas a la suspensión del trabajo para declaración de inexistencia.

La huelga es legalmente inexistente cuando la suspensión del trabajo no se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; cuando no su objeto es diferente a los mencionados, y cuando no se llevo a cabo correctamente el procedimiento respectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales. Los procedimientos de huelga generalmente terminan por acuerdo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas, o

bien cuando los trabajadores se sometan al arbitraje de alguna Autoridad, Juez o Tribunal, y el laudo será acatado por ambas partes

El artículo 2° de la Ley Laboral ordena que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. La teoría de este precepto se encuentra en el artículo 123 Constitucional fracción XVIII, se refiere a las huelgas, cuando dice que éstas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital con los del trabajo, pero este equilibrio lo impone la clase obrera a través del ejercicio de la huelga, no el estado que no tiene competencia constitucional para dirimir estos conflictos, a no ser que los trabajadores se sometan a su jurisdicción. Así la nueva Ley Federal del Trabajo trata de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones y sus relaciones, pero al mismo tiempo dispone también que debe de conseguirse la justicia social, entendiéndose por esta, que los trabajadores alcancen su dignidad como personas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES

2.1 La Antigüedad Clásica.

En el mundo antiguo clásico, el trabajo organizado era fundamentalmente servil, sin embargo, también era frecuente el desempeño de la industria familiar y la agrupación de los artesanos en colegios. el modo de producción esclavista fue la invención decisiva del mundo grecoromano y la razón última de sus realizaciones, como también de su eclipse⁵⁸

En la antigüedad el trabajo era diferente al que conocemos actualmente, la producción de satisfactores era propia de cada hombre o mujer, sin existir una división de trabajo, debido a la expansión de los pueblos se originaron un sinnúmero de guerras que en un principio tenían como resultado la muerte del enemigo, pero posteriormente los hombres aprendieron que al enemigo se le podía ocupar para realizar las labores más pesadas en lugar de quitarle la vida, es así como nació la esclavitud en el mundo

La forma de adquirir esta calidad como ya se dijo podía ser perdiendo una batalla en la cual el vencedor perdonaba la vida de los prisioneros haciéndolos sus esclavos, el vencedor podía ocuparlos para realizar cualquier trabajo y además los podía vender y cualquier persona libre los podía comprar como si fueran cosas, apareciendo así en el mundo los comerciantes de esclavos que acompañaban a los soldados para adquirir así directamente de los soldados, los adquiridos en el combate para revenderlos en las ciudades, un hombre libre también podía ser sometido a la esclavitud cuando adquiriera alguna deuda que no fuera capaz de solventar

⁵⁸ ANDERSON Perry, El Modo de producción esclavista Tercera edición Editorial Quinto Sol México 1996 Pág 112

La calidad de esclavo en los niños se hereda a través de sus padres esclavos. Los esclavos realizan toda clase de tareas tanto de servidumbre como de las pesadas faenas de campo en las que el amo no participaba. La población de esclavos dentro de una comunidad era elevada al grado de superar a la población de hombres libres. Se dice que en la antigua Grecia había cinco esclavos por cada ciudadano libre.

La producción de alimentos, de bienes y la servidumbre en general en la edad antigua está marcada por el régimen esclavista³⁹

2.1.1 Grecia.

En Grecia se desarrolló inicialmente la actividad agrícola y mercantil. Así Teseo y Solón introdujeron en la Constitución Atenense el principio del trabajo. Con el paso del tiempo se ejecutó la división entre los hombres y los esclavos⁴⁰

La organización industrial en Grecia revestía dos modalidades principales: el trabajo servil y la coalición de artesanos libres. Por exigencias de la vida en aquel tiempo se toleraron dos tipos de coalición artesanal: las estirías de carácter político y las eránias de naturaleza asistencial y mutualista⁴¹

El prejuicio de la antigüedad contra la dignidad y la importancia del trabajo no escapa ni a las mentes más preclaras. No siendo extraño que Platón o Aristóteles manifiesten su repudio hacia las actividades materiales.

En el Digesto, Libro 47, título XXII, ley 4a. "De coelestis et corporibus" se menciona la existencia de una Ley de Solón que consagraba la libertad de los colegios y agrupaciones profesionales de Atenas para redactar sus estatutos, sin incurrir, por tal efecto, en violaciones a

³⁹ CABANELLAS, Guillermo Introducción al Derecho Laboral Editorial Ciudad Argentina Pág. 95

⁴⁰ GUERRERO, Euqueno Manual del Derecho del Trabajo, Décimo octava edición Porrúa México 1994. Pág.

32

⁴¹ RIVAS José Manual de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1970. Pág. 4-5

las leyes del Estado. También se alude a una autorización particular para las congregaciones de nautas o barqueros, que se ha considerado como la primera referencia legal a la categoría profesional.⁴²

2.1.2 Roma

Junto al trabajo servil, en Roma, se desarrolla una vasta organización profesional, a través de los "Collegia Edificum", congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad.

En el texto de las XII Tablas 150 años a d.c., se autorizó la existencia de los colegios gremiales a los cuales se concede el derecho para regirse por sí mismos.⁴³

En opinión de Plutarco, los collegia romanos fueron creados durante el reinado de Numa Pompilio, pero según Florus aquellos surgieron en el año 241 a d.c., durante el Imperio de Servio Tulio, destacando, particularmente, los colegios de los auxiliares de joyeros, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, pujadores de cobre y alfareros. La Ley Julia de 50 a d.c., reglamento dos tipos de organización, los colegios compitalitia, de carácter religioso similares a los sodalitates sacrae y los collegia de artífices y oficios, instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política notable, lo que ocasionaría su persecución por el Estado.

Al ser considerados como perniciosos para la vida política, se veto la existencia de aquellos colegios, mediante salvo conducto promulgado el año 64 a d.c. No obstante ello y pese a las restricciones impuestas en el año 67 a d.c. y las sucesivas, decretadas por Cesar Augusto, y, en general, a las incluidas en la legislación del Imperio, las corporaciones se

⁴² CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo II Omeba México 1986
Pág 66

⁴³ Idem. Pág 67

multiplicaron, llegando a sobrepasar el ciento. Así, integraron una fuerza social considerable, que el Estado ya no estuvo en condiciones de ignorar.

Típica es la organización profesional de la época de Diocleciano, que vinculaba obligatoriamente, tanto a los operarios como a sus familiares al ejercicio de la actividad gremial.

De esta situación, Paúl Pic desprende que la organización social del Bajo Imperio tiene por carácter distintivo la servidumbre de la profesión.⁴⁴

En lo concerniente al régimen legal de estos organismos, su formación dependía de una autorización oficial la que, una vez concedida no necesitaba renovarse. La revocación, por el contrario, podía ser operada en cualquier tiempo. Para la perfección jurídica de su organización y actividades precisaban de la existencia de los estatutos.

La supresión de estas congregaciones requería también, la sanción del Estado, por lo que, a efecto resultaba irrelevante el acuerdo simple de los miembros.

Para Domenico Napoletano los *colegia opificum* de Roma, inspiran así sea indirectamente la formación de las corporaciones medievales, aparecidas bajo diversas denominaciones: *gildas* en los países germánicos, *ansias* en Flandes, cuerpos de oficios (*corpus de metiers*) en Francia y corporaciones de artes y oficios en Italia.⁴⁵

2.1.3. Sistema Corporativo Medieval..

En la organización profesional del medievo, desde el siglo XI, se encuentran antecedentes del moderno sistema sindical, ya sea de la sindicalización obrera, o de la de los patronos.

⁴⁴ PIC Paúl. Tratado elemental de la Legislación Industrial París 1930 Pág. 55

⁴⁵ NAPOLETANO Domenico NoCIÓN de la Dirección Sindical 1996. Pág. 9

Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del Imperio Romano, las agrupaciones corporativas se formaron en torno a las ciudades, y su desarrollo se vinculó firmemente a la historia de las villas y aldeas medievales. Surgen aquéllas como consecuencia de la Revolución Municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

Desde la época de Carlo Magno se pensó en la reorganización de los antiguos colegios de artesanos, pero dentro de un marco diverso, en consonancia con la evolución de los centros urbanos⁴⁶

La servidumbre de la gleba y el trabajo libre, por cuenta ajena, son las formas principales y a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral, en los siglos XII al XVIII.

El taller medieval fue la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Su organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

- a) Maestro, trabajador libre, generalmente artesano y que era el propietario del centro de trabajo.
- b) Compañeros u oficiales, trabajadores asalariados al servicio y bajo el mando del maestro.
- c) Aprendices del oficio, no remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de compañeros.

Como consecuencia del carácter patriarcal de los talleres, los maestros eran titulares de un poder jerárquico muy amplio, similar al del pater familias.

⁴⁶ DUPONT Emilio y otro. Manual elemental de Legislación Industrial. París 1921. Pág. 11

Asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, amén de procurar su instrucción general. Contaban con un poder disciplinario sobre sus discípulos. Tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza.

Los compañeros se veían constreñidos a contratarse y laborar, so pena de ser sancionados por vagancia. Su compromiso de servir en el taller era muy riguroso: se les prohibía abandonar el empleo sin previo aviso, se les impedía ingresar a otros talleres e inclusive era factible hacerlos retornar y cumplir su compromiso, mediante el uso de la fuerza.

Bajo el severo control de las corporaciones, podían aspirar al rango de maestros hasta después de haber cumplido un largo periodo de compañerismo, presentar una obra maestra, aprobar un examen de capacidad ante un jurado de maestros y observar la formalidad del juramento.

Dentro de la organización de que se habla, el aprendiz no sólo se encontraba en una relación de subordinación con el maestro, sino que ingresaba como un miembro más de su familia. La duración del periodo de enseñanza variaba entre tres y doce años, según la profesión, pero en línea general, la promoción al puesto de oficiales dependía del dictamen de las corporaciones.

El trabajo en los talleres, es principalmente artesanal. Las relaciones entre empleadores y empleados presentan un carácter personal y la actividad comunitaria refleja entre unos y otros formas de vida idénticas y es que por esta razón, ha llegado a pensarse que la corporación vino a agrupar tanto a los trabajadores libres como a los subordinados que prestaban sus servicios por cuenta ajena, en tanto que laboraban para los primeros.

En realidad, la corporación es la asociación de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión.

Para Paul Pic, la corporación es la asociación de artesanos de un mismo oficio, residentes en una misma villa, investida de un monopolio riguroso de fabricación y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto de parte de la municipalidad como de la autoridad real o señorial⁴⁷

Se trata de organizaciones con carácter preponderantemente patronal (asociaciones de maestros) en la que los demás participantes (compañeros y aprendices), asumen una posición subordinada

Para J De J Castorena, la corporación o gremio jamás representó una agrupación de tipo mixto. Por su origen, propósito y realización la organización corporativa fue la asociación de los maestros⁴⁸

Los distintos elementos del sistema gremial vivieron unidos, frecuentemente por un vínculo religioso, por la admiración y el respeto que inspiraba la brillante artesanía de los maestros y por la identidad de intereses, que hacía de la comunidad una institución económica y sólidamente constituida

Particularmente, en sus incisos, la corporación ofreció a sus agremiados diferentes beneficios. Les significó una familia profesional que pudo proporcionarles seguridad material y espiritual, protegió a los compañeros en las épocas de crisis y los preservó de la desocupación y el desempleo, propició la instrucción técnica, garantizando al mismo tiempo mercancía buena y legítima para el consumidor, salvaguardó, en suma, la industria misma, preservándola de la ruina total, durante las guerras que continuamente asolaron la Edad Media⁴⁹

Se ha afirmado, que el sistema de protección para los asalariados existió en función de los fines de la corporación. Así, la prohibición del trabajo nocturno es aplicable frente a la

⁴⁷ PIC Paul. Op cit. Pág. 59.

⁴⁸ CASTORENA José de Jesús Manual de Derecho Obrero. Imprenta Didot México 1963 Pág. 30

⁴⁹ FERRARI Francisco Derecho del Trabajo. Tomo I Buenos Aires 1968 Pág. 48

dificultad de vigilar, en ese turno, los posibles excesos de la producción. El deber del descanso en días festivos derivaba del cumplimiento de los fines religiosos de estas organizaciones. Por último, la exigencia de cubrir salarios mínimos para los operarios contrastaba con la obligación de pagar salarios máximos.

Un complejo de disposiciones típicas reglamentó la realización del trabajo por oficios, las ordenanzas gremiales. Las formas estatutarias regularon no tan sólo la constitución de las corporaciones y las relaciones entre los agremiados y la propia corporación, sino también las relaciones económicas profesionales entre los operarios asociados.

La agrupación corporativa tuvo un carácter local, por lo que no puede pensarse que hubiese constituido una organización nacional del trabajo.

Con su rigidez legal y su hermetismo, las corporaciones limitaron la libre iniciativa, creando discriminaciones entre sus integrantes y los operarios no afiliados. Todo esto, unido al pauperismo y a la insuficiencia salarial, determinó el nacimiento de las asociaciones de oficiales mejor conocidas como *compagnonnages*.

Estas organizaciones jugaron un papel determinante en la contratación de mano de obra, a grado tal que, con el tiempo, resultaron un auténtico monopolio de empleo. Objeto de persecución, en un principio las agrupaciones de oficiales se desarrollaron pausada pero paulatinamente en el anonimato, a través de múltiples acciones clandestinas. Dentro de las aportaciones del régimen corporativo al surgimiento del derecho del trabajo y principalmente al del derecho sindical, deben citarse estas congregaciones, que son el germen del moderno sindicato.

Tras una larga vigencia de cerca de cinco siglos, varias razones inciden para iniciar el declive de las corporaciones: la formación de una cerrada aristocracia de maestros, la exageración de su carácter monopolista, el draconismo de sus estatutos; la dificultad en los ascensos, y el extremo de convertirlos en hereditarios.

Así también, debe citarse la injerencia progresiva del poder real, mediante el otorgamiento de patentes de maestro, fuera del régimen corporativo, como reacción frente a las aspiraciones políticas manifestadas por aquellas organizaciones. De esta suerte, se forman las manufacturas reales, creadas en Lyon en 1466 por Luis XI, y que fueron manejadas por trabajadores libres.

Los bancos, la contabilidad, las rutas comerciales, las ferias y las ligas son ya una estructura comercial formada, y todo ello es consecuencia de una burguesía que adquiere conciencia progresiva de sus intereses, los que anticipa antagónicos, de la estructura feudal.⁵⁰

La industria a domicilio constituye en Europa occidental la principal forma de producción que sustituye a la agrícola en los siglos del XVI al XVIII. A su lado, aparece la manufactura como puente obligado hacia la fábrica moderna.

Los artesanos enriquecidos, los comerciantes y usureros, instalaron inicialmente talleres, y más adelante fábricas, crearon grandes plantaciones y se convirtieron en capitalistas; los campesinos y los artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados para subsistir, a contratarse con su explotador.

2.2 Período Liberal.

La Revolución Industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó una reestructura en las relaciones laborales, que repercutió notablemente en Inglaterra, Francia, diversos estados alemanes, Bélgica, Holanda y en algunos estados italianos.

La aparición de diversos factores precipitaron la disolución de la organización gremial. Los grandes descubrimientos geográficos y la apertura de nuevos mercados; la

⁵⁰ RODRIGUEZ, Silvio. De la prehistoria a la Historia. Editorial Quinto Sol. Tercera Edición. México 1986. Pág. 77

insuficiencia de la capacidad productiva de aquélla para el comercio local y exterior, el desplazamiento de sus métodos anacrónicos por la moderna producción industrial, el maquinismo, la facilidad para sustituir la mano de obra y la crisis del virtuosismo artesanal, la exigencia de enormes capitales para la instalación y funcionamiento del nuevo sistema (obstáculo insalvable para la corporación), así como la crítica acerca de filósofos y economistas (colbert y Turgot, entre otros) al monopolio profesional

La afirmación de las libertades de industria y de comercio no puede deslindarse de la crítica al régimen gremial, que suele considerarse como su negación. Para Turgot, el origen de las corporaciones es consecuencia de una prolongada conspiración de los maestros artesanos, para obtener una condición de prepotencia y privilegio, por encima de los intereses generales⁵¹

Las corporaciones inglesas comenzaron a resquebrajarse con la desaparición del deber de adherirse a alguna de ellas, para desempeñar las diversas profesiones o artes, así como con la creación de industrias independientes, durante el reinado de Isabel I (1562). dicho proceso se acentuó con la disolución de las corporaciones de los fabricantes del calzado, en el año de 1753, y en general, ante la insuficiencia de dichos organismos para colmar las exigencias de los asalariados

Paralelamente, la concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia poco racional en tugurios insalubres y la incontrolada explotación, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales

En principio, estas organizaciones actuaron aisladamente y en forma desarticulada, pero, progresivamente se fueron consolidando, hasta constituir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigoroso. Ante la amenaza de las estructuras vigentes y las consecuencias

⁵¹ MONTALVO CORREA, Jaime. Fundamentos de Derecho del Trabajo Tomo I, España, Madrid 1975. Pág. 39

de las guerras napoleónicas, se reprimió duramente la libertad sindical, mediante la promulgación de las Leyes de Asociación de 1799 y 1800, que prohibieron bajo penas muy severas, la creación de todo tipo de asociaciones profesionales

En Francia, mediante el edicto de febrero de 1776, Turgot ordena la disolución de las corporaciones. Pese a la transitoria recuperación de estas últimas y la caída del propio ministro, con la vorágine del 89, la organización corporativa se suprime y con ella, las agrupaciones de oficiales

Inspirada en los derechos fundamentales del hombre, de corte individualista liberal, se promulgó la llamada legislación revolucionaria, decretos de 2 y 17 de marzo de 1791, sobre libertad de trabajo y decretos de 14 y 17 de junio del mismo año, conocidos como Ley de Chapelier y que proscribieron las organizaciones de trabajadores en Francia, referente a esta última De la Cueva opina que enmascaró una intervención totalitaria en beneficio de la burguesía reinante, con la consecuente negación de las libertades de coalición y asociación profesional a efecto de evitar la organización y lucha del proletariado ⁵²

Diversas instituciones represivas retardaron la evolución del movimiento sindical francés, la Ley 22 germinal del año XI (12 de abril de 1803) que comprendía un capítulo sobre el delito de coalición y el Código Penal de 1810, que establecía la prohibición de constituir asociaciones con más de veinte personas, para Lefranc, el derecho individualista de la Revolución Francesa rechaza toda acción colectiva de los trabajadores, ya sea en su forma temporal, la huelga, o en su forma permanente, la organización profesional, y la igualdad teórica que el legislador pretende establece entre obreros y patrones se transforma en ventaja exclusiva de estos últimos.

⁵² DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa México 1977 Pág 8-9

Al igual que en Inglaterra, pese a la persecución de que fueron objeto, las agrupaciones sindicales francesas sobreviven clandestinas y paulatinamente se robustecen

Las asociaciones de mutuo socorro, únicas que fueron toleradas para los trabajadores, comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión y a modificar sus funciones de previsión y mutua beneficencia, por las de defensa de los intereses laborales colectivos

Las asociaciones de *compagnons* se debilitaron a tal grado que por no representar ningún peligro para la estabilidad política de la comunidad, vuelven a ser permitidas. Por el contrario se prohíben las asociaciones de industriales y de comerciantes ante el temor de que pudieran producir alteraciones y presión sobre los precios

Para Rouast y Durand, las asociaciones de compañeros subsistieron dentro de las profesiones para las cuales fueron establecidas por el derecho corporativo; pero siempre divididas por sus conflictos internos, resultaron insuficientes para cubrir las nuevas exigencias de la acción obrera. Por ello, fue infructuoso el intento de Agricol Perdiguier por depurarlas de sus ritos desusados, de sus rivalidades y de sus excesos de violencia. A partir de 1840, las *compagnonnages* fueron sustituidas por las sociedades de socorros mutuos⁵³

Durante el directorio y el Consulado, continuaron presentándose numerosas y enérgicas reclamaciones, solicitando del primer cónsul el restablecimiento de las corporaciones. Las solicitudes emanadas tanto de los obreros como de pequeños empresarios, tuvieron una acogida favorable por Bonaparte, a pesar de la fuerte oposición de las cámaras de comercio de París, compuestas de acaudalados empresarios que habían monopolizado todas las ventajas del régimen libertario, instaurado por la revolución. De esta suerte, fueron creadas las llamadas corporaciones napoleónicas, análogas en ciertos aspectos, a los *collegia* del Bajo Imperio Romano y a las corporaciones medievales

⁵³ PIC Paúl Op cit Pág 164

Durante los años del primer imperio napoleónico, un haz de limitaciones legales acentuó la condición de inferioridad del proletariado, sometiéndolo al poder de las empresas, mediante su aislamiento profesional y la prohibición de defender sus intereses en forma colectiva. No sin alguna contradicción con la política seguida, el Estado promueve la creación de asociaciones entre obreros y empresarios con objeto de aumentar la producción y evitar los conflictos laborales. Así se crearon diversas sociedades, entre las que sobresale la Sociedad de Previsión Social, fundada en Lieja en 1813, para fines de ayuda y pensiones para los obreros, la cual se financió con recursos otorgados en forma tripartita, por los asalariados, los patrones y el Estado.

Ante la represión constante y brutal de las insurrecciones, el movimiento obrero buscó su organización pacífica, por medio de cooperativas de producción. Las primeras asociaciones obreras de este tipo aparecieron en Francia, entre los años de 1830 y 1840, y algunas de ellas alcanzaron notoriedad histórica. Entre los levantamientos más notables cabe mencionar las revueltas de Lyon de 1831 a 1834. En la industria de la seda, los obreros lograron obtener un contrato colectivo con el Patronato, que éste se negó a cumplir después de haberlo firmado, generando un muy grave conflicto. El Estado intervino a favor de las empresas y tras una lucha que duró más de cuatro días, logró someter la rebelión.

Los obreros se rebelan nuevamente en esta misma ciudad, cuando las autoridades promulgan en abril de 1834, un decreto que prohíbe la creación de cualquier agrupamiento diferente a la mutualidad. Ya en la primera mitad del siglo XIX, ha advertido Fedossev, quedó claro que el capitalismo no aportaba a los pueblos la libertad tan ansiada, sino una forma de esclavitud.

En Estados Unidos de Norteamérica, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo fue formada precipitadamente en 1859, como un recurso de los trabajadores para contrarrestar los cierres patronales y las listas negras confeccionadas por los empresarios. Bajo el lema de que "el daño inferido a uno interesa a todos", la organización persiguió sustituir el sistema de

trabajo asalariado por el de la sociedad cooperativa, objetivo que trataba de alcanzarse mediante la educación y un adecuado sistema normativo

El movimiento obrero actuó también en Italia, a través de las sociedades de mutuo socorro, las que gradualmente se fueron transformando en ligas de resistencia, muy similares a los sindicatos

2.2.1 Consolidación Sindical.

El periodo de la ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido, de la Revolución Francesa al año de 1824 en que el Parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización profesional de los trabajadores. El proceso no es uniforme en todos los países, y en Francia por ejemplo hubo que esperar hasta 1864 para que se reconociera el derecho a coligarse, y hasta 1884 para que se legalizara la existencia de los sindicatos

Las repercusiones de la interacción entre el desarrollo de la gran industria y la afirmación del movimiento obrero, durante el siglo XIX, determinaron el interés por la cuestión social, desde un punto de vista esencialmente humanitario y romántico. A partir de la segunda mitad de esa centuria se inicia, en rigor, la integración de la legislación social moderna. Es a fines de ese siglo cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical.

