

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**



CLAVE 879309

**LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE
ASOCIACIÓN, POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ARIADNA BERENICE GONZALEZ CHAVEZ

ASESOR:

LIC. RAUL RODRÍGUEZ GARCIA.

JUNIO DEL 2004

CELAYA, GTO.



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

AGRADECIMIENTOS.

¡A TI!

*Que me has dado la oportunidad de concluir,
una etapa mas de mi vida en compañía de los seres que mas amo,
Que has iluminado el sendero por el cual he de caminar,
Que has puesto en mis manos la vida misma,
guiándome en todo momento para no fracasar,
para saber valorar todas las cosas bellas que puedes brindarme y
asi mismo servir a los demás.*

*A tí, que me enseñaste a amar sin importar a quien,
Que me enseñaste a luchar y a no decaer,*

A saber que como tu puedo sufrir por los demás,

Pero sobre todo porque me diste la capacidad de perdonar.

A tí, que me has brindado a una familia unida,

A unos padres dispuestos a dar sin esperar recibir,

Que me brindas día a día una oportunidad de vida para disfrutar de mis logros.....

¡ GRACIAS DIOS MIO POR ENSEÑARME A VIVIR!

A LOS SERES QUE MAS AMO EN LA VIDA,

Y sin los cuales no estaría aquí, Aquellas personas que darían hasta su vida misma por mí, Dos seres maravillosos a los cuales, el señor me ha encomendado para que me enseñaran vivir, Es el tesoro mas preciado de mi existencia.

AQUEL SER.....

*Que con su carácter enérgico me ha dado la oportunidad
y la herencia mas grande de mi vida.*

*Aquel que en todo momento estuvo conmigo apoyándome,
y haciéndome saber que estaba ahí sin separarse de su familia.*

Aquel gran hombre, al cual no le ha importado sacrificar sus gustos y necesidades por sacar adelante a sus hijas.

*Aquella persona para la cual, no existen fracasos,
sino motivos para seguir luchando, y así superarse para mejorar la calidad de vida.*

Aquel hombre, que con su experiencia me ha enseñado que la vida no es fácil, que hay que luchar por conseguir los sueños que tenemos, que como el hay que sacrificar las cosas mas valiosas que poseemos, para lograr ser mejores.

*A ese ser, que tengo en el pedestal mas alto de mis ideales,
como ejemplo de bondad, sinceridad, rectitud, es mi ejemplo de vida.*

*Aquel hombre al cual no le ha importado dar todo lo que tiene por su familia,
que tiene la fortaleza y la energía para no decaer en los momentos mas difíciles.*

A mi ejemplo de hombre que nunca me dio todo lo que queria, en cambio me enseñó a luchar y a valorar con mi propio esfuerzo las cosas y así lograr lo que me proponía.

*A el, que me hizo responsable de mis actos, al que ve mis defectos no como errores,
sino como causas para seguir mejorando.*

Solo a el, que desde el momento que llegue a este mundo me tomo de la mano, y me ha guiado en todo el recorrido de mi vida,

A ese ser del cual me siento orgullosa, le estoy inmensamente agradecida.....

¡ ESE SER ES MI PADRE ¡

GRACIAS PADRE MIO POR ENSEÑARME A VALORAR LAS OPORTUNIDADES DE MI VIDA.

A ESA GRAN MUJER.....

Que lleva dentro de su ser una fortaleza admirable, que tiene una capacidad inmensa de amar y perdonar.

A esa gran mujer, a la cual no le importan tiempos ni espacios, tan solo el amor que a un hijo le pueda brindar.

A ese ser tan inmensamente hermoso, que irradia en su luz, alegría y bondad, es una joya en bruto, cuyo atractivo es su propia personalidad.

A esa gran mujer, que da todo sin recibir nada, que renuncia a su vida personal, a sus gustos y necesidades por satisfacer la de los demás.

Esa persona admirable que me ha acompañado durante 22 años de vida, que jamás ha renunciado a brindarme una palabra de amor.

A ese ser tan inigualable que me apoya en cada etapa de mi existencia, y que me ha hecho valorar y saber que en todo momento y a cualquier hora estará ahí.

A ese ser que me impulsa y alienta para seguir adelante, a la que en las decisiones mas difíciles de mi vida me apoya, a la que ve mis errores como oportunidades de seguir mejorando.

A esa persona que sabe que como todos me puedo equivocar, mas sin embargo siempre tiene una palabra de aliento y un pecho en el cual me pueda desahogar.

A esa mujer para la cual no existe la ignorancia sino el deseo de superación.

A ese ser que me acogió en su regazo desde el momento de mi concepción, que esperaba con alegría y gozo mi llegada, a la que me ha instruido en diferentes etapas.