En el año de 1834, bajo la guía de Roberto Owen se crea la Grand National Consolidated Trade Union, con el propósito de congregarse a los diversos sindicatos locales. En virtud de la improvisación y la falta de definición de una estrategia, aquella organización queda disuelta, posponiéndose el intento de confederación profesional, a nivel nacional en 1851, donde se crea la Amalgamated Society of Engineers. La decadencia del sindicalismo inglés puede explicarse con base en que las trade unions, integradas por las capas superiores

de los obreros calificados de los distintos oficios, se dejaron gobernar por los métodos gremiales⁵⁴

Con la sociedad obrera, arriba señalada, surge un nuevo tipo de sindicalización, orientado, no a transformar el sistema, sino a realizar dentro del marco vigente una política de elevación de las condiciones de trabajo, sobre la base de una razonable discusión con las empresas y de una vigorosa agrupación obrera en lo numérico y en lo económico

Este esfuerzo de consolidación culminaría con la creación del Congreso de la Unión de Sindicatos, que desde 1868 ha venido funcionando como la organización coordinadora de las asociaciones sindicales británicas, con el triunfo de la revolución del 48, el obrerismo francés alcanza las siguientes reivindicaciones

- a) El reconocimiento del derecho al trabajo, proclamado en el derecho de 25 de febrero de 1848,
- b) El reconocimiento del derecho de asociación,
- c) El establecimiento de talleres nacionales para combatir la desocupación y para poner en práctica el trabajo asociado,
- d) La creación de la Comisión de Luxemburgo para estudiar las decisiones relativas a la organización del trabajo y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores,
- e) La abolición del marchandage y su transformación en un delito correccional,
- f) La imposición de una jornada de trabajo de 11 horas, en París y de 12 horas para las provincias,
- g) La creación de agencias oficiales de colocación

El segundo imperio realiza una enérgica persecución de las sociedades secretas de trabajadores, esforzándose por controlar las actividades de las sociedades de socorros mutuos.

⁵⁴ DUNKER Herman Historia del Movimiento Obrero, Segunda Edición Editorial Cultura Popular México 1980 Pág 181.

por el contrario, se muestra flexible y favorece el surgimiento del sindicalismo patronal, fundamentalmente en los sectores industriales y financieros

Entre las agrupaciones patronales constituidas en París y más notables, después del segundo Imperio, pueden citarse el grupo de Cámaras Sindicales, constituido en 1867. El reconocimiento del derecho de coalición y la licitud de la huelga, consagrados en la Ley Francesa de 25 de mayo de 1864, inician el resquebrajamiento del sistema económico burgués, organizado por la revolución. Después de los fracasos de la Comuna y de un cierto aletargamiento de la lucha, renace el movimiento proletario, con los congresos obreros de París de 1876, de Lyon de 1878 y de Marsella al año siguiente⁵⁵

Hacia 1870, la condición de los trabajadores ingleses comienza a mejorar. La Ley de 1871 concede a los sindicatos los beneficios de las asociaciones reconocidas, mediante la Ley de 1875, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo, y se estimula la proliferación de los convenios colectivos

Orientada en los padrones de la social democracia alemana, se funda en 1881 la Social Democratic Federation, con la misión de agrupar a todas las categorías de obreros (especializados o no) y de coordinar las fuerzas sindicales nacionales

Con el triunfo de la huelga de los dockers (estibadores londinenses, pertenecientes a la categoría de trabajadores no especializados) se forma en 1889 la Dockers Unión, que sería la agrupación señera para la creación de las organizaciones de trabajadores no calificados

Como una manifestación de la libertad individual, la Ley Francesa de 1884 consagra la libertad sindical para formar asociaciones profesionales, labrándose con ello su existencia, pero sin dotarlas, todavía de su personalidad jurídica

⁵⁵ PIC Paúl Op cit Pág 225

De las agrupaciones patronales surgidas después de la Ley Orgánica de 1884 mencionamos la Alianza Sindical del Comercio y de la Industria de 1889, la Federación de Industriales y Comerciantes Franceses de 1904, y la Confederación General de la Producción Francesa

En Alemania, las corporaciones se disuelven en 1864, y en 1866 se reconocen los derechos de organización profesional, sufragio universal y libertad política

El cooperativismo alcanzó para este entonces, un elevado desarrollo y Schultze-Delitzsch puede ser considerado como uno de sus promotores principales. Bajo su égida, y hacia 1881, pueden contarse en Alemania cerca de 3.400 sociedades cooperativas. Con la intervención de 295 delegados que representaban a más de 42.000 trabajadores, se fundó en 1868 una Unión General del Proletariado alemán que congregó hasta doce sindicatos, y el 25 de marzo de 1869 se promulgó una ley que proclamaba las libertades de industria y de comercio

Mediante una ordenanza de 1869, se reconoce en Alemania la libertad de huelga, con la única limitación de no obligar a los obreros a suspender o abandonar las labores. Con la formación del Partido Obrero Socialista Alemán, se inicia en toda Europa una corriente de vigorosas organizaciones sindicales, como el partido Obrero en Francia en 1880, el Partido Socialista Obrero Belga en 1885, el Partido Socialista Obrero Español en 1888, y en ese mismo año la Social Democracia Austriaca

Ante los dos atentados contra el emperador Guillermo I, en mayo y junio de 1870, Bismarck ordena la disolución del Parlamento, y hace aprobar, por el que habría de constituirse nuevamente, la ley contra los socialistas de 19 de octubre de 1878. Librado el campo de la amenaza de la democracia socialista, el "canciller de hierro" concede a los trabajadores las leyes de seguridad social, como fórmula para eliminar las distensiones

Pese a la represión sistemática en 1887, la social democracia enviaba al Reichstag un fuerte bloque de representantes, y tres años después (1890), era abrogada la ley contra los socialistas. Al tiempo que Bismark dejaba el poder, la social democracia obtenía millón y medio de votos en las elecciones y los sindicatos agremiaban a más de 120.000 trabajadores ⁵⁶

2.2.2 Sindicalismo y política social.

Ante la acción concertada del movimiento obrero y la complejidad de los conflictos laborales, se hizo necesaria la intervención del Estado en el estudio, tratamiento y régimen de la cuestión social, señalándose con ello una nueva etapa en la evolución del derecho sindical y del trabajo, la era de la política social

Partiendo de la premisa de que por sindicalismo debemos entender la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, dentro de los sistemas de economía abierta (capitalista), y de acuerdo con la actitud que asuman en su relación con el Estado, la organización profesional de los trabajadores puede presentarse en dos vertientes como sindicalismo coadyuvante que se caracteriza por su tendencia a la defensa a los trabajadores de una misma profesión y como sindicalismo revolucionario, que pretende la socialización de los medios de producción ⁵⁷

Dentro del sindicalismo coadyuvante pueden distinguirse tres corrientes

a) El sindicalismo reformista. Reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera al sindicato como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo

⁵⁶ Idem Pag 63

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Porrúa México 1969 Pág 283

b) El sindicalismo cristiano Se consagra la libertad sindical para constituir organizaciones profesionales o afiliarse a las de su elección, así como la neutralidad del Estado en la vida de los propios sindicatos

c) El sindicalismo de Estado Se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura del Estado, aparentando convertir al sindicato en instrumento de colaboración y solidaridad

Con respecto al sindicalismo revolucionario

a) El anarcosindicalismo Se basa en el principio de oposición a la opresión burguesa y de bloqueo a su mecanismo general, mediante el recurso preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas

b) El sindicalismo comunista Pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación, cimentada en el principio de in favor prestatoris y robustece la vida sindical en el ascenso al poder de la vida laborante

2.3. Sindicalismo en México.

Es necesario conocer los orígenes y la evolución que han tenido las diferentes tendencias existentes, en el caso de la libertad sindical, las que se encuentran en nuestra historia contemporánea, es necesario que comprendamos tanto su forma jurídica como su aspecto histórico, a fin de entenderlas y apreciarlas, tanto en su surgimiento como la forma en que se le valora en la actualidad

El estudio de los antecedentes de la libertad sindical se basa en las condiciones económicas y sociales del país, fuente de investigación. En México, el derecho de los trabajadores para asociarse ha pasado por diferentes etapas hasta llegar a su consolidación jurídica como derecho colectivo de los mismos.

En nuestro país únicamente se marcan dos momentos en la trayectoria de la libertad sindical, el de la tolerancia y la plena aceptación por parte del Estado y sociedad

Después de la conquista de México, se trató de aplicar en los nuevos dominios de España, los principios y normas regidoras y se transplanto el régimen corporativo a la Nueva España constituida en el territorio mexicano

Existió un ataque a la libertad sindical, se controló la producción evitando la competencia de las artesanías mexicanas respecto a los productos importados de España

Durante la época colonial, se obstruyo el libre ejercicio de la libertad en sus distintos aspectos, era ilícito que todos los hombres se consagraran a cualquier profesión o industria, y no era asequible a todos los trabajadores donde las trabas provenían de las organizaciones gremiales, quienes restringían la libertad de trabajo, como los estancos limitaban el ejercicio de la industria

Se puede entender por corporación a la persona jurídica constituida con el propósito de perseguir fines de utilidad pública de la más diversa naturaleza, independiente de la acción desarrollada por la administración estatal, y estanco como el monopolio constituido a favor del Estado para procurar provecho al fisco, por lo que se puede considerar que el gremio es un conjunto de personas pertenecientes a una misma profesión o círculo social

De lo anterior, se puede observar que al limitar tales figuras sentían agredidos sus intereses económicos, imponiendo normas para la no-existencia de competencia alguna de los productos importados de España

Es por lo que las corporaciones y gremios mencionados son más bien asociaciones de carácter mutualistas, integrados por maestros y compañeros, quienes trabajan para aquéllos; tendían a obtener el reconocimiento por el Estado, así establecían normas de calidad y de

lograr una protección contra la posible competencia, en un área artesanal o mercantil determinada, lo que ocasiona que la posesión de los obreros, quienes se encuentran aislados y jurídicamente mal protegidos, obligados a aceptar condiciones de trabajo desfavorables en grado extremo, o en su caso el desempleo y la miseria, lo que acentúa una etapa de explotación y desigualdad ⁵⁸

En la Constitución de 1857, se reconoce por primera vez la asociación en general y en su precepto 4º garantiza la libertad de profesión. en la que se señala "Todo hombre es libre para abrazar la profesion. industria o trabajo que le acomode. siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos Ni uno ni otros se le podran: impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros. o por resolucion gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad" ⁵⁹

En el artículo 5º Se indica que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de la educación o del voto religioso Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro" ⁶⁰

Al iniciarse la etapa trágica y heroica de la Reforma. esta propició la libertad de trabajo y fue una revolución necesaria, forzosa, que trajo consigo el liberalismo e individualismo, vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1856-1857 con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales ⁶¹

⁵⁸ FLORIS MARGADANT, Guillermo Introducción a la Historia del Derecho Mexicano Décima Edición Esfinge México 1993. Pág. 90

⁵⁹ *Ibidem* Pág. 100

⁶⁰ *Ibidem*

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto Evolución de la Huelga. Botas México 1950 Pag. 34.

Las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales

Las disposiciones legales no permitían la formación de sindicato ni el estallido de huelgas, por lo que los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero en realidad se orientaban hacia la organización sindical. Al tratar de corregir esta situación, gobernantes como José Villada y Bernardo Reyes, promulgaron leyes sobre "Riesgos y Profesiones"

Los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón principales promotores de las sociedades mutualistas, denominadas Círculo de Obreros Libres, fueron autores del "Programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", suscrito en 1906. Este manifiesto fue de gran importancia para el derecho laboral y trascendental para implantar jornada de ocho horas, salario mínimo, trabajo doméstico, prohibición de utilización de menores de quince años, mejoras en condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, habitación para los trabajadores, indemnización por accidentes de trabajo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya y limitación al empleo de extranjeros en las empresas⁶²

Las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y organizados, en las publicaciones *Regeneración* y *El Hijo del Ahuizote*, de contenido revolucionario. De esta manera los trabajadores de la empresa Cananea Consolidated Cooperate Co. S. A., que funcionaban en la mina Oversight en Cananea, Sonora, empezaron a organizarse formando la llamada Unión Liberal Humanidad⁶³

El movimiento de Cananea es de especial importancia como manifestación de descontento con el Porfiriato. Esta era la primera acción liberal independiente que los

⁶² FLORIS MARGADAN, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 110

⁶³ CHAVEZ OROSCO, Luis. Historia Social y Económica de México. Colegio de México 1985. Pág. 85

trabajadores mineros de dicha comunidad realizaban con el fin de obtener la mejora en sus condiciones de trabajo, el respeto a su dignidad y la igualdad en razón de la nacionalidad

El reclamo también consistía en una jornada de ocho horas, un salario de cinco pesos diarios y que el número de trabajadores nunca fuera menor del 75% e igualdad en condiciones con los trabajadores extranjeros

En ese mismo año los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, constituyeron el Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal adhiriéndose después los dueños de las demás fábricas quienes pretendieron imponer un Reglamento Patronal con cláusulas contrarias a los intereses de los trabajadores y que éste prohibía a los obreros a recibir visitas en su casa, leer periódicos y libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en los salarios, pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a ocho de la noche con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, lo que fue rechazado por los trabajadores en toda la zona ⁶⁴

Los trabajadores de la región fabril Orillaban, alcanzó un número considerable, se habían agrupado formando una sociedad mutualista de ahorro, pero el mutualismo era una forma de asociación de ayuda más que de resistencia, no daba mayores seguridades de defensa a los trabajadores

El conflicto en forma de huelga, estallo, tenía su matriz social en la gran fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, Veracruz y se extendió a otras factorías de la República, por lo que los empresarios se ven obligados a buscar una solución menos dañina a sus intereses, y la encuentran en el arbitraje del Presidente de la República, el cual se aprestan a solicitar y al cual se adhieren los obreros en vista de la desesperante situación por la que atravesaban

⁶⁴ SAYEG HELÚ, Jorge Las Huelgas de Cananea y Río Blanco, Instituto Nacional de estudios Históricos de la Revolución Mexicana México 1980. Pág 99

El fallo de Díaz resulto desfavorable a las peticiones obreras empeorando sus condiciones, por lo que los trabajadores se dedicaron a saquear e incendiar las tiendas de raya, por lo que las autoridades tomaron como un desacato al gobierno, no era sino la forma de demostrar su repulsión hacia aquello contra su dignidad y la represión brutal no se hizo esperar, el orden se restableció, las labores reanudaron de acuerdo a las bases sentadas en el laudo presidencial y se encarceló a los principales líderes ⁶⁵

Tres años después la Revolución, triunfó Porfirio Díaz y abandonó el país, esta Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera, la cual hacía destacar sus principios de redención en cualquier momento y ocasión

Entre marzo y octubre de 1911, se formaron diversos sindicatos y confederaciones, cuyos objetivos iban encaminados al mejoramiento de sus agremiados. En noviembre del mismo año, Madero ocupó la Presidencia de la República y durante su régimen protegió a los grupos sindicales, caso específico fue la Liga Obrera Mexicana

En 1917 se incluye el artículo 123 a nuestra Carta Magna, donde el sindicalismo mexicano arriba a su reconocimiento legal con el rango de garantía social constitucional

El texto aprobado por el Constituyente, respecto al sindicato es El Título Sexto del trabajo y de la Previsión Social

“Artículo 123 El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera en general, todo contrato de trabajo

⁶⁵ *Ibidem*. Pág. 110

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

Este artículo es la primera disposición dictada que consagra los derechos de los trabajadores. Este numeral ha tenido múltiples reformas y adiciones, en la primera se federalizó la legislación laboral y a partir de entonces, es facultad exclusiva del Congreso de la Unión reglamentarlo

En atención al espíritu del artículo 123 Constitucional, los legisladores de los Estados expiden leyes reglamentarias para regular las relaciones obrero patronales en cada una de las entidades federativas

También es necesario hacer notar, que en la reforma de 1929, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo, el primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en julio del mismo año, por encargo de Emilio Portes Gil⁶⁶

El segundo proyecto, que llevaría el nombre de ley fue formulado cuando era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aaron Saénz, en el que se tomaron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero-patronal, organizada por la misma Secretaría de Industrial y la ley fue promulgada por el Presidente Ortiz Rubio en 1931⁶⁷

La libertad sindical consagrada por el Constituyente de 1917 y consolidada en la Ley de 1931, consiste en el derecho a la existencia misma de las asociaciones de trabajadores. Se

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo, Tomo II Novena Edición Porrúa México 1992 Pág. 358

⁶⁷ Idem

reconoce el derecho de aquéllos a formar sindicatos, sin haber necesidad de una autorización previa, además de ser la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes

La importancia de esta disposición es doble, el reconocer a las organizaciones obreras su carácter de instrumentos de lucha y el separarlas de los organismos patronales, descartando la existencia de una agrupación mixta

Se reconoce otra libertad de carácter individual, al determinar que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Se desea fortalecer a estas organizaciones mediante la afiliación libre y espontánea de sus miembros y también el evitar que por presiones externas, se vean impedidos a formar parte de aquellas

El proyecto de la Ley del Trabajo de 1931 enviada al Congreso, consagra el principio de libertad sindical y así fue aprobado, y reglamentó el registro de sindicatos y sus consecuencias. Se señaló que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos, sin necesidad de recabar autorizaciones previas. Esto significó que los trabajadores pueden promover la creación de organismos de defensa, reunirse cuantas veces sea necesario para constituirlos, elaborar sus estatutos y elegir mesas directivas, y posteriormente solicitar su registro ante las autoridades del trabajo, para que verifiquen si se han cumplido los requisitos formales. La libertad de asociación sería incompleta si los sindicatos no tuvieran la posibilidad de formar Federaciones y éstas, la de integrar Confederaciones

Se estableció la prohibición a los sindicatos, de intervenir en los asuntos políticos

El Contrato Colectivo de Trabajo no se encuentra reglamentado en el artículo 123, y nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para revisar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario.

La organización de los trabajadores en sindicatos, está en la base de la contratación colectiva y el contrato colectivo es una de las instituciones más importantes del Derecho del Trabajo. La ley lo vio así, cuando declaró que el Contrato Colectivo de Trabajo es "todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo"⁶⁸

La contratación colectiva ha alcanzado a través de los años un muy destacado lugar en el campo de las relaciones obrero patronales y su evolución se encuentra íntimamente vinculada a la del movimiento sindicalista.

La libertad sindical está detentada originalmente por el trabajador, los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y realidad propias creando como consecuencia nuevas garantías. Existe un derecho personal a la sindicalización y un Derecho Colectivo de los sindicatos destinadas a fines supremos del Derecho del Trabajo.

2.3.1 Origen del Sindicalismo Mexicano.

El nivel de la lucha sindical en cada país y en cada etapa de su desarrollo, está íntimamente ligado a la existencia y condiciones de trabajo del partido político de la clase obrera. Al respecto, Lenin afirmaba que "la conciencia política de clase no se puede aportar al obrero más que desde el exterior, esto es, desde fuera de la lucha económica, desde fuera de las relaciones entre obreros y patrones".

De la misma manera, Vicente Lombardo Toledano sostenía que "no existe acción revolucionaria sin teoría revolucionaria". Por esto uno de los principios de la lucha sindical revolucionaria es el de reconocer la existencia de la lucha de clases, como contradicción natural entre la clase propietaria del capital y la clase proletaria y consecuencia lógica de la

⁶⁸ TEJEDA ZABRET Alfonso LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada Tercera Edición Botas México 1934 Pág. 31

sociedad dividida en clases con intereses opuestos. Asimismo, que la única manera de liquidar la lucha de clases es aboliendo la causa que la engendra, la propiedad privada de los instrumentos de la producción económica, para convertirla en propiedad perteneciente a toda la sociedad ⁶⁹

El movimiento sindical para ser revolucionario necesita reconocer que la burguesía y el proletario son clases antagonicas ya que sus intereses son opuestos. La forma que adopta la lucha de clases, entre ambos, está determinada por las formas de organización del proletariado y se da de tres maneras: económica, política e ideológica.

La lucha económica es históricamente la primera forma de la lucha de clases del proletariado y su más importante medio es la huelga, parcial o general. Esta lucha ha servido para defender y mejorar las condiciones económicas del proletariado y ha contribuido a organizarlo y para que se trace objetivos de mayor envergadura. Mas a pesar de su importancia, la lucha económica no basta para abolir la explotación capitalista, para ello es imprescindible la lucha política, porque en la lucha económica la clase obrera se enfrenta a sus explotadores en forma parcial, mientras que en la política, la clase obrera y la burguesía se enfrentan como clases en conjunto.

La lucha económica y la lucha política están ligadas entre sí de manera indisoluble. Cuando la lucha económica se da al margen de la lucha política, en los obreros se forja solamente una conciencia economicista y pierden la perspectiva de las luchas de la clase obrera, si se liga a la lucha política, dirigida por el partido marxista-leninista, la clase obrera adquiere conciencia de clase, proletaria, comprende sus intereses cardinales de clase, su misión histórica y sus tareas revolucionarias. La lucha económica hace necesaria la organización del proletariado en sindicatos, la lucha política requiere la creación de un partido

⁶⁹Lombardo Toledano, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. México. Ediciones del Partido Popular Socialista, 1994

político marxista-leninista, que es la forma superior de organización de clase del proletariado ⁷⁰

Para impulsar a la clase obrera a la más amplia lucha económica y sobre todo política, es imprescindible ayudarla a tomar conciencia de sus intereses cardinales de clase, esto se logra a través de la lucha teórica e ideológica. La introducción de la doctrina de la clase obrera, de la ideología del marxismo-leninismo eleva la lucha de clases a un nivel superior, y es tan necesaria como las demás formas de esta lucha para la victoria definitiva del proletariado ⁷¹

La lucha de clases del proletariado, por lo tanto, debe precisar con claridad las relaciones entre las luchas económicas, políticas, e ideológicas, es decir, entre los sindicatos y el partido de la clase obrera

2.3.2 Evolución del Sindicalismo Mexicano.

La organización sindical en México, como en todos los países del mundo, es el resultado del desarrollo de la economía y particularmente del desarrollo de la industria, así el movimiento obrero de nuestro país, como el de todas las regiones del mundo, ha pasado por diversas etapas en su desarrollo y en sus luchas. Aun cuando en un esquema del proceso de la organización y del combate de la clase obrera mexicana no es posible señalar todos los hechos de importancia ocurridos a finales del siglo XIX y a lo largo del XX, desde la creación de la primera central sindical nacional, se puede decir, no obstante, que las características principales de tal desarrollo -de acuerdo a las formas de la lucha de clases utilizadas frente a la burguesía-, son las siguientes: la que se daba en base a ligas de resistencia, la etapa de organización sindical influenciada por el anarcosindicalismo, la etapa en que estuvo bajo la

⁷⁰ Lombardo Toledano, Vicente "Derecho de clase y régimen democrático", en Escritos en Siempre Tomo III, Vol II México, CEFPSVLT, 1994 Pág 88

⁷¹ Lombardo Toledano, Vicente "La Unidad Sindical en México", en Escritos en Siempre Tomo III, Vol II, México, CEFPSVLT 1994 Pág 46

dirección de Lombardo Toledano, que aplicó los principios del sindicalismo revolucionario, la etapa posterior a Lombardo Toledano, en que se inició la división y sentó sus reales el reformismo, el colaboracionismo, la corrupción, el oportunismo y el corporativismo al partido de Estado, y la etapa actual, en que sin haber solucionado estos problemas el sindicalismo enfrenta al neoliberalismo

La primera etapa es la del nacimiento de las primeras organizaciones sindicales de finales del siglo XIX, cuya lucha se reducía a exigencias de carácter puramente económico en medio de una feroz represión

La segunda, con la creación de la primera central sindical, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual quedó constituida en 1918 y estaba influenciada por las tesis anarcosindicalistas. Era la época inicial de la Revolución Mexicana victoriosa. En aquel momento las fuerzas productivas de nuestro país eran débiles y la economía nacional entraba apenas en un período de reconstrucción, pasados los cinco dramáticos años de la lucha armada. La reforma agraria comenzaba con titubeos, oscilando entre la tesis de dar la tierra a los peones agrícolas en pequeñas extensiones, para que con su producto aumentaran su jornal, y la doctrina de que era necesario abolir para siempre el peonaje transformando a las masas rurales en fuerzas de producción independientes

La tercera etapa, con la fundación de la segunda gran central sindical, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en 1936, y se mantuvo unida, militante y con clara ideología proletaria hasta los últimos años de la administración del presidente Manuel Ávila Camacho. Ese período correspondía ya al avance franco de las fuerzas productivas con el surgimiento de la industria nacionalista, fruto de la reforma agraria impulsada como nunca por el presidente Lázaro Cárdenas. Las obras de irrigación, las carreteras modernas, la nacionalización del petróleo y de los ferrocarriles, la producción estatal de energía eléctrica, el crédito agrícola, el seguro social, la educación técnica y la ampliación de los servicios sanitarios, hicieron posible que la clase obrera unificada desempeñara un papel

importantísimo, por la primera vez, no sólo en la elevación del nivel de vida de las mayorías, sino también en el progreso económico independiente de México

La cuarta etapa se caracteriza por la división del movimiento obrero, desde la administración de Miguel Alemán, que ha subsistido hasta hoy. Lo grave no es solo que la clase trabajadora haya perdido, tanto en el aspecto económico como en el orden jurídico y político, muchas de sus conquistas, sino que dejó de ser el principal motor de las fuerzas populares, abandonó su trascendental papel de vanguardia del movimiento revolucionario, renunció al prestigio conquistado legítimamente, en años anteriores, ante el movimiento obrero mundial, y se convirtió en numerosas fracciones dispersas y antagónicas, cuyos dirigentes, en buena proporción, solo aspiraron a ocupar cargos públicos o a lograr privilegios personales, sometiendo incondicionalmente a las indicaciones del gobierno. Pero hay algo más grave todavía: la división y las disputas entre los líderes por mantenerse en la dirección sindical, para no perder sus prerrogativas individuales o adquirirlas, abrió las puertas a la corrupción, desterrando la democracia sindical y olvidando los principios del proletariado, todo esto en un período en que el desarrollo de la economía nacional había colocado a México en el umbral de la era francamente capitalista

La quinta etapa, corresponde al inicio de la aplicación del proyecto neoliberal, al desmantelamiento del Estado surgido de la Revolución de 1910, a la desnacionalización de la economía y mayor dependencia del exterior, a la concentración de la riqueza en unas cuantas manos, a la ampliación de la pobreza a más de la mitad de la población mexicana, al desempleo masivo y a la caricaturización de la democracia burguesa, todo esto casi sin la resistencia del proletariado, salvo contadas excepciones de algunos sindicatos y en etapas muy breves. Los neoliberales por su lado, están tratando de conformar nuevas organizaciones sindicales y centrales, es decir, alentando todavía una división mayor-, bajo el pretexto de crear un nuevo sindicalismo, señalando como enemigo principal el corporativismo, sin ningún

indicio que permita vislumbrar su preocupación porque el proletariado adquiriera conciencia de clase y del cumplimiento de sus objetivos históricos ⁷²

2.3.3 Funcionamiento de los Sindicatos en México.

Los Sindicatos funcionan a través de

I La Asamblea Constitutiva

Por disposición del artículo 365 fracción I, para formar un sindicato los trabajadores deben celebrar una Asamblea Constitutiva Normalmente se reúnen atendiendo a una convocatoria hecha por los organizadores interesados De ella se levanta un acta donde conste, el acuerdo tomado por los asistentes en el sentido de formar el sindicato, el número y nombres de los trabajadores quienes aprobaron su constitución, la designación de una comisión encargada de redactar los estatutos de la organización, y la designación de la primera mesa directiva, la cual debe realizar, entre otras actividades, el registro del sindicato

II Las Asambleas Generales

Las asambleas generales de los sindicatos como organo supremo de estos, tienen encomendadas las funciones legislativas, las de designar a la mesa directiva y aprobar su gestión, acordar la expulsión de sus miembros y en su caso la disolución

Atento al contenido del artículo 371 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, los estatutos de la organización deben expresar la forma de convocar a asamblea, la época de celebración de las ordinarias y el quorum requerido para sesionar, y faculta a los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros

⁷² LOMBARDO TOLEDANO. Vicente Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano Biblioteca del Trabajador Mexicano México 1974 Pág 43 a 50

de dicha organización o de la sección, para solicitar a la directiva convoque a la asamblea si ella no lo hace oportunamente, y en caso de no realizarla en el término de 10 días después podrán realizarla los mismos obreros sesionando y adoptando resoluciones, concurriendo las dos terceras partes del total de los miembros

Las resoluciones para ser válidas deben adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos

III La mesa directiva

La representación de los sindicatos la ejercen sus mesas directivas, función iniciada ante las autoridades encargadas de su registro lo cual se desprende del artículo 365 de la Ley, donde establece que para obtener dicho registro deben remitir copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en donde prestan sus servicios, copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea eligiendo directiva, documentos autorizados por el Secretario General, el de Organización y de Actas, salvo aquellos estatutos que dispongan otra cosa

La representación referida tanto a asuntos en materia del trabajo, como a toda contratación del orden civil necesaria para los fines de la agrupación

Dado el carácter moral de los sindicatos, sus mesas directivas se obligan en su actuación en los términos del Derecho Civil, por otro lado, se encuentran obligadas a rendir cuentas de su gestión a la asamblea general, con una periodicidad mínima de cada seis meses, según el artículo 373

Respecto a la integración de las mesas directivas, la Ley no establece ninguna regla, ya que se les deja la libertad a los sindicatos para dar una estructura adecuada a sus necesidades

IV. Derechos y obligaciones de los miembros de los sindicatos

Los trabajadores obtienen dos tipos de derechos, los de carácter sindical y los económicos sociales. Los primeros son derechos que permiten a los trabajadores intervenir en la organización, en forma especial la integración de su mesa directiva. Los trabajadores sindicalizados gozan de la garantía de participar con voz y voto en las asambleas, ser electos para puestos de representación, recibir información de los asuntos referentes a la organización y al manejo de los fondos de la misma.

Los segundos, otorgan a los trabajadores sindicalizados el derecho a gozar de todas las prestaciones de carácter económico o servicios sociales obtenidos a través del sindicato, ser defendidos por la organización cuando se afecten sus derechos, o se suscite cualquier conflicto con el patrón, además de las prerrogativas de acuerdo a la Ley, disfrutan los sindicalizados respecto a quienes no lo son.

En cuanto a las obligaciones de los miembros de los sindicatos, Mario de la Cueva afirma " las obligaciones de los sindicatos podrían resumirse en una: Cumplir el derecho estatuario, o bien observar una conducta acorde con el derecho estatuario, o todavía seguir una conducta social:

- a) No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad este principio aunque aún no enunciado en la Ley es la base de la convivencia social.
- b) Cumplir lo que puede denominarse paralelo de los deberes del ciudadano, como concurrir a las asambleas, votar, desempeñar las comisiones recibidas.

- c) Acatar los acuerdos de las asambleas, de la directiva y de las comisiones.
- d) Pagar las cuotas sindicales, esta obligación se contrae por el ingreso a la asociación y está sancionada por el artículo 110 fracción VI de la Ley en vigor. Los empresarios tienen la obligación de descontar esas cuotas de los salarios de los trabajadores”

La anterior enumeración de obligaciones comprende, en nuestra opinión, los principales deberes de los trabajadores para con su organización

- e) Facultad disciplinaria de los sindicatos

Los estatutos de los sindicatos deben expresar, según el artículo 371 fracción VII, los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. También señala ciertas normas a las que ha de sujetarse el sindicato para expulsar a alguno de sus miembros, como son la asamblea de trabajadores que se reúnen solo a efecto de conocer de la expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero dicho acuerdo deberá someterse a la decisión de los miembros ⁷³

2.3.4 Estructuras Sindicales en México.

Las estructuras sindicales son producto de la lucha cotidiana de los trabajadores y a la vez una condicionante de la misma. Así los distintos tipos de sindicatos gremiales, de oficios varios, de empresa, nacionales de industria y inserción en federaciones y confederaciones, conforman los conductos por los que fluye y se dirige gran parte de la acción de la clase obrera.

Existen en México Diversos tipos de sindicatos, a continuación se enumeran

⁷³ BUEN ROSTRO CISNEROS Antonio La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo Sociedad Geografía y Estadística México 1974 Pág. 24 y 28

Sindicatos n formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa o rama de industria a la que pertenecen, por ejemplo, tipógrafos, mecánicos, estibadores, carpinteros, etc. Ello supone que comúnmente comprenden a trabajadores calificados. De ahí su cariz "elitista" y restringido. Aunque los sindicatos gremiales son instrumentos eficaces para trabajadores especializados y poco numerosos, conllevan serias desventajas: limitan la cohesión e identificación proletarias que de manera natural tienden a formarse en los centros de trabajo, en provecho de una conciencia "gremialista" correspondiente a un estadio ya superado de la producción. En México suelen constituirse las más de las veces dentro de la circunscripción de tal o cual empresa, lo que refuerza su carácter aislacionista, cuando éste no es el caso y se forman con trabajadores de distintos establecimientos, extraen a los operarios de la fábrica donde residen sus intereses vitales, para dispersarlos en tantos sindicatos como oficios existen.

Sindicatos de oficios varios. Están integrados por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones, con independencia de la empresa o rama de actividad en que prestan sus servicios. Este tipo de asociación ofrece indudables ventajas a obreros empleados de pequeños establecimientos y tienen algunos de los inconvenientes de los sindicatos gremiales.

Sindicatos de empresas. Agrupan a todos los asalariados en una misma negociación frente a la dirección patronal, cualquiera que sea el oficio o grado de calificación de cada uno de ellos. Este tipo de sindicatos tiene un carácter mucho más combativo que el sindicato gremial, pues no se trata de defender los intereses de una u otra categoría profesional, sino de agrupar a todos los trabajadores de un establecimiento, desde el más calificado hasta el menos competente. Es la organización natural de los asalariados concentrados en un mismo centro de trabajo.

Los integrantes del comité ejecutivo y comisiones deben de ser trabajadores de la misma empresa. Cuando un patrón negocia el contrato colectivo con un sindicato de empresa lo hace exclusivamente con el comité ejecutivo, formado por trabajadores de dicha empresa. Ahora bien cuando un patrón negocia con una sección sindical afiliada a un sindicato de

industria lo hace con el dirigente seccional e inevitablemente con el secretario general del sindicato de industria, que la mayoría de las veces no es trabajador de la empresa que negocia

En la elección del comité ejecutivo de un sindicato de empresa, pueden participar únicamente los trabajadores que laboren en ella. en la elección del comité ejecutivo de un sindicato de industria participan todos los trabajadores de las diferentes empresas que integran dicho sindicato

Sindicatos por rama industrial son de dos tipos industriales y nacionales de industria. Los primeros están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Los segundos están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Estas formas de organización significan un paso más en la lucha de los trabajadores frente al capital, posibilitan una identificación de clase que va más allá de la que tiene lugar en un establecimiento aislado, permiten concentrar una fuerza mucho mayor tanto en la negociación como en la huelga. Suelen organizarse en ramas muy diferenciales y específicas altamente concentradas

En suma, la variedad de estas formas de sindicatos tanto en el curso histórico como en un momento determinado suponen grados diferenciales de evolución de los instrumentos de lucha de los trabajadores que desde luego no son ajenos a la separación entre productor directo y medios de producción, al despliegue de la división del trabajo, a la innovación científica y tecnológica, a la concentración y centralización del capital, a la diferenciación social entre asalariados y capitalistas, a la amplitud y profundidad de la conciencia clasista, a la intervención del estado en la regulación del conflicto obrero-patronal

La estructura orgánica del sindicato mexicano se torna aún más compleja si dividimos la vida de estas agrupaciones como establece el artículo 123 constitucional. Los sujetos al apartado A que regulan las relaciones entre trabajadores y empresas de sector privado y entre trabajadores y los Poderes de la Unión

Dentro del derecho sindical, es importante conocer el significado de tasa de sindicación, la cual se obtiene al dividir el número de agremiados en sindicatos legalmente reconocidos entre la población económicamente activa de un país. Este criterio de cálculo, aceptado internacionalmente no siempre es exacto, ya que no toda la población económicamente activa está integrada por asalariados sindicalizables.

En nuestro país, de acuerdo con las fuentes oficiales la población económicamente activa está compuesta de todas aquellas personas mayores de 8 años de edad que declaran tener un oficio o una ocupación remunerada, ya sea que la ejerzan o no a la fecha del levantamiento del censo. Opero debería utilizarse a nuestra consideración, solamente la cifra de los asalariados activos. Esta deberían incluir a los obreros, empleados, jornaleros o peones de campo y excluir a los patrones quienes trabajan por su cuenta y a los que auxilien a su familia sin ser retribuidos. Lo cierto es que las fuentes gubernamentales no aplican esta discriminación y llegan a abarcar a los ejidatarios.⁷⁴

2.4 El Sindicalismo Mexicano en el Siglo XX.

Como sabemos el sindicalismo mexicano es un derecho revolucionario, creado para mejorar las condiciones de trabajo en México y borrar así la figura esclavista de los hombres y crear con ello un marco jurídico de protección, regulado por el Estado mexicano, mediante la concatenación o unión de fuerzas a través de las primeras gremias que terminaron en la creación de sindicatos y derivado de estos, la formación de Federaciones y confederaciones.

De ahí partió la revolución laboral, esa lucha intrínseca por obras buenas, llena de un derecho revolucionario laboral limpio, recordemos las huelgas de Cananea y Río Blanco, cuánta sangre se derramó, cuántas vidas se tuvieron que perder para crear la nueva ley federal del trabajo. Una ley que constantemente es violada y usada para obtener fines distintos a su objeto y que hay de los sindicatos que ofrecen ayuda incomparable a los trabajadores, en que

⁷⁴ LEAL, Juan Felipe y Otros. El Obrero Mexicano. Editores Siglo XXI Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Pág. 9 y 20.

CAPITULO III

LA VIDA SINDICAL.

3.1. El Ámbito De La Libertad Sindical.

El derecho de asociación está envuelto por una garantía constitucional contemplada en el artículo 9º de Nuestra Carta Magna, la cual establece “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

El artículo 123 Constitucional, para el suscrito, no tiene razón de ser ya que la asociación es una garantía constitucional de libertad, contenida en el artículo citado

El Constituyente de 1917 decidió dividir la Constitución en dos partes, la dogmática y la orgánica. La primera se refiere a las garantías individuales y la segunda a la organización y funcionamiento de los Poderes de la Unión, el cuestionamiento que surge el siguiente ¿por qué tuvo que incluirse en éste segundo apartado el artículo 123 Constitucional?, si claro estaba que solamente debía contener la parte orgánica del Estado, la división de poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), es decir el constituyente debió de haber señalado en el artículo 9º Constitucional, lo siguiente “para los efectos de éste artículo deberá estarse a lo ordenado por la Ley reglamentaria”, ésta es, la Ley Federal del Trabajo. Por lo que es obsoleto y antiesquemático el modelo de nuestra Constitución Política

La asociación como fenómeno consciente, es resultado de la convivencia, implicando un intercambio de comunicación y dependencia. El hombre busca asociarse para sumar sus esfuerzos a los de sus semejantes, y queden a su alcance aquellos objetivos que escapan de su acción individual

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Dicha agrupación no es una creación del derecho, por el contrario es un fenómeno anterior al mismo. El ánimo asociativo del hombre responde a diferentes razones, pudiendo ser sexuales, por defensa, parentesco, religiosas, políticas o de raza, pero es en su actividad cuando encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo. Es en la revolución industrial y a causa de la miseria, cuando se inicia la proliferación de las asociaciones. Ante la identificación de su vida, intereses y propósitos, se unen los hombres, surgiendo así las primeras asociaciones de trabajadores.

El diccionario de la lengua española define al término asociación como "la entidad que persigue un fin común para los miembros que forman parte de ella".⁷⁵

La libertad de asociación se entiende como el derecho de cada persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. El derecho general de asociación es una garantía frente al Estado quien se impuso un no hacer, además de pertenecer a todos los hombres teniendo limitaciones marcadas en el mismo ordenamiento.

La asociación refleja el derecho de los hombres para agruparse y realizar un fin común, con pretensiones de permanencia. De acuerdo a la definición del artículo 2670 del Código Civil: "cuando varios individuos conviniere en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación."

Desprendiéndose de lo anterior, un agrupamiento de personas, es una unión permanente, puede perseguir cualquier fin que no esté prohibido por la ley y sus fines no han de ser preponderantemente económicos, pues devendría en sociedad.

⁷⁵ GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario de La Lengua Española. Tomo I. Larousse. México 1987. Pag. 76

La fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional consagra el derecho de asociación profesional "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales. "

El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones "tanto los obreros como los empresarios " Es un derecho de clase, por lo que se ejerce de una. frente a otra, implicando una obligación de tolerar. a cargo de la organización obrera y su finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores La union de los hombres tendiente a formar un grupo con conciencia de agregar un proposito mas o menos duradero, para proceder unidos para uno o varios objetos, y del concepto anterior debe primero existir la asociación para poder así constituir un sindicato

Uno de los aspectos que interesa a la libertad sindical es que debe ser libre y compulsiva, existe una corriente que impide que la sindicalización sea obligatoria para los trabajadores, por ser ésta la única forma de realizar la defensa seria y eficaz de sus derechos, contribuyendo todos de alguna forma a alcanzar los fines del sindicato

La libertad sindical en su aspecto positivo reconoce las condiciones para asociarse. es decir a nadie se le puede negar el ingreso a una asociación de trabajadores o patrones, todo trabajador o patrón puede constituir libremente una asociación, todo agremiado puede retirarse en cualquier momento de la asociación, los sindicatos no pueden efectuar discriminaciones en los trabajadores

En su aspecto negativo podemos indicar todo trabajador puede afiliarse o no a un sindicato. y si en algún tiempo formó parte de algún sindicato y se retiró de este, tiene el derecho de no ingresar a ningún otro

3.1.1 Libertad Sindical En La Ley Federal Del Trabajo De 1931

En el año de 1929 se dejó de sentir la necesidad de unificar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte, existían diversos problemas que no podían resolverse por las Autoridades Locales, razón por la que se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La reforma Constitucional a los Artículos 73, fracción X y 123 se publicó el 6 de septiembre de 1929 y desde esta fecha, correspondió al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, pero la aplicación de la Ley se dividió entre las Autoridades Federales y Locales. El inicio de estas reformas fue la atribución a las Autoridades Locales de la competencia general de aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en los artículos 73 fracción X y 123 fracción XXXI, los que quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significó que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectan a las más importantes industrias.

En ese mismo año, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, que fue redactado por los juristas Enrique Delhumeau, Paraxedis Balboa y Alfredo Inarritu que se conoce como Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República y fue antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo. A continuación se hará referencia a diversos puntos de vista en los cuales se difiere.

El Estado Patrón. Señala el artículo 3° del proyecto, que estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrones. Se considera que el Estado asume este carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.

Contrato de Trabajo. El proyecto consideró que existían cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato-ley.

A) El Contrato Individual se definió como el celebrado por un trabajador y su patrón

B) El contrato de Equipo se define en el artículo 54 como el celebrado por un sindicato de trabajadores, por virtud del cual se obliga dicho sindicato a prestar por medio de sus miembros determinado trabajo. Más fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo

C) El Contrato Colectivo se señala como el convenio que se celebra entre uno o varios patrones y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo

D) El Contrato-Ley es el que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo

Trabajo de Campo El proyecto volvió a recoger la tradición entre los Contratos de Trabajo, el de aparcería, reglamentado minuciosamente entre las relaciones de estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas

Contratos Especiales Se reglamentaron en el proyecto, el trabajo de campo minero, ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices

Asociación profesional Se caracteriza por representar el interés profesional o de clase

El Proyecto reconoció dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, el que hoy llamamos de empresa, y para que se considerara legalmente constituido, se exigió se contara con la mayoría de trabajadores de la profesión en el municipio en que se formara el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuera industrial

Huelgas Referente a la huelga, imperó nuevamente la vaguedad del texto constitucional

Lo importante en esta materia, es que se consignó el arbitraje obligatorio, bien que sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje obligatorio. Declaran las partes, que debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el litis en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrón o trabajadores de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto es, a dar por terminados los Contratos de Trabajo y, si la negativa procedía del patrón, a condenarse al pago de las respectivas indemnizaciones.

Riesgos profesionales. En el proyecto se estableció el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total al importe de cuatro años de salarios.

En el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una Comisión para que prepararan un anteproyecto de Ley del Trabajo y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del Trabajo.

Su adopción exigía la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impráctico sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajos en utilidades de las empresas, por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Por último, había que definir la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la Constitución la Iniciativa Presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente.

En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la Constitución la iniciativa Presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Cabe hacer notar, que el legislador mexicano de 1931, aun cuando no hizo referencia en la ley a “trabajos especiales”, sí se ocupó de ciertas materias que consideró requerían una reglamentación particular, precisamente por la naturaleza jurídica en la relación laboral. De esta forma, en la Ley de 1931 encontramos normas específicas tratándose del trabajo de lo relativo a los artículos 129 y 131), del trabajo en el mar y las vías navegables (132 y 173), del trabajo ferrocarrilero (artículos 174 y 188), del trabajo en el campo (artículos 190 a 205) de la pequeña industria y la industria familiar, así como del trabajo a domicilio (artículos 207 a 217), del contrato de aprendizaje (artículos 218 a 231), habiendo establecido también en los artículos 106 a 110 algunas disposiciones legales en materia de trabajo de mujeres y menores.

El razonamiento en que el legislador apoyó la reglamentación bajo títulos especiales de las relaciones de trabajo de estos sectores de trabajadores, fueron por una parte, para evitar la incertidumbre que provocaba la índole del trabajo a desarrollar en las actividades descritas, que encajando en los términos del artículo 123 Constitucional exigían adaptaciones reglamentarias, y por otra, evitar que al amparo de los postulados civilistas quedaron sin protección personas que en la realidad desarrollaba una actividad de naturaleza laboral, pero que la costumbre catalogaba en sectores profesionales autónomos, como era el caso de los domésticos, los trabajadores a domicilio o los trabajadores del mar y vías navegables, y hasta algunos campesinos.⁷⁶

⁷⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Derecho del Trabajo UNAM México 1990 Pág. 23

3.1.2 Libertad Sindical En La Ley Federal Del Trabajo De 1970.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla al trabajo de los menores en su Título V Bis con siete artículos, en los cuales es visible el ánimo del legislador por prohibir el trabajo de los niños en estos numerales, en los que se establece como edad mínima los catorce años para poder ser admitido en un empleo y además se señala que a los dieciséis años, se adquiere capacidad total para trabajar como si fueran adultos, ya que a esta edad el individuo alcanza la plenitud de su desarrollo físico y puede laborar como cualquier persona adulta

En su artículo 356 nuestra Ley Laboral vigente, señala que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

Una asociación esta formada por los socios que son los trabajadores o patrones y debe estar instaurada para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados

La asociación profesional de trabajadores tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de sus socios; en tanto la organización de los patrones es la defensa de sus derechos patrimoniales entre éstos el de propiedad

3.1.3 Libertad Sindical En El Reglamento De Los Trabajadores No Asalariados De 1975.

Se publicó el 2 de mayo de 1975, en el Diario oficial de la Federación el Reglamento de los Trabajadores No Asalariados, considerados como una modalidad de trabajadores con estatuto especial, que corresponde a diversas actividades que si bien es cierto implican un esfuerzo físico o mental al servicio de tercera persona, no reciben a cambio una remuneración que corresponda a dicho esfuerzo, sólo esporádicamente reciben alguna gratificación informal

El legislador apoyo su razonamiento en la reglamentación de las condiciones de trabajo de sectores como las mujeres y menores, fueron por una parte, evitar la incertidumbre que

provoca la índole del trabajo a desarrollar en sus actividades, que encajando en los términos del artículo 123 constitucional exigían adaptaciones reglamentarias, por otra parte, evitar que al amparo de los postulados civilistas quedaran sin protección personas que en la realidad desarrollaban una actividad de naturaleza laboral, pero que la costumbre catalogaba en sectores no asalariados

3.1.4. Libertad Sindical En La Ley Federal del Trabajo Vigente.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como: "la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

La coalición constituye también una agrupación de trabajadores o patrones para la defensa de intereses comunes, pero se trata de una agrupación transitoria, por lo que, una vez realizado su objetivo esporádico, queda disuelta en tanto que el sindicato de trabajadores se considera una coalición permanente, para los efectos del Título VIII de la Ley Federal del Trabajo (en materia de huelgas), según establece el artículo 441 de dicho ordenamiento

La Ley Federal del Trabajo argumenta al respecto

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

Artículo 364. Para constituir un sindicato de trabajadores se requiere un número de veinte trabajadores en servicio activo, por lo menos, y si se trata de patronales, un mínimo de tres patrones

Artículo 372. La edad mínima para poder ingresar a un sindicato es de catorce años, pero sólo los mayores de dieciséis años podrán participar en la Directiva. Los extranjeros que

residan legalmente en el país pueden pertenecer a un sindicato. pero les esta prohibido desempeñar puestos directivos

Artículo 365 Los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local.

La Ley Federal del, Trabajo. establece el principio de libertad sindical, que comprende el derecho de formar. o no formar parte de un sindicato y admite la clausula de exclusión en su artículo 395

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones. con arreglo a lo dispuesto en los articulos 381 a 385 de la Ley Federal del Trabajo

La legislación mexicana consagra el régimen de autonomía sindical. tanto en la vida interna de la organización que se rige por sus propios estatutos. establecidos por la asamblea. como en sus relaciones externas ante las empresas y el Estado

3.1.5 Libertad Sindical En El Tratado De 87 De La Organización Internacional Del Trabajo (OIT)

Las autoridades el trabajo reconocen a sindicatos que acreditan su registro y el de su directiva. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123. fracción XVI apartado A. establece la libertad sindical en el sentido más amplio. el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por México, el cual afirma esa misma garantía en sus preceptos 2° Y 7°, posición que sintetiza dicho principio básico los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro

La Ley Federal del Trabajo consagra, en diversos preceptos, la voluntad de que los sindicatos actúen en un marco de libertad de constitución sin autorización previa, derecho a redactar sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción, limitación de casos donde puede negarse el registro, registro automático, prohibición de disolver, suspender o cancelar dicho registro por vía administrativa, entre otras.

El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores a constituir un sindicato sin necesidad de autorización previa. El artículo 374 del mismo ordenamiento otorga personalidad jurídica a dichas agrupaciones legalmente constituidas como personas morales.

Por otra parte el artículo 365 de la Ley en comento establece que los sindicatos deben registrarse ante las Autoridades Laborales, correlativo al artículo 368 de la misma Ley, que indica "una vez que se ha registrado el sindicato y su directiva produce efectos legales ante todas las autoridades".

Lo cual resulta una clara trasgresión del artículo 7° del Convenio del '87, el cual dispone que la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores, patrones, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de sus preceptos de 2°, 3°, y 4°, referentes a la amplia libertad consagrada en tal instrumento. Conforme al artículo 123 de nuestra Carta Magna, los Convenios Internacionales ratificados por México, son Ley Suprema.⁷⁷

⁷⁷ SANTOS AZUELA Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas Pág. 293.

3.1.6 Libertad Sindical En La Convención De Las Naciones Unidas Sobre Los Derechos De Los Niños Y Las Niñas.

En dicha Convención se manifiestan los puntos siguientes

Artículo 12 Libertad de opinión Los niños y las niñas tienen derecho a expresar su opinión y que ésta se tenga en cuenta en todos los asuntos que les afecten.

Artículo 13 Libertad de expresión Todos los niños y las niñas tienen derecho a buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de todo tipo, teniendo siempre en cuenta las limitaciones prescritas por la ley y el respeto a los derechos de los demás

Artículo 19 Protección contra malos tratos Es obligación del Estado proteger a los niños y a las niñas contra toda forma de perjuicio, o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, o de cualquier otra persona responsable de su cuidado. El Estado deberá de establecer medidas preventivas y de tratamiento al respecto

Artículo 24 Salud y servicios médicos Los niños y las niñas tienen derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud y a tener acceso a servicios médicos y de rehabilitación, en especial énfasis en aquellos relacionados con la atención primaria de la salud, los cuidados preventivos y la disminución de la mortalidad infantil

Artículo 26 Seguridad Social. Todos los niños y niñas tienen derecho a beneficiarse de la seguridad social.

Artículo 28 Educación Los niños y las niñas tienen derecho a la educación y es obligación del Estado asegurar por lo menos la educación primaria gratuita y obligatoria, fomentar el desarrollo de la enseñanza secundaria y hacer la enseñanza superior accesible a todos.

Artículo 32 Descanso y esparcimiento: El niño y la niña tienen derecho al descanso y al esparcimiento, al juego y a participar en las actividades artísticas y culturales de su comunidad. Es obligación del Estado proteger a los niños y a las niñas contra la explotación económica, contra el desarrollo de trabajos nocivos para su salud, su educación o su desarrollo, así como de fijar edades mínimas de admisión al empleo y reglamentar las condiciones del mismo.

Título quinto bis Trabajo de los menores

Artículo 173 El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis años queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del trabajo.

Artículo 174 Los mayores de catorce años y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175 Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.

Artículo 177 La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo,
- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y demás condiciones generales del trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares,
- Proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley, y
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten

Las disposiciones contenidas en dicha Convención son obsoletas, puesto que no se llevan a cabo, ya que en la práctica, quedan como meros indicios, es decir, no existe caso alguno en que a los menores se les otorgue seguridad social adecuada a sus necesidades, una educación como estudiante de alto rendimiento y atención médica y hospitalaria

3.2 Libertad De Los Sindicatos Para Formar Federaciones.

Con el propósito fundamental de dar fuerza al movimiento obrero nacional, se facultó en la Ley de 1931 a los sindicatos para formar federaciones y confederaciones

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo declara que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las cuales se rigen por las disposiciones establecidas en la propia Ley, los sindicatos miembros de las federaciones y confederaciones pueden retirarse de ellas en cualquier tiempo sin que sea válido pacto en contrario, garantizando así la libertad de asociación

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social según lo que dispone el artículo 384

Para los efectos del artículo anterior las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado

I - Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva

II - Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros

III - Copia autorizada de los estatutos y,

IV - Copia autorizada del acta de la asamblea donde se haya elegido a la directiva

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de actas salvo lo dispuesto en los estatutos

Con relación al registro de las federaciones y confederaciones, es aplicable la teoría sobre el registro ficto contenida en el artículo 366 de la Ley Laboral.

Al igual que los sindicatos las federaciones y confederaciones gozan de personalidad jurídica, la cual produce los mismos efectos que en el caso de aquellos, la Suprema corte reconoció lo anterior al resolver que “tanto la federación como la confederación, tienen personalidad jurídica para representar a los trabajadores en la defensa de sus intereses”

Algunas de las federaciones que forman parte del Congreso del Trabajo son,

Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado (FSTSE)

Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF)

Federación de Agrupaciones Obreras (FAO)

Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (FNRTI).

Federación Nacional de uniones Teatrales y Espectáculos Públicos (FNTEP)

Federación Revolucionaria de Obreros Textiles y Federación Nacional de Cañeros (FROT y FNC)⁷⁸

3.3 Libertad De Los Sindicatos Para Formar Confederaciones.

Las Confederaciones son agrupaciones que reúnen tanto a sindicatos como a federaciones de diferente tipo. Sus estatutos normalmente se reducen a la regulación de la vida de las instancias de dirección nacional, dejando que cada federación o sindicato afiliado resuelva sus problemas de organización como mejor considere.

La CTM tiene en su seno federaciones locales, regionales, de los estados, territorios y el Distrito Federal, sindicatos nacionales y de industria, como una federación juvenil y una femenil, son autónomas en su régimen interno, norman sus actos por las leyes que asimismo dictan pero no procederán en contra de los principios generales de la confederación. En estas se establecen solamente las instancias de coordinación y ejecución de nivel nacional.

Sus estatutos contemplan cuatro autoridades generales: Congreso Nacional, Consejo Nacional, Comité Nacional y la Comisión Nacional de Justicia. Los dos primeros son en lo fundamental órganos de liberativos resolutivos, el tercero es ejecutivo y la última es una instancia que cumple con la función de Tribunal Interno.

El congreso nacional es la autoridad suprema de la confederación. Se integra por tres representantes por cada uno de los organismos de base que la forman. Se reúne regularmente cada seis años y es el encargado de elegir al comité nacional y a los componentes de los organismos auxiliares. Está capacitado para modificar la constitución de la confederación.

⁷⁸LEAL Juan Felipe y Otros El Obrero Mexicano. Editores Siglo XXI Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Pág. 122

decidir sobre la militancia política de la agrupación y resolver en última instancia sobre casos de sanciones

El Consejo Nacional, es la autoridad que sustituye en su ausencia al Congreso Nacional. Se integra con tres representantes de las federaciones de los estados, territorios y el distrito federal, sindicatos nacionales de industria y las federaciones femenil y juvenil. Debe reunirse en forma ordinaria los meses de febrero y agosto de cada año y en forma extraordinaria cuando así lo acuerde el comité nacional.

Por su permanencia y atribuciones es este último el que tiene la dirección cotidiana de la CTM. Se compone de 11 secretarías: general, trabajo, promoción y organización sindical, asuntos políticos, relaciones, acción social, fomento industrial, acción cooperativa, agricultura, estadística y finanzas. Sus integrantes duran seis años en el ejercicio de su cargo y tiene amplias facultades que lo convierten en la dirección permanente de la CTM.

La Comisión Nacional de Justicia es un Tribunal autónomo para juzgar a personas o agrupaciones miembros de la CTM. Se integra por un presidente, un secretario, un vocal, con sus respectivos suplentes y es electa por el Congreso Nacional. El Comité Nacional tiene también facultades judiciales dentro de la agrupación, por lo que la Comisión Nacional de Justicia solamente actúa en segunda instancia.⁷⁹

A continuación mencionaremos algunas de las confederaciones sindicales nacionales de los trabajadores sujetos al apartado A del artículo 123 Constitucional, que se formaron durante el siglo XX.

1934 Cámara Nacional del Trabajo (CNT)

1936 Confederación de Trabajadores de México (CTM).

⁷⁹ LEAL Juan Felipe y Otros El Obrero Mexicano. Editores Siglo XXI. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Pág. 237.

- 1942 Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM)
- 1942 Confederación Proletaria Nacional (CPM)
- 1947 Confederación Única de Trabajadores (CUT)
- 1949 Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM)
- 1952 Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)
- 1954 Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT)
- 1960 Confederación Nacional de Trabajadores (CNT)
- 1972 Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

En términos generales podemos afirmar que la primera gran confederación de carácter nacional fue la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyo imperio se extiende de 1918 a 1928. La segunda organización que logra agrupar racionalmente a la mayoría de los sindicatos existentes es la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), cuyo predominio resulta transitorio: de 1933 a 1936. Ciertamente pugna por ampliar la unidad sindical y sus esfuerzos desembocan en la Confederación de Trabajadores de México (CTM)⁸⁰.

Quienquiera que conozca la historia del movimiento obrero mexicano sabe bien que las organizaciones enlistadas responden a diferentes corrientes sindicales. Muchas de estas iniciativas fracasaron y no lograron cuajar. Otras tuvieron una idea efímera, las menos fructificaron y perviven en nuestros días.

3.4 El Perfil Del Liderazgo Sindical.

Al hablar de los líderes sindicales surgen diversas cuestiones, como son: ¿Cuál es el perfil que deben de reunir dichas personas, que edad se requiere, que nivel de instrucción debe tener, se debe contar o no con experiencia previa, que medios se utilizan para estar al frente de un sindicato?

⁸⁰ Ibid Pág. 37

Estas son algunas de todas las preguntas que pretendemos responder con el fin de acercarnos y entender mejor los discursos, experiencias y prácticas de los dirigentes, conque cuenta actualmente el sindicalismo mexicano

En el caso del sindicalismo industrial actualmente se observa la presencia de una dirigencia más joven, principalmente entre 28 y 31 años de edad, cuyos niveles de instrucción van desde secundaria hasta los estudios de licenciatura, con una antigüedad laboral entre uno y diez años, y escasa o nula experiencia sindical previa

Antiguamente, hablamos de la mitad del siglo XX, los rasgos más comunes de edad, entre los 40 y 48 años, con niveles de instrucción menor, en general primaria o secundaria, con una antigüedad laboral entre 15 y 35 años

En relación con la experiencia sindical, esta la adquieren con el tiempo, aunque es necesario que los líderes sindicales no carezcan de experiencia, toda vez que llevan el mando de sus agremiados

La fuerte convicción del sindicato como herramienta de lucha para defender los intereses de los trabajadores, en algunos casos, la participación en conflictos, en otros las ambiciones personales o el "dedazo" de las cúpulas, parece ilustrar algunos motivos de porque y como los dirigentes ingresan a la vida sindical, reconociendo que obviamente, existen opciones y trayectorias intermedias

Paralelamente, las empresas aluden la presencia de un interlocutor sindical fuerte como intervienen solapadamente en la vida sindical y manipulan la selección de los líderes sindicales mediante el sistema de premios y castigos, favorecen a aquellos dirigentes con un perfil más funcional y vetan a los más combativos

Las perspectivas de los propios dirigentes nos permiten ilustrar cuanto más difícil y complejo resulta actualmente el hecho de dirigir un sindicato.

La necesidad de una mayor preparación, información y actualización de los dirigentes sindicales, se presenta como un desafío ineludible en un escenario de permanentes cambios que abren nuevos espacios de negociación y conflicto en un contexto de creciente globalización. El aislamiento y mantenimiento de una estructura sindical corporativa, acompañada de una cultura patrimonial, solo conducen a un mayor debilitamiento en una capacidad de interlocución sindical y una creciente subordinación a las prerrogativas empresariales.

La importancia de una trayectoria sindical previa y del perfil que deberían tener los dirigentes sindicales para constituirse en legítimos representantes de los trabajadores, es expresada claramente por los dirigentes sindicales:

“La experiencia nos dice que gente que no tenga una experiencia en las cuestiones sindicales y de la base quiera saltar a la Secretaría General, es un tremendo atraso, problemas y acuerdos en contra de los trabajadores. Lo fundamental de un dirigente es tener respaldo de los trabajadores, respeto a los trabajadores y respeto a sí mismo”⁸¹

A continuación haremos hincapié a diversos pasajes en los que se han envuelto los líderes sindicales:

Al triunfo de la revolución maderista se multiplicaron las organizaciones obreras en la Ciudad de México. El 2 de mayo de 1911, bajo la dirección de Amadeo Ferrés, anarquista español expulsado de su país, surgió la Confederación de Tipógrafos de México, luego llamada Confederación Nacional de las Artes Gráficas, que editó *El Tipógrafo Mexicano* y

⁸¹ BAYON María Cristina. *El sindicalismo Autonomista Mexicano Frente a un Nuevo Escenario. Una Perspectiva desde los Liderazgos*. Editorial Juan Pablos México 1997. Pág. 103

donde se formaron algunas dirigentes como Ezequiel Salcedo, Rafael Quintero y Alfredo Medina, pero un año después de fundada, Ángel Montalvo, su presidente, informaba que el número de sus miembros había disminuido de 1,220 a sólo 154. Lo mismo ocurrió a la Cámara Nacional del Trabajo, contemporánea de la Gran Liga y con propósitos semejantes, aunque añadía la demanda de crear una oficina gubernamental para atender los asuntos de ese ramo.

En junio de 1911 se formó en Tampico el Gremio Unido de Alhadores, sobre principios de mutualismo y moralidad, pero duró muy poco. En 1912 a iniciativa del español Pedro Junco, se fundó en Veracruz una Cámara del Trabajo independiente. Ya existía entonces, también en ese puerto, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, cuyo programa incluía la creación de cooperativas de trabajo y consumo, la expedición de leyes laborales, la instalación de juntas de conciliación y arbitraje, la implantación del seguro del trabajo y el reconocimiento del derecho de huelga. La Confederación trató sin éxito de unificarse con la Cámara y ambas desaparecieron.

La Casa del Obrero Mundial se fundó en 1912 por un grupo de líderes, algunos extranjeros, en su mayoría españoles asilados como Juan Francisco Moncaleano, y otros mexicanos, entre ellos Antonio Díaz Soto y Gama, Pío Quinto Roldán, Manuel Sarabia, Celestino Gasca, Rafael Pérez Taylor y Lázaro Gutiérrez de Lara. No fue un sindicato, pero contribuyó a la organización ulterior del movimiento obrero.

Pero muy a pesar del pacto de la Casa con el Estado, en noviembre de 1915 empezó la represión: se decretó la militarización de los ferrocarrileros, se impidió la distribución de la propaganda sindical, se clausuró la Casa del Obrero en Monterrey y se apresó a sus líderes, se dictó orden de aprehensión contra Rosendo Salazar, en Guadalajara, y en la capital el general Pablo González cerró la Casa, mientras el gobierno lanzaba un manifiesto proclamando que

"si se había luchado contra la tiranía del capitalismo, no debía existir ahora la tiranía del obrerismo"

La Confederación de Trabajadores de la República Mexicana (CTRM). aceptaba como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, como finalidad suprema, la socialización de los medios de producción, y como procedimiento de lucha, la acción directa. "quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno, a un partido o a una personalidad que aspire al poder gubernativo" la asamblea se clausuró el día 17 y estuvo dirigida, entre otros, por Luis N Morones, Federico Rocha, Herón Proal, José Gutiérrez, Francisco Suárez y Adrián Varela. La CTRM, sin embargo, se extinguió muy pronto.

La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), en su declaración de principios reconoció la existencia de dos clases sociales y el derecho de los explotados a luchar contra los explotadores, para procurarse un mejoramiento económico y moral, mediante la organización de sindicatos, federaciones y confederaciones; pero no introdujo un matiz en la táctica a pesar de que su reconocieron "la falta de ideología y con ciencia de clase" y convocaron al congreso de octubre siguiente, a cuyo término nació la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Bajo la dirección principal de Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, se acordó trabajar por la satisfacción de las necesidades inmediatas de los trabajadores (fijación de salarios mínimos, libertad sindical, menores jornadas de trabajo) y se proscribió la militancia política, pero se decidió luchar "por la formación de la mentalidad revolucionaria dentro de la clase explotada, como condición previa para la transformación social, responder con la huelga general a todo intento de establecer una dictadura en el país". La nueva organización operó por medio de federaciones regionales obrero campesinas (FROCS) hasta el 17 de febrero de 1936, en que los 1,200 delegados al segundo y último congreso, bajo la dirección de Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Juan Salamanca y Rubén Magaña, decidieron disolver la central. "en tanto se constituía una nueva". Al clausurar esta asamblea Lombardo Toledano dijo: "La Confederación General de Obreros y Campesinos vino en la historia del proletariado de México a renovar la confianza de la clase explotada, en el futuro de sus propios intereses y en el porvenir de la sociedad mexicana. Vivíamos en un pantano por culpa de los prevaricadores; la organización obrera era un instrumento en manos

de los políticos sin escrúpulos, se había llegado a adquirir la convicción de que la única forma de obtener ciertas ventajas era la de estar en relación humillante con el gobierno"

La asamblea constituyente de la CTM se celebró en la Arena Nacional del 21 al 24 de febrero de 1936. Concurrieron a ella algunos intelectuales al servicio del movimiento obrero: Vicente Lombardo Toledano, Alejandro Carrillo, David Bilis, Rubén Magaña, Gustavo Ortiz Hernán, Francisco Breña Álvarez, Francisco Zamora, Valentín Campa, Salvador Rodríguez, Antolín Piña Soria y Filiberto Villarreal. Los 4 mil delegados, representantes de 600 mil trabajadores, no externaron ninguna desavenencia ideológica sino hasta que Fidel Velázquez (sindicalista-reformista) y Miguel A. Velasco (comunista) disputaron un puesto en el Comité Ejecutivo Nacional. Este quedó integrado por Lombardo Toledano, Secretario General, Juan Gutiérrez Trabajo y Conflictos, Fidel Velázquez Organización y Propaganda, Miguel Velasco Educación, Carlos Samaniego Finanzas, Pedro Morales Acción Campesina y Francisco Zamora, Estudios Técnicos. El congreso resolvió que la central lucharía por una sociedad sin clases y por la desaparición del capitalismo, utilizando como tácticas de lucha la huelga, el boicot, la manifestación pública y la acción revolucionaria, y que fuera un organismo independiente del poder público, que actuaría bajo el lema "Por una sociedad sin clases". Pasados unos años, los estatutos se modificaron para alejar cada vez más a la central de la corriente socialista, y se adoptó un nuevo lema "Por la emancipación de México", que implicaba una acción conjunta con el Estado para oponerse al imperialismo. Desde 1940, tras desplazar a los comunistas, la corriente sindical reformista ha controlado la organización, después de 34 años de ocupar el puesto de secretario general, Fidel Velázquez fue reelecto por otros 6 en el IX Congreso General Ordinario, al que asistieron 5 mil delegados de 910 sindicatos de todo el país, los cuales agrupan a 2 980.000 obreros. Al término de la asamblea (23 de abril), el dirigente aseguró "Seremos más visionarios para avizorar las grandes perspectivas de la CTM, que será la vanguardia y sostén del gobierno y la punta de lanza de la Revolución Mexicana"

Están afiliados a la CTM los sindicatos mas numerosos de la República petroleros (STPRM), mineros (SIMMRM), azucareros (STIASRM), Terraceros y muchos otros, así como las federaciones locales

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) resultó del Congreso de Unidad Proletaria celebrado en la Ciudad de México los días 28, 29 y 30 de abril de 1952. Concurrieron a integrarla -y se disolvieron- las confederaciones de Obreros y Campesinos de México (COCM), Proletaria Nacional (CPN), Única de Trabajadores (CUT), desprendida de la CTM cuando ésta reformó sus estatutos y Nacional de Trabajadores (CNT)

La Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) se fundó el 4 de abril de 1953 por elementos disidentes de la CGOCM. Sus sindicatos están agrupados en 13 federaciones y confederaciones estatales, de ellas, 3 incluyen campesinos (las de Zacatecas, Veracruz y Aguascalientes) y las demás únicamente obreros, en total tienen 117 mil afiliados

La Confederación Obrera Revolucionaria nació el 19 de abril de 1967 al término del congreso convocado por el dirigente Ángel Olivo Solís. Concurrieron a constituir la COR Juan Alzate, Jesús Rodríguez, Garbay y Domingo Ojeda Tamayo, este último dirigente de la Federación Sindical de Empleados, Obreros y Campesinos, la Federación Obrera Michoacana, la FOR del Valle de Mexicali y 26 sindicatos independientes del Distrito Federal y el Estado de México. Pronto llegó a tener 4 federaciones racionales y 77 sindicatos, fundamentalmente de la industria minera metalúrgica, con un total de 300 mil afiliados, también representados en el Congreso del Trabajo ⁸²

⁸² Diccionario Jurídico Mexicano, Segunda Edición Porrúa México 1987 Pág. 428

CAPÍTULO IV

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS.

4.1- Los Derechos Colectivos De Los Menores De 14 Años

Los menores de catorce años no pueden sindicalizarse, en razón de que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 apartado A fracción III y la Ley Federal de Trabajo en su artículo 5° fracción I lo prohíben, esto, en virtud de que dichos ordenamientos consideran que los menores de esta edad no están en aptitud física y mental para poder hacerlo. La verdad es que en nuestro país los menores de esta edad laboran en diversos empleos y son explotados brutalmente.

Dentro de los Convenios Internacionales suscritos y ratificados por México que indican la edad mínima para laborar tenemos los siguientes:

En la Organización Internacional del Trabajo, la reunión de Washington de 1919 aprobó el convenio 5, que fija en catorce la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y empresas familiares.

En 1920 se adoptó el convenio, que señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921 se adoptó el convenio 10, se prohíbe a los menores de 14 años el trabajo agrícola. Posteriormente en el convenio 13 limita hasta los 18 años la edad para emplearse a bordo de naves en calidad de fogoneros y pañoleros.

El convenio 33 establece el régimen de edad en los trabajos no industriales. Prohíbe al respecto, su actividad laboral en los domingos y días festivos, así como en el lapso de las 20:00 hasta las 8:00. Determina los 14 años como edad inicial para poder laborar y acepta que

pueden trabajar los que cuenten con doce años cumplidos. siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico

Sabemos que nuestro país es tercermundista, en vías de desarrollo y por tal motivo esta en desventaja con los países desarrollados, donde el nivel de vida es más alto y los niños no tienen la necesidad de deambular por las calles en busca de fuentes de trabajo para subsistir, un país donde las dos terceras partes de la población viven en la pobreza. Esto trae como consecuencia su desamparo en el empleo, al no contar con la edad mínima legal para poder laborar, que por una parte los ordenamientos legales tratan de protegerlos prohibiendo la utilización del trabajo de los menores de 14 años y por el otro los perjudica al eximirlos de esta, haciendo caso omiso a los Convenios Internacionales que establecen como edad mínima para poder laborar en trabajos no riesgosos los 12 años de edad

Los empacadores voluntarios, son menores que requieren 14 años de edad para poder laborar, claro, previa autorización de sus padres o tutores. Pero en la actualidad niños menores de esta edad laboran clandestinamente en las tiendas de auto servicio o departamentales. La necesidad económica familiar provocada por el desempleo en el país, son causas de este acontecimiento

4.2. Los Derechos Colectivos De Los Mayores De 14 Años

Los mayores de catorce años gozan de la garantía Constitucional que protege al derecho de asociación, la cual está contenida en el artículo 9° de Nuestra Carta Magna, el cual establece "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 de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar"

El artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo fundamenta la sindicalización de los mayores de catorce años, al mencionar "pueden formar parte de un sindicato los trabajadores mayores de 14 años".

Lo cual aplicado al caso concreto nos favorece, puesto que la edad mínima para poder laborar como empacador voluntario es de 14 años, sin olvidar que clandestinamente existen empacadores voluntarios que laboran a una edad menor, sin tener permiso de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, y de esto nunca se entera dicha autoridad, puesto que muy repentinamente supervisan este tipo de trabajo

El Artículo 23 de la Ley laboral menciona “los mayores de 16 años tienen capacidad plena para prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ley. Los mayores de 14 años y menores de 16 años necesitan de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan”

Por otra parte el Artículo 359 de la Ley en comento menciona “ los trabajadores y patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”

De lo anterior se desprende que los mayores de 14 años y menores de 16, como es el caso de los *empacadores voluntarios*, necesitan de la autorización de sus padres o tutores para poder laborar, pero no para formar parte de un sindicato, en razón de que, si bien es cierto, que los dos son derechos socializantes, emanados de nuestra Carta Magna (se dice socializantes porque devienen de un derecho revolucionario, es decir, están en continua transformación y evolución según las necesidades de los trabajadores), también lo es que el derecho de asociación y el derecho laboral son derechos diferentes, puesto que el primero se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores mientras que el segundo faculta o autoriza a toda persona para laborar a cierta edad.

Los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años tienen limitantes que se encuentran establecidas en el Artículo 123 Constitucional apartado A y en Artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo como sigue:

Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de 16 años en

- a) Expendios de bebidas embriagantes
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres
- c) Trabajos ambulantes, salvo la autorización especial de la inspección de trabajo
- d) Trabajos subterráneos o submarinos
- e) Labores peligrosas o insalubres
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal
- g) Establecimientos no industriales después de las 22 00 hrs
- h) Los demás que determinen las leyes"

A pesar de estas limitaciones o prohibiciones sabemos que en realidad no se cumplen con estas normas y que los trabajadores menores de 16 y mayores de 18 años realizan estas actividades, sin tener conocimiento de que esta prohibido por la ley. es mas existen patrones que ignoran esto y los que lo saben prefieren callarlo, por así convenir a sus intereses

Resulta entonces, a modo de conclusión que los trabajadores mayores de 14 años si pueden formar parte de un sindicato, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

4.3. Los Derechos Colectivos De Los Mayores De 16 Años

El Código Civil para el Distrito Federal establece

Artículo 646 “La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos”

Artículo 647 “El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes”

Artículo 23 La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la capacidad jurídica, que no deben menoscabar la personalidad de la persona, ni atentar contra la integridad de la familia, pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”

Artículo 24 “El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes salvo las limitaciones que establece la ley”

Artículo 248 “Los bienes del hijo, mientras este en la patria potestad, se dividen en dos clases los bienes que adquiera por su trabajo y los que adquiera por otro título

Artículo 249 “Los bienes de la primera clase pertenecen en propiedad, administración y usufructo al hijo

Artículo 430 “Los bienes de la segunda clase, la propiedad y la mitad del usufructo pertenecen al hijo. la administración y la otra mitad del usufructo corresponden a las personas que ejerzan la patria potestad ”

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo establece

Artículo 23 “los mayores de 16 años tienen capacidad plena para prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en Ley Los mayores de 14 años y menores de 16 años necesitan de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que

pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan”

El artículo 372 Interpretándolo a contrario sensu establece “solo pueden formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores mayores de 16 años”

De lo anterior podemos deducir, según el Código Civil que toda persona al cumplir los 18 años de edad obtiene la capacidad de ejercicio y la facultad de ser titular de derechos y obligaciones, es decir se adquiere la calidad de ciudadano como se establece en el artículo 34 Constitucional y a consecuencia de esto se derivan ciertos derechos y obligaciones cívicos y políticos como ejemplo de los primeros la facultad de contraer obligaciones y ejercitar acciones y de los segundos el derecho al voto y a ser votado en puestos de elección popular En ese orden de ideas se entiende según el Código Civil que los mayores de edad pueden disponer libremente de sus bienes y de su persona, contraer obligaciones, ejercitar libremente sus acciones y por este hecho adquiere ciertos derechos cívicos y políticos y por el contrario los menores de esta edad son incapaces y por consiguiente tienen ciertas restricciones o límites en sus actos que pueden realizar por medio de un representante ya sea el padre o tutor

Por su parte la Ley laboral establece que los mayores de 16 años pueden percibir el pago de sus salarios, ejercitar acciones ante las autoridades de trabajo y prestar libremente su servicios, con las limitaciones establecidas en la misma, toda vez que tienen capacidad plena para realizar dichas actividades, pero solo en el ámbito laboral, cosa contraria a lo estipulado en el Código Civil, el cual como ya se dijo restringe en general los actos a los menores de 18 años que no cuentan con la capacidad de ejercicio, es decir, es notoria la discrepancia normativa entre dichos ordenamientos jurídicos y ha de entenderse, que dicha variación se da, porque la Ley Federal del Trabajo es

protectora indiscutiblemente los derechos sociales, entre ellos el derecho de los mayores de 14 y menores de 16 años de edad, para formar parte de un sindicato, lo cual es muestra del derecho de asociación consagrado en el artículo 9º Constitucional

4.4 Instructivo De Camacho Solís

Durante el Gobierno de Manuel Camacho Solís se realizaron las Cruzadas de participación ciudadana para la protección de los menores empacadores

El 10 de Julio de 1990 fue firmado un Convenio entre las principales tiendas de autoservicio o departamentales y el Departamento del Distrito Federal el cual tiene los siguientes compromisos

- 1 Mantener una permanente conmutación por medio del representante de la tienda de autoservicio, con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, a través de la unidad departamental de menores y mujeres en todo lo relativo a las actividades que desarrollan los menores empacadores en la tienda, a fin de lograr una mejor protección y promover su superación personal y social
- 2 Colaborar y participar activamente a las posibilidades de la tienda en los programas de protección al trabajo de menores que lleve al efecto la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y cumplir con las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia
3. La empresa enviará previamente a la unidad departamental de menores y mujeres de la DG TyPS del DDF aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 años y menores de 16 para que soliciten el permiso respectivo

4 La empresa se hará responsable del archivo y conservación de los documentos oficiales, permiso de trabajo de los menores empacadores, procurando que no sufran ninguna alteración y será responsable de su pérdida o extravío

5 La empresa informará durante la primera semana de cada mes a la unidad departamental de menores y mujeres las altas y bajas de éstos para su actualización

6 La empresa capacitará a los menores de nuevo ingreso a fin de que desarrollen correctamente sus actividades y conozcan sus derechos y obligaciones

7 Cuando la empresa considere como obligatorio el uso de un uniforme especial por parte de los empacadores, esta deberá de proporcionarlos gratuitamente

8-La empresa permitirá el desarrollo de estas personas así también que el dueño de la mercancía otorgue una gratificación llamada propina para su compensación

9 La empresa bajo ningún título o representación cobrará cuota alguna a estas personas.

10 La empresa establecerá los límites e instrumentos para que fuera del área de cajas transporten la mercancía de los clientes sin rebasar los límites establecidos

11 La actividad de los empacadores se limitará especialmente a empacar y transportar la mercancía de los clientes

12. No está permitido que estas personas transporten productos pesados o voluminosos superiores a sus fuerzas que puedan impedir su desarrollo físico normal

3 Las empresas con apoyo del INEA (Instituto Nacional de Enseñanza Abierta) procurará detectar quienes no puedan concluir sus estudios, e informará a las autoridades del Trabajo de dichos casos y así apoyarlos para lograr que los concluyan

14 La empresa para proteger la salud de los empacadores en conjunción con la Dirección general de Salud Pública proporcionara atención médica, preventiva y curativa en consulta externa en las Unidades de Salud de jurisdicción sanitaria donde se localice la tienda

15 Las autoridades del trabajo apoyarán a la Dirección General de Servicios Médicos para que proporcione la atención médica completa, especializada y hospitalaria en las Clínicas de su dependencia

16 Para recibir estos servicios los empacadores deberán solicitar una constancia expedida por la DGT. y PS en donde se indique su calidad como empacador y sus datos generales

17 En caso de urgencia médica durante las horas de servicio y apoyo a la clientela la empresa asumirá los gastos de traslado del menor empacador hasta la Clínica u hospital correspondiente

18 De lo anterior se desprende que es penosa la manera en que las autoridades del trabajo y las empresas de auto-servicio tratan de explotar a los menores empacadores

En verdad y hasta la fecha ninguna de esas personas goza de esos privilegios. Es absurdo que estas empresas establezcan mecanismos para que los clientes otorguen propina a los empacadores voluntarios

Es mentira que la empresa capacite a estas personas y más aún que les otorgue un uniforme gratuito para el desempeño de sus labores

Otro de los aspectos tan aberrantes y espantosos que se mencionan en el texto señalado, es que las tiendas de autoservicio no cobrarán cuota alguna por los servicios que preste el empacador voluntario, toda vez que ellas son las que deben de pagar por la prestación de ese servicio, puesto que la relacion laboral se da entre éstas y los menores empacadores y no entre los clientes y éstos empleados sin que sea válido que utilicen el disfraz de voluntarios para así abstenerse del reconocimiento de sus derechos y garantías consagradas en Nuestra Carta Magna

Por otra parte son frecuentes los casos en que los empacadores voluntarios rebasan los límites territoriales de la tienda y no hay vigilancia alguna que lo impida, además es un argumento falaz el hecho de que los empacadores solo se limitan a realizar los servicios de empaque y transporte de los productos de los clientes. Estos además realizan labores de checa precios, de repartidores de las mercancías devueltas por los clientes a sus distintos departamentos, además de que sirven de mandaderos de sus superiores jerárquicos en cuestiones personales, ajenas a ellos y son utilizados como cargadores de objetos pesados y voluminosos que impiden y retardan su desarrollo físico normal

Es falso e incoherente que reciban apoyo académico por parte del Instituto Nacional de Enseñanza para Adultos (INEA), sino por el contrario a estas empresas globalizadoras solo les importa su mano de obra barata, y no su superación personal y profesional.

En verdad me sorprende que estos establecimientos mercantiles ofrezcan a través de la Secretaría de Salud atención medica preventiva y curativa, así como especializada y hospitalaria para los empacadores voluntarios, creo que es motivo de burla que ofrezcan éstas prestaciones sin otorgarlas. En la mayoría de los casos, a estas sociedades mercantiles les da temor el hacerse responsables cuando un empacador voluntario sufre algún riesgo de trabajo durante el desempeño de sus labores. Por lo anterior pienso que éste tipo de documentos son inútiles para propagar los derechos laborales de

dichos individuos, y tal parece que a las autoridades del trabajo no les interesa en grado alguno el tratamiento imputado por las tiendas de autoservicio o departamentales

4.5 Instructivo De Cuauhtémoc Cárdenas En Torno Al Convenio De Protección A Menores Empacadores Del 01 De Julio De 1999.

El Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas opina

“Comparándolo con el documento firmado en 1990 entre la propia ANTAD y el entonces regente capitalino, Manuel Camacho Solís Este documento se presentaba como parte de unas Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección de los Menores Trabajadores La intervención de las tiendas (voluntariamente, se subrayaba), aparecía entonces como un simple “apoyo a las autoridades” o una “solidaria participación” a una campaña altruista Para ello se empezaba por declarar que su relación con los empacadores se reducía a ofrecerles “una oportunidad de trabajo”, a “aceptar” que “este servicio sea realizado”, permitiéndoles así incorporarse a un sistema de trabajo formal con una organización empresarial que le permitiera iniciarse en el conocimiento de los modernos procesos de comercialización y la más avanzada tecnología en este campo

Sin renunciar formalmente a su condición de autoridad en la materia, al declarar la competencia que le conferían las leyes laborales, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social (DGT y PS), que aparecía como promotora de las Cruzadas, dejaba de lado derechos mínimos establecidos para el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo para los menores de edad, como los referentes a la jornada o a la seguridad social, y en general asumía un simple papel de intermediario con organismos asistencialistas, para atender los aspectos más álgidos y abandonados, como son los de integración familiar, educación y salud El hecho de incluirlos, con dudosos argumentos, en la categoría de Trabajadores No Asalariados, desde luego no eximía a la DGTyPS de velar por derechos tan básicos como el mencionado de la jornada Por lo demás, no se establecía un mecanismo de supervisar los acuerdos ni se hacía mención de los que la propia Dirección General tiene a través de la Inspección Local del Trabajo, y la

propina, en la que se sustentaba el reconocimiento de que la relación laboral se daba entre el menor y "el cliente", aparecía sin categoría legal alguna

En contraposición, el Convenio firmado el 1º de julio de 1999 se asienta en enmarcar el problema en su conjunto y cada uno de sus aspectos particulares, dentro de las leyes, y de devolver a la autoridad sus funciones y obligaciones, en su carácter tutelar. Así la jornada queda claramente establecida de acuerdo a lo estipulado por la LFT, en cuanto a duración, descansos y horario. Así también se introduce el tema de la seguridad social y se precisa la facultad de realizar inspecciones. De esta manera los derechos y limitaciones señalados no son solo declaración de buena voluntad. Por ejemplo, que, contra la costumbre de encargáries todo tipo de tareas (de limpieza dentro y fuera del área de empaquetado de colocación de mercancías en el interior de la tienda, "mandados", etcétera), la única materia de trabajo del menor es el empaquetado, en concordancia con el presupuesto de que su relación laboral se da con los consumidores por medio de la propina que, se detalla, conforme a la ley puede ser considerada una forma de salario. O que están eximidos de labores pesadas, que excedan a sus fuerzas físicas o representen daño en su desarrollo.

La argumentación que acompaña a estas y otras disposiciones, y los textos leídos tanto por el Jefe de Gobierno de la Ciudad como por el titular de la DGT y PS, son también un giro en el planteamiento de la cuestión. De esa manera se pone en el centro el grave deterioro de las condiciones económicas de los trabajadores, que han obligado a las familias a buscar nuevas estrategias de supervivencia, y el reconocimiento al valor social del trabajo de los menores, que incluye, por supuesto, a las tiendas. Y la necesidad, por lo tanto, de que la sociedad en general y las tiendas y el gobierno en particular, contribuyan a garantizar aspectos que no caen propiamente en el campo laboral, como la educación. Para ello, por poner un caso, además de establecer que la jornada no debe interferir con los horarios de sus estudios y la posibilidad de alcanzar hasta a un 25% de los empaquetadores con las becas que otorgan las Tiendas, se precisa un mecanismo para vigilar que los menores no abandonen la escuela.

Con este Convenio, que como se señala expresamente, está abierto a revisiones y adiciones, y que fue precedido por una elocuente encuesta entre lo de común llamados “cerillos”, la autoridad sienta las bases para avanzar con otros sectores de menores trabajadores de la ciudad, cuyo número no se ha establecido hasta ahora pero que sin duda es de grandes dimensiones, considerando los espacios en que puede comprobarse su presencia 300 mercados públicos y 1, 100 tianguis y mercados sobre ruedas talleres familiares y ramos de la construcción y del trabajo a domicilio. entre los más destacados, donde en algunos casos la actividad de estos niños y adolescentes asume un carácter clandestino”⁸³

Este convenio es una careta más, que las autoridades del Trabajo y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio o Departamentales (ANTAD). han suscrito para confundir a la sociedad en general. utilizando a los Empacadores Voluntarios de anzuelo para crear política partidista, a través de la creación de leyes o convenios, que dan pie a la tremenda y constante explotación de estos menores por parte de las tiendas de autoservicio o departamentales que se enriquecen cada día más con su trabajo sin remunerarlos y aún más grave imputando la relación de trabajo a los clientes que adquieren sus mercancías en estas

El Convenio de Protección a Menores Empacadores de fecha 1º de julio de 1999, suscrito por Rosario Robles Berlanga en representación del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Auto Servicio, es mera crítica y copia del Convenio suscrito por Manuel Camacho Solís en 1990, el cual se transcribe:

“En la Ciudad de México siendo las trece treinta horas del día primero de julio de mil novecientos noventa y nueve. en el domicilio ubicado en Plaza de la Constitución y 5 de Febrero, Colonia Centro en el edificio Virreinal, sede de la Jefatura de Gobierno del D.F. comparecen por el Gobierno del Distrito Federal Rosario Robles Berlanga en su carácter de Secretaria de Gobierno, Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social Manuel Fuentes Muñiz, Director General de Trabajo y Previsión Social, Jorge Villegas

⁸³ CARDENAS Cuahutémoc En Torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores. Informe de Política Laboral de la DEET/STPS. No 12 Julio 1999.

Rodríguez, Director de Previsión, Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD): Angel Losada Moreno, Presidente del Consejo, Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo. David Martínez Rojas, Director General, Rogelio Rodríguez Morales, Subdirector de Desarrollo. Javier Ruiz Larrea, Director General de Auchan. S.A de C V, Javier Cantu Charles, Director General de Comercial Mexicana, S A . de C V.. Juan Martin Bartoli, Director General Gigante, S.A de C V. Bernard Dunand, Director General Grandes Superficies de México, S.A de C V. Roberto Salvo Horvilleur, Presidente Tiendas Aurrera, S A. de C V. Jesús Del Cerro Portillo, Director General Unidad Comercial De Todo, S A , de C V

Compromisos

- 1 La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las tiendas de Autoservicio
- 2 La ANTAD colaborará y participará activamente en los Programas de Protección de Menores Empacadores que lleva a cabo la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia
- 3 Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio
- 4 Las tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista

de aquellos menores que realicen la función de Empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, para mantener un padron vigente

5 Las tiendas de Autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores Empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores

6 Las tiendas de autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores

7 Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores

8 La Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las Tiendas de Autoservicio o persona u organización alguna no cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores, por realizar dicha actividad

9 La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro

10 No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal

11 Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios

12 La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores

13 En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente

14 El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá Facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones

15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

16 Las Tiendas de Autoservicio establecerán un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$ 300 00 a aquellos que obtengan más de 90 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$ 200 00 a aquellos que obtengan más de 80 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el Plan

de Incentivos Anuales se aumentará con base a los incrementos a los salados mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.

17. Se establecerá un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se los permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.

18. La Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.

19. Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores.

20. El desarrollo de la actividad de los menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con una hora de descanso y seis días a la semana u sin que interfiera en las actividades escolares.

21. Se establecerán mecanismos para que los Menores Empacadores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.

22. Las Tiendas de Autoservicio realizarán para los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C., suscriben de buena fe el convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los Menores Empacadores”

El Convenio, suscrito por la ex-Jefa de Gobierno Rosario Robles Berlanga el 1º de Julio de 1999, crítica al Convenio que contiene las “Cruzadas de participación ciudadana”, suscritas en 1990 por Manuel Camacho Solís, en la forma siguiente

“Se entendía como un simple apoyo mediante una campaña altruista de participación ciudadana y se reducía a ofrecerles una fuente de trabajo formal con una organización empresarial a iniciarse, la posibilidad de adecuarse al horario de trabajo para no afectar sus estudios y la posibilidad de otorgar al 25% de ellos las becas. como un mecanismo para no abandonar la escuela, se limita a abarcar sectores determinados. en cambio éste se aplicaría a 300 mercados públicos y 1,100 mercados de ruedas, talleres familiares, ramos de construcción y del trabajo domiciliario más destacado”

Al igual que el Convenio de 1990 establece que el uniforme que utilizan los empacadores voluntarios debe ser proporcionado gratuitamente por la empresa y como mencionamos en párrafos anteriores es obligatorio de la empresa el otorgar éste tipo de uniformes, aunque en la realidad el que se encarga de la compra de este es el propio empacador y la tienda solamente le otorga un delantal y un gorro que serán devueltos por estos individuos el día que dejen de laborar en dicha empresa

Asimismo coincide con el Convenio de 1990, en que la empresa no cobrará cuota alguna a los empacadores por realizar sus actividades. hecho que es aberrante. como se mencionó con anterioridad, la que tiene que pagar es la tienda de autoservicio como una remuneración al trabajo realizado.

Así también hace referencia a que no se permitirá que el empacador rebase los límites fijados por la tienda de autoservicio, cuando le encomienden transportar las mercancías del cliente al estacionamiento, lo cual como ya argumentamos no es así, en virtud de que no existe la vigilancia necesaria para su cumplimiento

Se menciona de igual forma que estos menores no deben de cargar objetos superiores a sus fuerzas y como lo hemos venido mencionando, dichos individuos son utilizados como cargadores de objetos pesados y voluminosos, así como estibadores de carros de autoservicio, que atentan contra su libre y normal desarrollo físico

El punto en que difieren, es el que se encuentra contemplado en el punto 16 que consiste en otorgar incentivos equivalentes a \$300 00 (Trescientos pesos 00/100 M N), a aquellos que obtengan más de 90 de promedio general de calificación en sus estudios, y doscientos pesos a los que obtengan 80 de promedio general de calificación en sus estudios, en cambio el Convenio de 1990 maneja éstas ayudas económicas como Becas

Otro de los puntos en que difieren, es aquel en el que se estipula que se le dará oportunidad en éste nuevo Convenio a personas discapacitadas, para desarrollar actividades que permitan su superación, pero en la realidad no conozco caso alguno en que los empacadores voluntarios sean discapacitados

Por otro lado este nuevo convenio no se compromete a otorgar atención médica, hospitalaria, preventiva y especializada como lo establece el Convenio de 1990, esto es a mi juicio, por la responsabilidad que deviene al suceder cualquier eventualidad que cause un riesgo o accidente de trabajo al menor empacador

Y por último hace hincapié a que el empacador no deberá laborar más de seis horas diarias con una hora de descanso obligatorio y un día de descanso obligatorio, disposición que en la praxis no se lleva a cabo, toda vez que por necesidad

económica éstas personas trabajan el doble o el triple de tiempo, es decir laboran las dieciocho horas del día.

4.6. Proyecto De Acta Constitutiva Del Sindicato De Trabajadores Menores De Edad No Asalariados De La Republica Mexicana (STMARM)

Una vez que analizamos el marco jurídico que envuelve el proyecto de formación de un Sindicato que proteja los intereses de los empacadores voluntarios que laboran en las tiendas de auto servicio, como segundo paso a efecto de constituir el Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM) se procede a levantar

Acta de la Asamblea Constitutiva del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana.

Contenido

- Lugar, fecha, hora, ubicación y nombre de los trabajadores reunidos.
- Objeto Constituir un Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana, con fundamento en los artículos 356, 360 fracción II, 364 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo
- Designación por mayoría de votos, de los miembros de la mesa de debates un presidente, un secretario y dos vocales quienes deberán de tomar posesión de sus puestos
- la Asamblea designará por mayoría de votos a dos escrutadores, quienes procederán a certificar la lista de asistencia anteriormente citada, y la identidad de las personas comprendidas en ella

En acto seguido el presidente expondrá siendo conocido, por todos los concurrentes el objeto de dicha asamblea, se somete a la aprobación de la misma, la conveniencia de resolver sobre el siguiente

Orden del Día

Primero. Constitución del Sindicato

Segundo. Discusión y aprobación, en su caso, los Estatutos de la Organización

Tercero. Elección de los integrantes del Comité Ejecutivo, que constituirá la Directiva, así como de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia

La Asamblea aprobará por unanimidad de votos el Orden del Día, y después de deliberar sobre los puntos del mismo, harán uso de la palabra los concurrentes y se adoptarán por su orden las siguientes resoluciones

- 1 Se acordará por unanimidad de votos constituir en este acto una asociación de trabajadores, formando el Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMEARM), al que pondrán adherirse otros trabajadores con arreglo a los Estatutos, que se denominará sindicato de empresa, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, conforme a lo dispuesto en los artículos 356, 360 fracción II, 364 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.
- 2 Se aprobará por mayoría de votos o por unanimidad de votos, los Estatutos que se anexarán a la presente acta, para regir el Sindicato constituido
- 3 Se elegirá por mayoría de votos, para el periodo comprendido desde esta fecha hasta el día que se señale a los miembros del Comité Ejecutivo, con las atribuciones y funciones que señalarán los Estatutos: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Actas, Secretario Tesorero; Secretario del Trabajo y Conflictos; y Secretario del Exterior.

4 Se elegirán a los miembros para integrar la comisión de vigilancia. por mayoría de votos. para el periodo designado, con las atribuciones y funciones que señalarán los Estatutos y entre ellos un Presidente, un Secretario, y tres vocales

5 Se elegirán a los miembros de la Comisión de Honor y Justicia. por mayoría de votos, para el periodo designado, con las atribuciones y funciones que señalarán los Estatutos y entre ellos un Presidente, un Secretario y tres Vocales

El Presidente de la Mesa de Debates invitará a las personas que resultarán elegidas a la toma de posesión de sus cargos, quienes manifestaran su aceptación y rendirán la protesta de su fiel desempeño

No habiendo más asuntos que tratar se procede a levantar por parte del Secretario de la Mesa de debates el acta, aprobada por unanimidad, y el Presidente dé por determinada la Asamblea, asentando al calce de ella la fecha y se firmará el acta por los escrutadores. los miembros de la propia Mesa de Debates. los del Comité Ejecutivo y los demás concurrentes que quisieran hacerlo ⁸⁴

4.7. Proyecto Estatutario Para El Registro Y Creación Del Sindicato De Trabajadores Menores De Edad No Asalariados De La Republica Mexicana (STMARM)

Estatutos del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM)

CAPÍTULO PRIMERO

Contenido

- Fecha y hora de su constitución y denominación

⁸⁴ CLIMEN BELTRAN Juan Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge México 1961 Pág 127

- Domicilio social de la asociación
- Objeto que será el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores que lo integran, pugnando por elevar las condiciones de vida de los mismos, en lo económico, social y cultural, el lema que será "unidos venceremos" y su duración será por tiempo indeterminado

CAPITULO SEGUNDO

"De los Socios"

Se consideran socios del sindicato, los fundadores del propio Sindicato, que hayan formado parte de la Asamblea Constitutiva y aceptado sus resoluciones y los que posteriormente soliciten y obtengan el ingreso en el Sindicato

Los requisitos para ingresar al Sindicato

- Ser mayor de catorce años de edad y no tener impedimento legal para asociarse
- Comprobar mediante documento oficial el grado de estudios conforme a su edad
- No ser representante del patrón, ni estar comprendido en alguno de los conceptos de empleados de confianza, a que se refieren los artículos 9º, 11, 183 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.
- Solicitar su ingreso como socio al Comité Ejecutivo, donde se proporcionaran sus generales, expresando su adhesión a estos Estatutos y su voluntad de cumplir sus normas y acatar las decisiones de las asambleas. Esta solicitud deberá estar avalada con la firma de dos socios del Sindicato y acompañada de un breve informe sobre los antecedentes sindicales del interesado.

El Comité Ejecutivo procederá a estudiar el caso, y si el resultado fuere favorable, otorgara la calidad de socio y la credencial correspondiente, firmada por el Secretario General, debiendo someterse esta aceptación a la ratificación de la asamblea inmediata, la que podrá confirmar o revocar el ingreso al nuevo socio

En la estipulación a efecto de ingresar, no se hará distinción alguna en razón del sexo, nacionalidad, ideas políticas o religiosas, sobre la base del respeto a los principios democráticos constitucionales.

Los derechos de los asociados.

- Asistir con voz y voto a las asambleas
- Ser selectos para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales siendo mayor de dieciséis años
- Ser patrocinado por el Sindicato, en la defensa de los derechos individuales laborales que le correspondan, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo
- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural, que proporcione la agrupación de sus miembros
- Ser propuestos por el Sindicato para ingresar por primera vez al trabajo, sin perjuicio de los derechos de quienes se encuentren laborando, y en el caso de que concurren varios para ocupar el mismo puesto, se preferirá en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos. Respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan prestado servicios satisfactoriamente a la empresa por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Cuando el puesto requiera de capacitación o adiestramiento, se aplicará en lo conducente lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, con la obligación del trabajador que lo ocupe, de afiliarse al sindicato, tomando en cuenta la cláusula de admisión, establecida en el contrato colectivo

Obligaciones de los asociados

- Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas conforme a la Ley
- Asistir con puntualidad a las asambleas y participar en ellas con la debida compostura
- Aceptar y desempeñar, con la dedicacion requerida, los cargos sindicales para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado
- Llevar consigo la credencial de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerido por el Sindicato
- En general, actuar disciplinadamente de conformidad con los acuerdos e iniciativas adoptados por las asambleas y la Directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones

CAPITULO TERCERO

“De las Asambleas”

El órgano supremo de decisión del Sindicato es la Asamblea General, y sus resoluciones constituyen las normas rectoras de su vida interna, de conformidad con la autonomía sindical consagrada en la Ley Federal del trabajo

Los periodos y lugar de celebracion de las asambleas ordinarias y extraordinarias y el cual será para las primeras cada seis meses y su objeto, que deberá tratar de resolver sobre las siguientes cuestiones

- Rendición de cuentas del Comité Ejecutivo, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato
- Informe del Comité Ejecutivo sobre las altas de nuevos socios, para la aprobacion de la Asamblea, en su caso, así como para las bajas de asociados
- Cualquier otro asunto de las circunstancias que requieran

Deberán tratarse en asambleas extraordinarias los asuntos siguientes:

- Sobre el nombramiento de directivos, así como de los miembros de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia
- Sobre suspensión de derechos sindicales
- Sobre remoción de cargos sindicales
- Las resoluciones relativas a la expulsión de los socios, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para ese objeto
- Sobre el aumento de las cuotas sociales
- Sobre adquisición y disposición de bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto del Sindicato
- Sobre cualquier modificación de los Estatutos
- Disolución del Sindicato, en cuyos casos se reunirán exclusivamente para tal efecto
- Cualquier otro asunto que las circunstancias requieran

El quórum requerido para las asambleas será del cincuenta y uno por ciento de los asociados, salvo cuando se trate de la expulsión de los socios, de la modificación de los Estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de las cuotas sociales, de la disolución del Sindicato, o las convocadas por los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato, por no haber convocado a la Directiva, en los términos previstos en la fracción VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyos casos se requerirá que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, en la inteligencia de que tanto la expulsión de los socios como la modificación de los Estatutos, la adquisición o disposición de bienes inmuebles, el aumento de las cuotas sociales o la disolución del Sindicato, deberán ser aprobadas por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del mismo

En los demás casos, las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del Sindicato.

Las asambleas serán convocadas por el Secretario General en cumplimiento de los acuerdos de la Directiva del Sindicato, con treinta días de antelación a la fecha en que tengan

lugar, y expresando el orden del día propuesto. Esta convocatoria será publicada en lugar visible en el domicilio social del Sindicato.

En el caso de que la Directiva, por conducto del Secretario General, no convoque oportunamente a la Asamblea, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del Sindicato, podrán solicitar de la Directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para la asamblea puede sesionar y adoptar resoluciones, se requerirá que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

En todas las asambleas la votación será individual directa, y podrá efectuarse mediante el voto nominal, en forma económica alzando el brazo o en votación secreta por cédula, pero deberá asentarse en el acta, con toda precisión, el número de votos resultante, salvo cuando se trate de la modificación de los estatutos, de la adquisición o disposición de bienes inmuebles, del aumento de cuotas sociales, de la expulsión de miembros del Sindicato, o de la disolución del mismo, en que se requerirá la votación nominal y directa, constando la firma de los asistentes y el sentido en que votaron.

Las asambleas se desarrollarán procediéndose inicialmente, a propuesta del 33% de los miembros del sindicato o sección, o en su defecto del Secretario General y por mayoría de votos de los presentes, a la elección de una Mesa de Debates integrada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales. Seguidamente, a propuesta del 51 % de los miembros, o en su defecto, del Presidente de la Mesa de Debates, y por mayoría de votos de los presentes, se designarán 2 escrutadores, quienes certificarán la lista de asistencia y la identidad de las personas comprendidas en ella.

El Presidente de la Mesa de Debates, en caso de que haya el número de asistencia requerido y habiéndose observado los procedimientos correspondientes, declarará instalada la asamblea, y someterá a su aprobación el Orden del Día.

El Presidente de la Mesa de Debates, auxiliado por los integrantes de la misma, dirigirá el curso de las deliberaciones, concediendo el uso de la palabra y retirándola cuando alguien se produzca en forma incorrecta o provocadora, o se aparte de los temas de discusión

Se establecerán tres turnos a favor y tres en contra de las proposiciones respectivas, sin que exceda cada turno de 60 minutos, y una vez agotada la discusión, se votará sobre la misma. Al terminar la asamblea, el Secretario de la Mesa de Debates levantará acta pormenorizada que firmarán los componentes de la propia Mesa de Debates, los escrutadores y los concurrentes a la misma que deseen hacerlo

CAPITULO IV

"De la Directiva".

El Comité Ejecutivo del Sindicato constituirá la Directiva del mismo, y estará integrado en la forma siguiente: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario del Exterior, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario Tesorero y Secretario de Actas

Las personas que ocupen dichos cargos durarán en sus funciones por el término de dos años, y deberán ser elegidas por la Asamblea del Sindicato convocada para ese fin, con arreglo al siguiente procedimiento

1 La convocatoria para la asamblea se hará con una antelación de 60 días, por lo menos, en la que se hará saber que podrán registrarse planillas hasta 3 días antes de la fecha de la asamblea, las cuales deberán ir presentadas por un mínimo del 33% de los miembros del Sindicato o Sección, con la firma de los mismos. El Secretario General, el Secretario de Organización y el Secretario de Actas expedirán una constancia de la fecha del registro, con el sello del Sindicato.

2 Con arreglo a las planillas registradas, se emitirán cédulas de votación que contendrán los nombres de las personas elegibles para la Directiva, selladas y numeradas progresivamente, en igual número al de los miembros activos del Sindicato, las cuales irán autorizadas con la firma

de los Secretarios mencionados en el párrafo anterior, así como de los representantes de las planillas respectivas

3 La asamblea designará la Mesa de Debates, integrada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales, y 2 Escrutadores, quienes certificarán la lista de asistencia y la identidad de las personas comprendidas en las mismas, entregando a cada uno de los concurrentes la cédula de votación, y retendrán para su cancelación las cédulas sobrantes

4 La votación será directa y secreta. Una vez efectuada, el Presidente de la Mesa de Debates declarará cerrada la votación y cancelará las cédulas no utilizadas dejándose constancia en el acta. Seguidamente los escrutadores harán el recuento de los votos en presencia de la Mesa de Debates y de los representantes de las planillas registradas, y el Presidente de la Mesa de Debates declarará el resultado, procediéndose ante el mismo a la toma de posesión, aceptación y protesta de los cargos respectivos. Se levantará por el Secretario de la Mesa de Debates un acta pormenorizada de la asamblea, que firmarán los integrantes de la propia Mesa de Debates y los escrutadores, así como los representantes de las planillas y los demás concurrentes que quisieren hacerlo. El mismo procedimiento se seguirá para la elección de los integrantes de las Comisiones de Vigilancia y de Honor y Justicia, la cual podrá efectuarse en una sola asamblea, junto con la elección del comité Ejecutivo

Funciones del Comité Ejecutivo

- Ejecutar y vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias y de los acuerdos emanados de las asambleas, representando al Sindicato, teniendo facultades para resolver todos los problemas que afecten al mismo y que no requieran decisión de la asamblea
- Promover todo género de actividades tendientes a realizar los fines de asociación
- Decidir sobre la admisión de nuevos socios, sometiéndolo a la aprobación de la asamblea inmediata

- Decidir sobre la adquisición o disposición de bienes muebles destinados al objeto del Sindicato y una vez efectuada deberá someterse a la aprobación de la asamblea ordinaria inmediata
- Acordar sobre las convocatorias de las asambleas y el proyecto del Orden del Día concerniente a las mismas
- Rendir a la Asamblea General un informe semestral cuando menos, sobre la administración de los fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo
- Imponer a los socios las correcciones disciplinaria que no sean privativas de la competencia de el asamblea, informando a la asamblea inmediata sobre las mismas, para los efectos correspondientes, y someter a la asamblea los casos de sanciones a los socios, que sean de la competencia de la misma, con base en los dictámenes que les hayan sido turnados por la Comisión de Vigilancia o la Comisión de Honor y Justicia
- El Comité Ejecutivo deberá celebrar una reunión quincenal, por lo menos, para tratar los asuntos concernientes a la buena marcha del Sindicato, siendo necesaria para su validez la asistencia del Secretario General o del Secretario de Organización. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los directivos presentes, y en caso de empate, el Secretario General o en su ausencia el Secretario de Organización, tendrán voto de calidad. Dichos acuerdos se harán constar en acta redactada por el Secretario respectivo, que será sometida a la aprobación del Comité Ejecutivo en la reunión subsiguiente

Funciones del Secretario General

- Representar al Sindicato en todos los asuntos concernientes al mismo, ante las empresas o establecimientos, autoridades administrativas y jurisdiccionales, así como ante las demás organizaciones obreras y, en general, ante toda clase de organismos y particulares

- Esta representación comprende en forma enunciativa y no limitativa las facultades necesarias para la celebración de contratos colectivos de trabajo, exigir la revisión, el cumplimiento de los mismos, y emplazar a huelga, teniendo por objeto cualquiera de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo
- También podrá comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en defensa de los derechos colectivos y de los derechos individuales laborales que correspondan a los miembros del Sindicato, sin perjuicio del derecho de estos miembros, para obrar o intervenir directamente de conformidad con el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo
- Citar a las reuniones del Comité Ejecutivo y convocar a las asambleas en cumplimiento de los acuerdos del mismo
- Autorizar con su firma los documentos y constancias expedidos por los demás directivos, así como coordinar y supervisar las actividades sindicales de los mismos
- Vigilar la ejecución de los acuerdos del Comité Ejecutivo
- Otorgar poderes para representar al Sindicato, de acuerdo con las funciones del propio Secretario General, en todos los asuntos concernientes al Sindicato, y revocar los poderes otorgados
- Estar presente en las asambleas y en las reuniones del Comité Ejecutivo, salvo las ausencias justificadas, presentar los proyectos de las ordenes del día correspondientes a las mismas en la reuniones de dicho Comité, y dar posesión al Presidente de Debates de las asambleas
- Expedir credenciales y constancias necesarias para acreditar a los miembros del Sindicato, así como a las personas que desempeñen comisiones del Sindicato.
- Convocar elecciones para la renovación del Comité Ejecutivo

- Dictar en casos de urgencia los acuerdos necesarios en representación del Sindicato, debiendo dar cuenta al Comité Ejecutivo en la reunión inmediata posible, así como a la Asamblea, si se requiriese su aprobación

Funciones del Secretario de Organización

- Encargarse de la organización interna del Sindicato, teniendo a su cuidado el Archivo y datos estadísticos concernientes del mismo
- Substituir al Secretario General en sus ausencias
- Distribuir entre las Secretarías la correspondencia y el trabajo respectivos, coordinando las actividades de las mismas, previo acuerdo del Secretario General
- Formular, para la firma conjunta con el Secretario General y el Secretario de Actas la comunicación a la autoridad ante la que este registrado el Sindicato, dentro de un término de diez días, de los cambios de su Directiva y las modificaciones de los Estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada por los mismos de las actas respectivas, conforme al artículo 377, fracción II de la Ley Federal del Trabajo
- Formular, para la firma conjunta con el Secretario General y el de Actas, el informe a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros del Sindicato, con arreglo al artículo 377 fracción III del citado ordenamiento
- Recibir y entregar, conjuntamente con el Tesorero, el inventario de los bienes y útiles pertenecientes al Sindicato

Funciones del Secretario Exterior

- Mantener y fomentar relaciones fraternales con las organizaciones afines en los principios democráticos de la Constitución mexicana

- Asistir en representación del Sindicato a los mítines, congresos y actos públicos, previo acuerdo del Secretario General
- Llevar un registro de las organizaciones y entidades con las que deba mantener relaciones el Sindicato, y tener a su cuidado las informaciones y publicaciones de las mismas que sean de interés para el Sindicato
- Fomentar las actividades deportivas y culturales de los miembros del Sindicato

Funciones del Secretario del Trabajo y Conflictos

- Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos, reglamentos interiores del trabajo, Ley Federal del Trabajo y demás convenios, disposiciones legales y reglamentarias en defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados
- Elaborar los proyectos de celebración y revisión de los contratos colectivos y convenios, bajo la supervisión y acuerdo del Secretario General, y representar al Sindicato en las discusiones y trámites correspondientes a los mismos
- Representar al Sindicato ante los Tribunales del trabajo y ante toda clase de autoridades jurisdiccionales y administrativas, en los conflictos, controversias y procedimientos de carácter colectivo, así como comparecer y actuar ante toda clase de autoridades jurisdiccionales y administrativas, en la defensa de los derechos colectivos y de los derechos individuales laborales de los miembros del Sindicato, sin perjuicio del derecho éstos para obrar o intervenir directamente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo
- Representar al Sindicato en los conflictos intergremiales y suscribir, previo acuerdo con el Secretario General, los convenios para la terminación de los mismos

- Llevar el escalafón de los miembros del Sindicato, especificando sus antigüedades, puestos y categorías, y en la empresa o establecimiento respectivos, vigilar el cumplimiento de las reglas escalafonarias y proponer las personas que deban ocupar puestos vacantes previo acuerdo del Secretario General
- Suscribir la documentación y redactar la correspondencia correspondiente a sus funciones, con la firma conjunta del Secretario General, y desempeñar las comisiones que le sean encomendadas por el mismo o por el Comité Ejecutivo

Funciones del Secretario Tesorero

- Manejar los fondos y cuentas de la agrupación, administrar los bienes que pertenezcan a la misma, recibiendo los ingresos y aportaciones y efectuando los pagos, previo acuerdo del Secretario General, quien firmará conjuntamente la documentación respectiva
- Llevar un libro diario y otro de caja, donde se registre la contabilidad del Sindicato
- Formular mensualmente un informe de caja y un estado cuentas que será distribuido a las demás Secretarías
- Preparar el informe semestral sobre la administración de fondos y otros bienes, patrimonio del Sindicato, que deberá rendir la Comisión Ejecutiva a la Asamblea, proponiendo las medidas pertinentes para atender y resolver los problemas económicos del Sindicato
- Recibir y entregar, conjuntamente con el Secretario de Organización, el inventario de los bienes y útiles pertenecientes al Sindicato

Funciones del Secretario de Actas

- Redactar las actas de las reuniones del Comité Ejecutivo del Sindicato y, una vez aprobadas, asentarlas en el libro de actas correspondiente, a su cuidado

- Expedir, con la autorización y firma conjunta del Secretario General, constancias certificadas de los acuerdos y resoluciones adoptados por el Comité Ejecutivo y las asambleas del Sindicato, para los usos que se requieran, y conservar el libro de actas de asambleas

CAPÍTULO V

Comisiones de Vigilancia, de Honor y Justicia

Habra una Comisión de Vigilancia, integrada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales, que tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las asambleas, por parte de los Directivos del Sindicato y sus miembros

Esta Comisión examinará las irregularidades que le consigne el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato, por incumplimiento de los Estatutos o de las resoluciones de las asambleas. Después de efectuar las investigaciones necesarias, de oír y recibir las pruebas aportadas por los interesados, y de los acusados, en su caso, previa cita, y de recabar los datos y pruebas a su alcance, expresará las observaciones, recomendaciones y conclusiones pertinentes para reparar las anomalías que hubieren, rindiendo el dictamen correspondiente al Comité ejecutivo, dentro del término de 20 días a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención, el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 15 días a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención, el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 30 días, para que se resuelva lo procedente

La Comisión de Honor y Justicia estará formulada por un Presidente, un Secretario y 2 Vocales, y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato, contra cualquier miembro del mismo, por actos contrarios a la probidad sindical, a la moral o las buenas costumbres. Esta Comisión, previa cita a los interesados, hará saber los cargos que se le imputan al acusado, al que se le oír y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa, y en ese mismo acto, recibirá las pruebas aportadas en su contra. Asimismo, recabará también los datos pruebas a su alcance, en

relación con los cargos referidos, debiendo rendir un dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo del Sindicato dentro del término de 20 días a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención; el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 30 días, para que se resuelva lo procedente

Los miembros de las Comisiones a que se refiere este capítulo, serán elegidos en la misma forma que los del Comité Ejecutivo del Sindicato, y durarán en sus funciones por un término de 2 años

CAPITULO VI

"De las Cuotas"

Se establece como cuota ordinaria semanal la cantidad de 5 00 (CINCO PESOS 00.100 M N). que será descontada del salario por el patron, para entregarla directamente al Sindicato, y se aplicará a los gastos ordinarios del sostenimiento del Sindicato, así como para los demás fines aprobados por la Asamblea

También podrán fijarse cuotas por acuerdo de la Asamblea, para la constitucion y fomento de Sociedades cooperativas y de Cajas de Ahorro, las cuales se impondrán únicamente a los trabajadores que manifiesten expresa y libremente su conformidad, y no serán mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, conforme a lo dispuesto en su artículo 110, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Estas cuotas serán deducidas del salario por el patrón, para ser entregadas y aplicadas conforme a las disposiciones normativas de las propias Sociedades Cooperativas y Cajas de Ahorro, cuyas normas regirán todo lo concerniente a dichas cuotas.

En los casos en que los trabajadores afiliados al Sindicato se encuentren prestando servicios a empresas con las que no haya celebrado contrato colectivo este Sindicato, deberán pagar directamente al mismo las cuotas sindicales

Por cuanto a los trabajadores que cesen en su empleo después de haber mantenido su afiliación al Sindicato durante 3 meses consecutivos y habiendo pagado las cuotas correspondientes, tendrán derecho a continuar perteneciendo al mismo, si lo solicitaren por escrito, hasta por un término de 1 mes, sin estar obligados al pago de cuotas conservando sus derechos sindicales, aunque sin percibir las prestaciones económicas correlativas a las cuotas que hubieren cubierto

Transcurrido el término mencionado en el párrafo anterior, sin el pago de las cuotas correspondientes, dichos trabajadores perderán sus derechos sindicales

CAPITULO VII

“De las Sanciones”

Los socios que incumplan las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de las asambleas o del Comité Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones, quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes

- Amonestación por escrito
- Suspensión de derechos sindicales
- Remoción del cargo sindical
- Expulsión del Sindicato

Se aplicará la amonestación en los siguientes casos

- Por impuntualidad en la asistencia a las asambleas, por dejar de concurrir a las mismas o manifestarse ante ellas en forma inconveniente y provocadora

- En los demás casos de indisciplina sindical en que la falta sea leve

Procederá la suspensión de los derechos de los sindicales derivados de estos Estatutos, en todo o en parte, hasta por un tiempo de 2 años, según la gravedad de la falta, en los siguientes casos

- Por reincidencia en cualquiera de las faltas que hayan motivado una amonestación
- Por la falta de pagos sin causa justificada de 4 cuotas sindicales ordinarias
- Por negarse el trabajador a desempeñar una comisión sindical sin causa justificada, que le haya sido encomendada por el Comité Ejecutivo o por la Asamblea
- Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad sindical, de grave significación

La suspensión de los derechos sindicales no releva de las obligaciones del pago de las cuotas establecidas de conformidad con los Estatutos; en la inteligencia de que la falta de pago de las cuotas sindicales correspondientes, durante un término mayor de 6 meses, causará la pérdida de los derechos sindicales

Sera motivo de remoción de los cargos sindicales, en los siguientes casos

- Incumplimiento de las normas estatutarias y acuerdos reglamentarios de la Asamblea o de la Comisión Ejecutiva
- Falta de probidad en el manejo de fondos sindicales o en la gestión representativa
- Extralimitación en el ejercicio de sus funciones
- Por actos análogos cometidos en perjuicio del Sindicato o de sus socios

La remoción de los cargos sindicales no implicara necesariamente la suspensión de los derechos sindicales, aun cuando podrá también aplicarse simultáneamente, según las circunstancias del caso, en todo o en parte, hasta por un tiempo de 1 año teniendo en cuenta la gravedad de la falta

Las remociones de los cargos sindicales no relevaran de la obligación del pago de las cuotas establecidas de conformidad con los Estatutos

Las sanciones previstas en el artículo 30 se aplicaran por el Comité Ejecutivo, mediante escrito dirigido a los trabajadores del caso, haciéndoles saber que se dejará constancia del mismo en el archivo del Sindicato por la dilación, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren la gravedad de los cargos, podrá hacer valer sus pruebas y defensas, que deberá convocarse en un término de 15 días, a partir de la fecha en que se haya aplicado la sanción

En todo caso, el Comité Ejecutivo del sindicato deberá tener en cuenta previamente el dictamen de la Comisión de Vigilancia o de la Comisión de Honor y Justicia, según la índole de los cargos, quienes rendirán después de que, habiendo sido citados, hayan comparecido los interesados, donde se le hará saber al acusado los cargos que se le imputan, se le oirá y se le recibirán las pruebas que ofrezca y se recabarán las pruebas al alcance de la Comisión respectiva, la cual deberá rendir el dictamen referido, en un término de 15 días, a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención

Procederá la expulsión del Sindicato en los casos siguientes

- Por hacer labor divisionista entre los asociados
- Por asumir indebidamente la representación del Sindicato
- Por celebrar convenios o entrar en arreglos con las empresas, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores

- o Por actos graves de deslealtad al Sindicato, que pongan en peligro la integridad de la organización, tanto en las relaciones intergremiales como obrero-patronales
- o Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales
- o Por fomentar la agitación o indisciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del Sindicato aun, siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que se revelen un propósito de destruir al Sindicato
- o Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del Sindicato o de sus socios
- o Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte el prestigio o a la moralidad del Sindicato
- o Por ingresar a otro Sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional representado por esta organización sindical, o a la integridad de la misma

La expulsión de un trabajador, del Sindicato, requerirá, para su validez, que el trabajador comparezca ante la Comisión de Honor y Justicia, previa cita, donde se le harán saber los cargos que se le imputan, se le oirá y se le recibirán las pruebas aportadas en su contra. La Comisión recabará también los datos y pruebas a su alcance, en relación con los cargos referidos

La Comisión de Honor y Justicia, una vez efectuada esa comparecencia, dentro de un término de 20 días, rendirá el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo, por conducto del Secretario General, convocará a una asamblea que deberá celebrarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha de recepción del dictamen, para el solo efecto de conocer de la expulsión; en la cual se dará lectura al dictamen referido, dando a conocer las pruebas aportadas, y el acusado tendrá la garantía de ser oído y de hacer

valer sus pruebas y defensas. La expulsión, en su caso, deberá ser aprobada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del Sindicato en votación nominal y directa, haciéndose constar en el acta de la asamblea quienes asistieron a ella, el sentido en que votaron, y la firma de los mismos. Al respecto, se observará debidamente lo dispuesto en la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VIII

De las Secciones

- Se integrará una sección por entidad federativa donde se encuentren establecidas las tiendas de auto servicio o departamentales.
- Se designará a un delegado por cada entidad federativa en cada una de las de diferentes tiendas de auto servicio o departamentales que se asienten en cada entidad federativa.
- Los delegados designados deberán de nombrar a dos suplentes.
- Los delegados designados podrán ser comisionados para representar a su sección ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO IX

"De la disolución del sindicato"

El Sindicato se disolverá por las siguientes causas:

Por voluntad expresa de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, manifestada en asamblea convocada exclusivamente para tal efecto, mediante votación nominal y directa.

- Por quedar reducido a un número menor de veinte afiliados.

- Por fusionarse en otra agrupación sindical, mediante acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros

Fuera de los casos expresados, el Sindicato no quedará disuelto por término alguno de duración, ya que esta es por tiempo indeterminado

En caso de disolución del Sindicato, se hará su liquidación en la siguiente forma

- Salvo acuerdo expreso en contrario de la Asamblea, actuarán como liquidadores las personas que, a la fecha de la disolución, desempeñen los cargos del Secretario General, Secretario de Organización y Secretario Tesorero. Quienes, conjuntamente y bajo su responsabilidad, formarán un inventario de los bienes pertenecientes al Sindicato y una relación del activo y pasivo del mismo, cobrarán lo que se deba al Sindicato y pagarán lo que este deba, venderán los bienes del mismo y realizarán todas las operaciones necesarias para su liquidación. Dicha Comisión liquidadora deberá comunicar a las Autoridades del Trabajo competentes, la disolución del Sindicato, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que fue decretada por la Asamblea, acompañando por duplicado el acta de la misma, debidamente autorizada por el Comité Ejecutivo
- El activo resultante, en su caso, se repartirá a prorrata entre los socios del Sindicato

Firmas de los integrantes del Comité Ejecutivo ⁸⁵

⁸⁵ CLIMEN BELTRÁN Juan Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, México 1961, Pág. 129

4.8. Modelo De Escrito De Solicitud Para El Registro Del Sindicato De Trabajadores Menores De Edad No Asalariados De La Republica Mexicana (STMARM)

La Ley Federal del Trabajo establece al respecto

Artículo 365 “Los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Prevision Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia Local”

En el caso que nos ocupa el Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM), debe de registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cuyo efecto remitirán por duplicado

- I Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.
- II Una lista con el nombre, número y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, o establecimientos en los que se prestan los servicios
- III Copia autorizada de los Estatutos, y
- IV Copia autorizada del Acta de la Asamblea donde hubiese elegido la directiva

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General de Organización de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

Artículo 366 El registro podrá negarse

I.- Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356, es decir, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

II- Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 (veinte trabajadores en servicio activo), para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración a aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada dentro del período comprendido entre treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este

III- Si no se exhiben los documentos mencionados en el artículo 365 (los señalados en los párrafos anteriores)

Satisfechos los requisitos anteriores que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo

Una vez analizada la procedencia de los Estatutos, es conveniente elaborar

ESCRITO DE SOLICITUD DE REGISTRO DEL SIMEARM

Contenido

- Autoridad a la que irá dirigido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ser de competencia local
- El nombre y domicilio social de los promoventes (Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Actas)
- La denominación del Sindicato de trabajadores que representan
- La petición de solicitud del registro, con el fundamento legal correspondiente y deberán acompañar por duplicado copia autorizada de los siguientes documentos

- Acta de la Asamblea constitutiva que contiene la elección del Comité Ejecutivo
- Una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros del Sindicato y con el nombre y domicilio de los patronos (empresas o establecimiento) en los que se prestan los servicios
- No hay que olvidar que para dar cumplimiento a este punto debe de elaborarse el padrón de socios, documento que deberá ser suscrito por el comité ejecutivo integrado por el Secretario General, Secretario de Organización y Secretario de Actas. el cual deberá señalar el nombre y domicilio social del Sindicato. el nombre, domicilio y número de sus miembros y del patrón (empresa o establecimiento) por duplicado. las firmas de los promoventes y lugar y fecha
- Los estatutos
- Los puntos petitorios
- Lugar, Fecha y firmas de los promoventes ⁸⁶

4.9. Medios De Impugnación En Contra De La Negativa De La Propuesta De Registro Del (STMARM)

Contra la negativa de registro del sindicato, solamente cabe el recurso de amparo indirecto que se interpone ante los Juzgados de Distrito y atendiendo al artículo 366 el registro solo podrá negarse

- Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356. es decir, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

⁸⁶CLIMEN BELTRAN Juan Ob cit Pag 283

- Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364 (veinte trabajadores en servicio activo), para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomará en consideración a aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada dentro del periodo comprendido entre treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este
- Si no se exhiben los documentos mencionados en el artículo 365, es decir por duplicado

I Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva

II Una lista con el nombre, número y domicilios de los miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, o establecimientos en los que se prestan los servicios

III Copia autorizada de los Estatutos, y

IV Copia autorizada del Acta de la Asamblea donde hubiese elegido la directiva

Estos documentos serán autorizados por el Secretario General de Organización de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

Satisfechos los requisitos anteriores que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades podrá negarlo”

Suponiendo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, llegase a negar el registro con el argumento infundado de que el menor de edad necesita de la autorización de su padre o tutor para poder formar parte de un sindicato, esto es improcedente, toda vez que el formar parte de un sindicato se deriva de una garantía de asociación consagrada en el artículo 9º Constitucional

Al respecto mencionaremos algunas jurisprudencias

4ª 15 91 Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes. No sus integrantes en lo particular. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados

Varios 18/90 Contradicción de tesis sustentada entre el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito 9 de septiembre de 1991 Cinco votos

Tesis de Jurisprudencia 15/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y uno Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte

Nota Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, deberá observarse lo dispuesto en las fracciones VII y VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente Gaceta no 46 del Semanario Judicial de la Federación Octubre de 1991 Tesis de Jurisprudencia de la Cuarta Sala, Pág 19

“Sindicatos Cancelación de su registro Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobacion, ante las autoridades competentes del trabajo de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que, una vez registrado un sindicato, y gozando, por tanto, de personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente, que se iniciara con la demanda, la que debe de ser legalmente notificada al Sindicato demandado, para que este pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada. Juris 245.

Apéndice 1975 - Quinta Parte. Pág. 230.

Es prudente dejar en claro que los empacadores voluntarios, mayores de 14 años, no necesitan de la autorización de sus padres para formar parte de un sindicato, pero sí para poder laborar, tan es así que requieren de su permiso por escrito. En tales condiciones, una vez que comience a laborar es su decisión personal el agremiarse o no a un sindicato.

Por lo que hace al argumento de que si existe o no la relación laboral entre la tienda de autoservicio y el Empacador Voluntario, efectivamente existe la relación laboral entre ambas partes, sin que el disfraz que utiliza la tienda de “voluntarios” pueda desmerecer esta afirmación.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 menciona “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario” El Artículo 21 de la Ley en

comento menciona “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe” Y en la especie efectivamente se establece una relación laboral entre el empacador voluntario (que presta un trabajo personal subordinado) y entre la tienda de auto servicio (el que lo recibe) La jurisprudencia establece al respecto

RUBRO. RELACION LABORAL. REQUISITO DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

“No basta la prestación de un servicio personal de una persona a otra para que se de la relación laboral, sino que esta prestación debe reunir como requisito principal subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante: Además el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita el trabajador, tomando en consideración lo disponible en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, si se dan el contrato ordinario como requisito secundario, por tanto no es factible confundir a un servicio personal subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales en aquel como ya se dijo el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquel, donde, como y cuando realizar lo que es materia de relación laboral, órdenes que da el patrón o directamente un superior jerárquico representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe el deber de obediencia ya que el servicio que presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras”.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA LABORAL DEL PRIMER CIRCUITO

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente informe 1986 Epoca Séptima Tomo Parte 111 Página 285

Precedente Amparo Directo 1998/85 Telésforo Solís Caudillo 13 de octubre de 1986

Unanimidad de votos Ponente Hilario Barcenás Chávez

De lo anterior se desprende que para que se de la relación laboral deben existir ciertos elementos como son categoría, salario, horario, condiciones de descanso, vacaciones etc. y en el caso que nos ocupa es obvio que existen dichos elementos que dan origen a la relación laboral entre los Empacadores Voluntarios y la tienda de auto servicio, los cuales mencionaremos a continuación

- Horario - Regularmente las tiendas de autoservicio tienen un horario de atención al cliente de 8 00 a 22 00 horas, estas catorce horas son divididas en tres turnos, matutino, intermedio y nocturno, en donde cada uno de estos turnos tiene a sus servicios empacadores voluntarios
- Uniforme - Todo Empacador Voluntario debe vestir con uniforme limpio, con los colores representativos de la tienda de autoservicio o departamental.
- Subordinación - Los empacadores voluntarios se encuentran bajo el mando de un Coordinador de Empacadores que delega facultades de mando a un Jefe o Subjefe empacador Se eligen por cada turno y su personal debe de acatar las ordenes que se les de , por consiguiente tienen prohibido
 - 1 Entablar relaciones amorosas, o amistosas con los cajeros, cajeras y entre los mismos empacadores
 - 2 Prestar dinero con la cajera o cambiar sus monedas con esta
 3. Comprar artículos en las empresas durante y después de las horas de trabajo

- 4 Consumir alimentos en las horas de trabajo
- 5 Sobrepasar los límites territoriales de la tienda en el horario de trabajo
- 6 Faltar al empleo por causa injustificada
- 7 Agredir o insultar a sus superiores jerárquicos
- 8 Distraerse y conversar en las horas de trabajo

Cuando alguna de estas reglas disciplinarias es violada por el emparador, se hace acreedor a una sanción que puede ser

- Suspensión de uno a quince días laborales
- Despido
- Amonestación
- Medidas disciplinarias

Por lo anterior concluimos que existen elementos suficientes para acreditar la relación laboral, y las condiciones de trabajo como vacaciones, aguinaldo, seguridad social, que derivan de un contrato de trabajo. Estas se van a obtener mediante la creación del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM) y la firma del Contrato Colectivo de Trabajo en relación del pliego petitorio de procedimiento a huelga.

Resulta entonces que la autoridad de trabajo en ningún momento y bajo ningún argumento podrá negar el registro.

4.10. Propuesta De Contrato Colectivo De Trabajo Del Sindicato De Trabajadores Menores De Edad No Asalariados De La Republica Mexicana (STMARM)

El objeto de constituir un sindicato, como lo menciona el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo es para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. Ahora bien, una vez que un sindicato se constituya legalmente, tiene la facultad

de ejercitar el derecho de huelga. Este derecho tiene diversos objetos y para el suscrito el más importante de ellos es el que se encuentra contenido en la fracción II del artículo 450 de la ley Federal laboral, esto es obtener del patron o patrones la celebracion del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revision al término de su vigencia. se dice mas importante, debido a que dependen de su existencia o se derivan de esta los demás objetos que se mencionan en dicho precepto, es decir al celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo se podra conseguir mediante el procedimiento a huelga el equilibrio entre los diversos factores de la produccion, la armonización de los derechos del trabajo con los del capital, su revision al término de su vigencia, exigir el cumplimiento de un contrato ley y de un Contrato Colectivo de Trabajo su cumplimiento en las empresas o establecimientos en que hay sido violado, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre partición de utilidades, apoyar a una huelga que tenga como finalidad alguno de los objetos mencionados, y exigir la revision de los salarios contractuales, en este sentido y para tal efecto el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM) deberá contener los requisitos que se establecen en el articulo 391 de la ley multicitada como son

Nombre y domicilio de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, su duración; la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada, la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, las clausulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la empresa o establecimiento, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse y las demás estipulaciones que convengan las partes

Al respecto abarcará a grupo CIFRA, es decir Walmart, Aurera, Bodega Aurera y Superama, además de Comercial Mexicana y Gigante. Dichas empresas forman parte de la Asociación Nacional de Tiendas de Auto Servicio, su duración será por tiempo determinado

Gozarán de un día de descanso obligatorio que se tomará de lunes a viernes como lo establece el artículo 178 de la ley de la materia. Para los efectos de ese artículo debido a que los días en que las tiendas de autoservicio tienen mayores ventas son los sábados y domingos por prohibición de la ley, laborar este último día la empresa deberá cubrir el doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas para la jornada, de conformidad con la Ley reglamentaria.

El Contrato Colectivo de Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Menores de Edad, no asalariados de la República Mexicana, se dividirá en capítulos y dentro de ellos en cláusulas.

Dentro del Título primero de disposiciones generales, capítulo primero se hará hincapié a la cláusula sobre la materia del Contrato y la Legislación aplicable. El capítulo segundo establecerá las cláusulas en torno a las definiciones, el tercer capítulo las cláusulas de titularidad y administración del Contrato, entre ellas la obligatoriedad de lo pactado y nulidad de los pactos individuales.

El Título segundo de Relaciones de Trabajo, en su capítulo primero establecerá las cláusulas en torno a los trabajadores de planta y eventuales, entendiéndose por los segundos los que laboran por temporada o periodos vacacionales siguiendo los pasos de su ciclo escolar; el capítulo segundo indicará las cláusulas de contratación que se refieren al procedimiento de admisión y labores de conservación y mantenimiento, el capítulo tercero ordenará las cláusulas relativas a la rescisión, suspensión y terminación de la relación individual de trabajo, el capítulo cinco establecerá las cláusulas de procedimientos en caso de conflictos.

El Título tercero de las condiciones de trabajo, en su capítulo primero, deberá contener las cláusulas sobre la adscripción, el capítulo segundo de las jornadas de trabajo y entre ellas por estudios y jornada extraordinaria, el capítulo tercero de descanso y vacaciones y días económicos, capítulo cuarto de las licencias y permisos en cuanto a las primeras por becas, por servicio social, militar, elaboración de tesis, por enfermedad de padres y hermanos y por embarazo, y las segundas por actividades escolares, por enfermedades y riesgos de trabajo, el

capítulo quinto establecerá las cláusulas sobre higiene y seguridad en el trabajo entre ellas servicios médicos de urgencia, cumplimiento de leyes y reglamentos, sobre exámenes médicos por incapacidad o inhabilitación permanente, de ropa útiles, instrumentos y materiales de trabajo y defensa en caso de accidente automovilístico. capítulo sexto, deberá contemplar las cláusulas sobre capacitación y adiestramiento en el trabajo y enseñanza abierta; capítulo séptimo hablará sobre las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, el capítulo octavo de las condiciones generales de trabajo en cuanto a las bases del reglamento interior de trabajo

El Título cuarto sobre el salario, prestaciones, establecerá en su capítulo primero las cláusulas relativas al salario como son forma de pago, irrenunciabilidad, descuentos, retenciones, deducciones, incrementos, tabuladores, pago por jornada extraordinaria, prima dominical, días de descanso obligatorios, pago de ajuste salarial en el segundo periodo de vacaciones, prima vacacional, estímulos, reconocimiento de antigüedad, aguinaldo, el capítulo segundo contendrá las cláusulas relativas a las prestaciones sociales como son aportaciones al IMSS, de la Vivienda, pensión o renuncia, antigüedad, pago de marcha, seguro de vida, atención psicológica, gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de rueda, créditos, despensas, el capítulo tercero indicará las cláusulas sobre las prestaciones culturales, recreativas y deportivas, como son becas para estudio, ayuda para la adquisición de libros y promoción cultural y deportiva

El Título quinto de las comisiones mixtas en su capítulo primero establecerá las cláusulas sobre la integración, representantes y recursos de las comisiones mixtas, el capítulo segundo señalará las cláusulas sobre la integración y funcionamiento de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, el capítulo tercero proporcionará las cláusulas sobre la integración y funcionamiento de la Comisión Mixta permanente de higiene y seguridad

El Título sexto de los derechos de la información contractual ordenará las cláusulas relativas a la información contractual, sobre el presupuesto de recursos humanos y oficial del sindicato

El Título séptimo, de las secciones, establecerá el número de secciones por entidades federativas donde se instalen las tiendas de auto servicio y a la vez se designaran delegados por cada una de las diferentes tiendas de auto servicio o departamentales que existan en cada estado. Se nombraran a dos suplentes por delegado y se estableceran las bases para los comisionados en el Distrito Federal. Con el objeto de que los delegados de cada una de las tiendas de autoservicio residentes en determinada entidad integren la sección respectiva.

Y por último. Título octavo, de las Partes Contratantes argumentará en su capítulo primero las cláusulas relativas al apoyo a la actividad y administración sindical, como son descuentos de cuotas, difusión sindical, licencias, capacitación sindical, gastos de administración, ayuda para mantenimiento y conservación de instalaciones sindicales y ayuda para gastos de impresión. el capítulo segundo establecerá las cláusulas relativas al subsidio y apoyo. para actividades culturales, deportivas, recreativas y sociales y las cláusulas transitorias ⁸⁷

4.10.1 Propuesta De Pago De Salario

Con relación al monto de los salarios dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". De ahí que los empacadores voluntarios les corresponda un salario no menor al mínimo suficiente para satisfacer las necesidades normales en el orden material, social, cultural y educativo, como remuneración a su trabajo.

Ahora bien, el artículo 83 del mismo ordenamiento establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, de comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, en este caso dichas personas lo obice, es que se les fije un salario por unidad de tiempo y no debe ser estrictamente una jornada de 8 horas, sino

⁸⁷ Ibidem Pág

la jornada que establece la Ley laboral para los menores de edad es decir, 6 horas diarias como máximo, con un descanso de una hora dividida en dos tiempos, sin que el hecho de trabajar ese número de horas amerite la disminución o la pérdida del derecho que tienen al pago de un salario mínimo, pues como lo establece el artículo 90 de la mencionada Ley "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo", por tal motivo en caso de que se incumpla con este precepto laboral, los empresarios podrían incurrir en la comisión del delito de fraude al salario que se encuentra tipificado en el artículo 387 Fracción XVII del Código Penal para el Distrito Federal, por lo que cuando no se le cubra al trabajador su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público quien es la autoridad encargada de la prosecución e investigación de los delitos, a denunciar tal situación violatoria de garantías, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva

El artículo 84 de la Ley en comento indica que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, y además de éstas, las aportaciones de 5% que sobre el salario entrega el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), como lo indica el artículo 136 de la misma ley

El artículo 85 del mismo ordenamiento indica que "el salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo"

Para efectos procesales, cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador, en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador. Los derechos laborales que otorga la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo la mayoría de los trabajadores los ignora y respecto al salario es importante que conozcan las normas protectoras de este. las

cuales establecen los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, el derecho a pagar el salario es irrenunciable; el salario se pagará directamente al trabajador. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores; que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, que el pago deberá efectuarse el día convenido, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de sus terminación: que quedan prohibidos los descuentos ilegales al salario, que las deudas contraídas con sus patrones no devengaran intereses, que los salarios de los patrones no podrán ser embargados, salvo en los casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente y que la obligación del patrón de pagar un salario no se suspende, salvo en los casos expresados por la ley

Por otro lado es indispensable dejar en claro los aspectos reguladores de las propinas que reciben los empaques voluntarios por parte de los clientes que adquieren mercancías en las tiendas de auto servicio o departamentales, en virtud de que forman parte del salario de los trabajadores, tal y como lo establece el artículo 346 de la ley multicitada

Doctrinaria y legalmente la propina integra o forma parte del salario del trabajador, ya que es una percepción que obtiene el mismo por las labores ordinarias que desempeña, sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas. En el caso de los empaques voluntarios, estas personas además de percibir un salario mínimo, tendrán derecho a recibir las propinas que los clientes les otorguen y se tomarán como parte del salario para calcular la base para liquidar las indemnizaciones

4.10.2 Propuesta De Seguridad Social.

Para dar inicio a este capítulo haremos hincapié a los riesgos de trabajo que como menciona el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo y que "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo": de los cuales se desprenden dos conceptos importantes como son.

Según el artículo 474 de la Ley en comento, accidente de trabajo, “es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo ”. y por enfermedad de trabajo se entiende “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”, tal y como lo establece el artículo 475 de la misma Ley

Conforme al artículo 477 de la Ley citada anteriormente, los riesgos pueden producir

- a) Incapacidad temporal
- b) Incapacidad permanente parcial
- c) Incapacidad permanente total, y
- d) La muerte

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. mientras que la incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar, siendo la incapacidad permanente total la pérdida de facultades o aptitudes de una persona para trabajar por el resto de su vida

Los empacadores voluntarios realizan trabajos de riesgosos y peligrosos para su salud física y mental abusando de su edad, necesidad económica y buena fe, para lucrar y aumentar cada vez mas sus capitales. sin mirar el otro lado de la moneda. es decir la suerte que corren estos pequeños, disfrazando mañosamente la relación laboral con la leyenda “Voluntarios”

Estos menores son utilizados como cargadores de todo tipo de artículos pesados como colchones. camas. libreros, etcétera que llegan a pesar hasta 80 kg y que en la mayoría de los casos son transportados al automóvil del cliente, de checa precios de artículos que carecen de

la etiqueta que contiene su precio o no se encuentran registrados en su computadora scanner, como repartidores de devoluciones, mercancías que son devueltas por los clientes y que son repartidas por estos a sus respectivos departamentos, como estibadores o acomodadores de los carritos de auto servicio que son sumamente pesados y peligrosos, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades de trabajo y no cuentan con atención médica, farmacéutica u hospitalaria, en caso de sufrir algún accidente de trabajo, como repartidores de volantes publicitarios que son distribuidos en las colonias cercanas a la tienda, poniendo en riesgo su integridad personal, por la necesidad de ganarse unas cuantas monedas, y no solo eso, sino que realizan labores hasta altas horas de la noche que ocasionan peligro de ser asaltados, golpeados, etcétera, debido a que no existe vigilancia alguna para ellos.

En efecto, otro problema al que se enfrenta el menor empacador es el de la alimentación, en razón de que laboran seis horas diarias (a veces suele suceder que doblen o tripliquen el turno, debido a las necesidades económicas personales y familiares, trabajando hasta quince horas y permitiendo esto su coordinador), sin tener un día de descanso obligatorio como lo señala la Ley Federal del Trabajo, lo que ocasiona enfermedades físicas y psicológicas que pueden tener como consecuencia lamentable daños a su salud, como son: Desmayos, gastritis, colitis, anemias, agotamientos físicos y mentales, debilidad, nerviosismo, entre otras. Todas estas enfermedades repercuten notoriamente en el crecimiento y desarrollo del menor y en consecuencia en su aprendizaje escolar, sin que la tienda de autoservicio se preocupe en lo mínimo por dichas cuestiones.

Otro es el levantar cosas pesadas y peligrosas como pueden ser, colchones con un peso mayor a 50 kilogramos (un solo empacador lo debe cargar), todo tipo de muebles, diablitos que transportan la mercancía al estacionamiento y que debido a su forma de ensamble son demasiado pesados.

Uno más es el acomodar o estibar los carritos de autoservicio, cada media hora se turnan a dos empacadores para acomodarlos, una vez que el cliente los desocupa

son llevados a la entrada de la tienda, a efecto de que los clientes puedan tomarlos nuevamente, pero esto se complica mucho más cuando se requiere empujarlos por filas, donde cada fila contiene más de 300 carritos a una distancia aproximada de 5 a 10 metros, esto sucede cuando se recibe la orden del coordinador de empacadores

Esto resulta muy riesgoso y más cuando solamente mandan de tres a cuatro empacadores a realizarlo, y más aún cuando son niñas empacadoras

En temporadas navideñas aumentan las labores de trabajos pesados. La demanda excesiva en ventas de productos navideños, como los árboles de navidad, que son transportados y acomodados en los vehículos de los clientes, corriendo el riesgo de ser insultado o en ocasiones golpeado por estos, cuando le sucede a la mercancía algún deterioro

Estos tipos de labores llegan a ocasionar graves accidentes de trabajo como son lesiones por golpes o caídas que provocan desgarres, fracturas y enfermedades como agotamiento físico y mental, dolores musculares y demás consecuencias que se deriven de éstas

Conlleva muchos riesgos la actividad de repartir volantes publicitarios casa por casa, ya que con esto el menor al encontrarse fuera del lugar de trabajo corre el peligro inminente de exponerse a robos, golpes, maltratos e insultos, accidentes y hasta puede perder la vida

Es por ello que requieren de seguridad social, es decir que sean inscritos en el régimen del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), y de todos los derechos que se derivan de dicha prestación (siempre y cuando se firme un Contrato Colectivo de Trabajo, como una de las finalidades del derecho de huelga, así también como a una indemnización en el caso de riesgos de trabajo, tal y como lo señala el artículo 483 de la Ley Federal del Trabajo

4.10.3 Propuesta De Periodos Vacaciones

Respecto a las vacaciones, los empacadores voluntarios que se encuentren entre los 14 y 16 años de edad, se sujetarán a lo establecido en el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables por lo menos y además se les cubrirá el 25% sobre el salario que les corresponda por concepto de prima vacacional, durante el periodo de sus vacaciones

En adición a lo anterior se entiende que los empacadores voluntarios a quienes les sea aplicable la hipótesis mencionada, así como lo señala el artículo 179, gozarán de 18 días de vacaciones por lo menos, pero una vez cumplido el año de trabajo, se estará a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, por cada año subsecuente de labores, tendrá derecho a dos días más hasta llegar al cuarto año, después de éste por cada cinco de trabajo se aumentarán dos días de vacaciones

Sabemos que los empacadores voluntarios solo pueden laborar de 14 a 16 años y por excepción de 16 a 18, por lo tanto si estos llegarán a laborar con otra categoría o nombramiento al obtener la mayoría de edad dentro de la misma empresa se deben de respetar sus derechos adquiridos, es decir, deben ser respetados los días de vacaciones a que tiene derecho y seguirse el orden señalado por el multicitado artículo

Con relación a los empacadores voluntarios mayores de dieciseis y menores de dieciocho años, que excepcionalmente laboran en las tiendas de autoservicio de acuerdo a lo establecido en el desarrollo de éste apartado, dichos empleados se sujetaran en lo establecido en el artículo 76 de la Ley en comento, la cual establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

El derecho de los trabajadores a gozar de sus vacaciones es establecido tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, siendo el caso que los trabajadores gozarán de sus vacaciones conforme a los años de servicio prestados

4.10.4 Propuesta De Pago De Aguinaldo

Dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 87 "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo la tesis de que solo gozaran del derecho de percibir aguinaldo aquellos trabajadores que estuvieran laborando precisamente el veinte de diciembre, lo cual originó que se negara el derecho al aguinaldo a muchos trabajadores, y para evitar que se siguieran causando perjuicios a los trabajadores, el Presidente de la República Mexicana promovió la reforma al artículo 87 que tiene como consecuencia jurídica corregir la errónea doctrina jurisprudencial mediante un nuevo texto aclaratorio en el sentido de que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren laborado, cualesquiera que fuere éste.

Por consiguiente los empaques voluntarios tienen derecho al pago de dicha prestación

4.10.5 Propuesta De Participación En Las Utilidades de las Tiendas De Auto Servicio O Departamentales.

Respecto a las utilidades la ley de la materia considera utilidad de cada empresa. a la renta gravable que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta

La resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas, publicada el 04 de marzo de 1985, fijó el porcentaje de utilidades en un 10% sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas. Lo anterior resulta inoperante en las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto Sobre la Renta no superior a \$6,000,000 00, (SEIS MILLONES DE PESOS 00/100 M N), que equivalen a \$6000 00 (SEIS MIL PESOS 00/100 M N), según resolución publicada el 28 de febrero de 1985, empero en la especie las tiendas de auto servicio o departamentales tienen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta mayor a la cantidad indicada, por lo que será materia de litigio dentro del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalarados de la República Mexicana (STMARM) el incremento de las utilidades del 10% declarada por dicha Comisión.

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10 % que determinó la Comisión Nacional para el reparto de utilidades en la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación de 04 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo individuales y colectivos o contratos ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores. La propia ley laboral indica que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos será la encargada de practicar las investigaciones y

estudios necesarios para obtener un porcentaje mayor o adicional de utilidades Reparto que deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando éste en trámite la objeción de los trabajadores Objeción que debe de presentarse ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro de los treinta días siguientes al día en que el patrón presente su declaración anual

Por otro lado los Empacadores Voluntarios se dividirán en trabajadores de planta y eventuales, los primeros son aquellos que tendrán permanencia en el empleo por lo menos dos años y los segundos son aquellos que laboran en periodos vacacionales según el calendario escolar respectivo Estos últimos también tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos, ya que el derecho a percibir esta prestación es un derecho social Derecho que hace tiempo se aplicaba a todos los trabajadores independientemente de que cumplieran o no con el capital menor que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual resulta violatorio al artículo 123, apartado A), fracción IX, inciso d), de nuestra Constitución, como una excepción al principio de justicia social

Espero les sea de gran utilidad el presente trabajo para un futuro y lo puedan aprovechar los estudiosos del Derecho Colectivo del Trabajo Es una propuesta difícil y laboriosa, que espero que muy pronto se lleve a la praxis y que algún día logremos constituir el Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana (STMARM) Gracias

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde los tiempos remotos, contemplados en este trabajo, encontramos que el trabajo es base fundamental de la transformación social, aunque en sus indicios solo fuera considerado como “fuerza de trabajo”, siendo que en la medida de la evolución histórica, se fue reglamentando para regular sus actividades, dando origen a la actual denominación de **DERECHO DEL TRABAJO.**

SEGUNDA.- En la medida de esa evolución, a los trabajadores que son los que aportan la fuerza de trabajo, les fue dada la oportunidad de asociarse para defender su posición frente al patrón y evitar con ello la explotación de su persona y por tanto el debilitamiento de sus capacidades físicas y mentales

TERCERA.- En México, a finales del siglo diecinueve y a principios del siglo veinte, se fueron consolidando esas asociaciones, dando cabida en la legislación a dicha protección, pero desde luego dando nacimiento a las asociaciones gremiales o sindicatos, cuyo desarrollo ha sido verdaderamente grandioso, con las consecuencias que se viven en la actualidad.

CUARTA.- Esta libertad de asociación que se da en todas las ramas de la producción, no puede ser limitativa para determinados géneros, ni mucho menos para aquellos que no han adquirido sus derechos de ciudadanos y que sin embargo realizan un trabajo frente a un patrón, en condiciones desiguales y que no solo no reciben la recompensa a su esfuerzo figurada en un salario digno, sino que tampoco les es viable la posibilidad de formar una asociación o sindicato, para hacer frente a las injusticias y a la explotación de que son objeto

QUINTA.- Por lo tanto, aseguramos que los empacadores voluntarios que casi en un cien por ciento son menores de edad, prestan un servicio directo mediante su trabajo a las tiendas de

DECIMA.- Al conformarse el sindicato de empacadores voluntarios, traería como consecuencia el reconocimiento tácito o expreso de la relación laboral que existe entre dichos trabajadores y las empresas que los mantienen a sus servicios, no considerándolos actualmente ni como sub empleados

DECIMA PRIMERA.- Es procedente en consecuencia la creación del Sindicato de Trabajadores Menores de Edad no Asalariados de la República Mexicana, iniciándose localmente en los casos de la correspondiente jurisdicción legal, para el estudio y mejoramiento de las condiciones laborales y prestaciones económicas a que son acreedores

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

1. ANDERSON Perry El Modo de producción esclavista Tercera edición Editorial Quinto Sol México 1996
2. DUPONT Emilio y otro Manual elemental de Legislación Industrial París 1921
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Derecho del Trabajo UNAM México 1990
4. BAYON María Cristina El sindicalismo Automotriz Mexicano Frente a un Nuevo Escenario. Una Perspectiva desde los Liderazgos Editorial Juan Pablos. México 1997
5. BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo Harla México 1985
6. BUEN ROSTRO CISNEROS Antonio La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo Sociedad Geografía y Estadística México 1974
7. CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo I Bibliografía Omeba. México 1980
8. CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo II Omeba Mexico 1986
9. CABANELLAS, Guillermo Introducción al Derecho Laboral Editorial Claridad Argentina 1980
10. CAMILLO SAINZ José Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo Cuadernos de extensión Académica UNAM No 26 México 1985
11. CASTORENA José de Jesús Manual de Derecho Obrero Imprenta Didot México 1963
12. CHAVEZ OROSCO, Luis Historia Social y Económica de México Colegio de México 1985

- 13 CLIMEN BELTRÁN Juan Formulario de Derecho del Trabajo Editorial Esfinge México 1961
- 14 DAVALOS José Derecho del Trabajo I Novena edición Porrúa Mexico 1999
- 15 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa México 1991
- 16 DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Tomo II Novena Edición Porrúa. México 1992
- 17 DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I México 1954
- 18 DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Décima Tercera Edición Tomo I Porrúa México 1993
- 19 DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Porrúa México 1969
- 20 DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Octava Edición 1962
- 21 DE LA CUEVA Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Editorial Porrúa México 1977
- 22 DUNKER Herman Historia del Movimiento Obrero Segunda Edición Editorial Cultura Popular México 1980
- 23 FERRARI Francisco Derecho del Trabajo Tomo I Buenos Aires 1968
- 24 FLORIS MARGADANT, Guillermo Introducción a la Historia del Derecho Mexicano Décima Edición Esfinge México 1993
- 25 GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón Diccionario de La Lengua Española Tomo I Larousse México 1987

- 26 GUERRERO Euqueno Relaciones Laborales. Porrúa México 1971
- 27 GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo Décimo octava edición Porrúa México 1994
- 28 KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo Depalma Buenos Aires 1968
- 29 LEAL Juan Felipe y Otros El Obrero Mexicano Editores Siglo XXI Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM
- 30 LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano México, Ediciones del Partido Popular Socialista. 1994
- 31 LOMBARDO TOLEDANO, Vicente "Derecho de clase y regimen democratico", en Escritos en Siempre Tomo III, Vol II México, CEFPSVLT, 1994
- 32 LOMBARDO TOLEDANO, Vicente "La Unidad Sindical en México". en Escritos en Siempre Tomo III, Vol II. México, CEFPSVLT, 1994.
- 33 LOMBARDO TOLEDANO, Vicente Teoría y Practica del Movimiento Sindical Mexicano Biblioteca del Trabajador Mexicano México 1974
- 34 LOPEZ BETANCOURT Eduardo Manual de Derecho Positivo Mexicano Editorial Libros y Arte México. 1989
- 35 MONTALVO CORREA, Jaime Fundamentos de Derecho del Trabajo Tomo I España. Madrid 1975
- 36 MUÑOS RAMON Roberto Derecho del Trabajo Porrúa Tomo II Mexico 1983
- 37 NAPOLETANO Noción de la Dirección Sindical. 1996
38. NOVO, Salvador Breve Historia del Comercio de México Cámara Nacional del Comercio de la Ciudad de México 1974 TRUEBA URBINA Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Sexta Edición Porrúa 1981 México 1981.

- 39 OTTCHAIK, Elson y otros Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II Traducción Miguel Bermúdez Cisneros Cárdenas Editor y Distribuidor México 1979
- 40 PIC Paúl Tratado Elemental de la Legislación Industrial París 1930
- 41 PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo Porrúa México 1975
- 42 RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y el Estado Trillas México 1991
- 43 RIVAS José Manual de Derecho del Trabajo Buenos Aires, 1970
- 44 RODRIGUEZ, Silvio. De la prehistoria a la Historia Editorial Quinto Sol Tercera Edición México 1986
- 45 SANTOS AZUELA Hector, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM . TRUEBA URBINA Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición Porrúa 1981 México 1981.
- 46 SANTOS AZUELA Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1987
- 47 SANTOS AZUELA, Héctor, Nociones de Derecho Positivo Mexicano Editorial Lhambra Mexicana México 1996 WOLDERBERG José y otros. El Obrero Mexicano Siglo XX Editores Instituto de Investigaciones Sociales UAM
- 48 SANTOS AZUELA Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas
- 49 SAYEG HELÚ, Jorge. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco Instituto Nacional de estudios Históricos de la Revolución Mexicana México 1980.
- 50 TRUEBA URBINA, Alberto Evolución de la Huelga Botas México 1950

LEGISLACIÓN.

- 51 COSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Porrúa México 2001
- 52 TRUEBA URBINA Alberto LEY FEDERAL DEL TRABAJO Reformada, Adicionada y Comentada por et Al Trigesima Séptima Edición Porrúa Mexico 1963
- 53 BREÑA GARDUÑO Francisco LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Segunda Edición México 1988
- 54 TEJEDA ZABRET Alfonso LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada Tercera Edición Botas México 1934
- 55 CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Porrúa Mexico 20001
- 56 LEY DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS Y DE LOS NIÑOS DEL DISTRITO FEDERAL. Gobierno del Distrito Federal México 1999

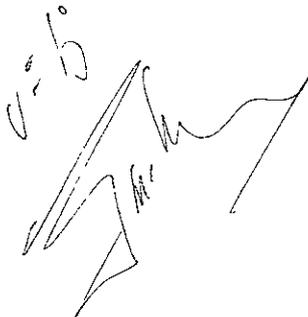
DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 57 Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edicion Número 45 Porrúa Mexico 1987
- 58 CABANELLAS Guillermo Diccionario enciclopédico de derecho usual Tomo II Talleres Lumen Argentina 1953
- 59 CABANELLAS Guillermo Diccionario enciclopédico de derecho usual Tomo III Heliasta Argentina 1981

- 60 CABANELLAS Guillermo Diccionario enciclopédico de derecho usual Tomo IV Heliasta Argentina 1981
- 61 DE PINA VARA, Rafael Diccionario de derecho Decimoctava edición, Porrúa México 1992
- 62 Enciclopedia Universal Ilustrada Europa América Tomo LVI Espasa Calpe España 1988
- 63 Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo XVI Bibliográfica Argentina Argentina 1967

OTRAS FUENTES

- 64 Folleto Informativo. Los Derechos Humanos De Las Y Los Empacadores Voluntarios De Las Tiendas De Autoservicio Del Distrito Federal Dirección General del Trabajo y Previsión Social Secretaría de Gobierno Subsecretaría de Trabajo y Prevision Social. México.1999
- 65 Convenio de Protección a Menores Empacadores Dirección General del Trabajo y Previsión Social. Secretaría de Gobierno Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social 1999
- 66 CARDENAS Cuahutémoc En Torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores Informe de Política Laboral de la DEET/STPS No 12 Julio 1999

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, located at the bottom center of the page.