Ese ser tan maravilloso que nunca me dejó desistir de mi profesión, que siempre tuvo tiempo para mi, esa persona que me ayudo, a la cual no le importaron desvelos ni ratos de mal humor, solo ella me otorgaba a cambio una sonrisa, y una palabra que me hiciera sentir mejor de cómo estaba.

Solo a mi ejemplo de mujer, a mi mas alto orgullo le puedo conceder mil palabras de agradecimiento, pero la vida no me bastaria para recompensar todo lo que me ha brindado, es por eso que en estos momentos le doy el mas grande regalo.....

El fruto de su esfuerzo...

¡ MI PROFESIÓN ;

GRACIAS MADRE MIA POR AYUDARME A REALIZAR EL LOGRO MAS GRANDE DE MI VIDA.

A UNA DE LAS GRANDES MUJERES

Que dejan huella en la vida de los seres que mas ama.

Una persona sencilla, que no le importa el quien ni el como, pero siempre esta dispuesta a dar lo mejor de si misma.

Un ángel maravilloso a la que Dios le ha dado la oportunidad de ver la realización del mayor de mis logros, la que siempre me recibe con una sonrisa y se despide con la bendición en mi rostro.

Una mujer que lucha por ver unida a su familia, a la que dentro de su ser reúne las cualidades mas hermosas... el amor a los demás, la sinceridad de sus palabras, su honestidad, bondad, son alguna de las aptitudes que la caracterizan.

Una mujer que ha visto su vida pasar por dos siglos, la que nunca guarda rencores, que es tan fuerte como la hiedra, pues por mas que se enrede, no se quiebra.

Esa excelente mujer, que esta gustosa por mis logros, y que se que esta orgullosa de lo que ha realizado a lo largo de su vida.....

ESA MUJER TAN HERMOSA, ES MI ABUELITA ANGELITTA.....

¡GRACIAS ABUE PUES CON TUS CONSEJOS, ME HAS AYUDADO A SALIR ADELANTE.¡

También les estoy inmensamente agradecidas a dos personas con las cuales dios me dio la oportunidad de convivir, ya que en el corto transcurso de mi existencia han estado con migo apoyándome y haciéndome saber que en el momento en que las necesite estarán ahí.

ELLAS SON MIS DOS GRANDES HERMANAS, VICKI Y XOCHITL.

¡GRACIAS POR COMPARTIR CONMIGO ESTA GRAN ALEGRIA.!

**También les estoy inmensamente agradecidos a mis dos
cuñados por el apoyo moral que me brindaron ellos son
Mauricio y Oscar**

**Este espacio también se lo brindo a mi sobrina
Ximena, para que este conciente en lo futuro de lo
importante qué será en su vida terminar una carrera**

*A UNA PERSONA QUE AYUDA A SU PROJIMIO,
QUE SE HA DEDICADO A UNA PROFESIÓN PRIVILEGIADA.*

*A UN SER AL QUE NO LE IMPORTAN HORAS NI DESVELOS, TAN SOLO CUMPLIR, CON LA
MEJOR DE SUS SONRISAS AL TRABAJO AL CUAL SE DEDICA.*

A UN SER QUE ESTA PRESENTE EN MI VIDA Y EN LA DE MI FAMILIA

*AQUEL SER QUE NOS APOYA Y DEL CUAL TODA SU FAMILIA SE SIENTE ORGULLOSA., A ESE SER QUE
RENUNCIO A LA REALIZACIÓN DE SU VIDA PERSONAL., PARA PONERSE AL SERVICIO DE LOS DEMAS.
A UN SER QUE NOS HA AYUDADO EN MOMENTOS DIFÍCILES , QUE ENTREGO SU VIDA SU ESPIRITU Y SU
CORAZON AL SEÑOR.*

**A ESE SER DEL CUAL YO ME SIENTO ORGULLOSA, LE DOY MIL GRACIAS POR APOYARME
Y POR SER MI PADRINO DE GRADUACIÓN.**

ESE SER ES MI TIO EL PADRE ANTONIO GONZALEZ LARA.

*AQUEL HOMBRE QUE ME APOYO EN UN MOMENTO DETERMINADO DE MI CARRERA
A ESE SER QUE CON SU AYUDA COPERO CON LA REALIZACIÓN DE MI PROFESIÓN
UN SER AL QUE POR RAZON DEL TIEMPO Y LA DISTANCIA,
NO TUVE LA OPORTUNIDAD DE CONVIVIR CON EL,
PERO DEL CUAL ME HA QUEDADO UNA GRAN SATISFACCIÓN.
A ESE SER QUE VIVE ERRANTE,
QUE MOSTRO LA PARTE ALTRUISTA DE SU PERSONALIDAD,
LE ESTOY INMENSAMENTE AGRADECIDA
POR AYUDARME A CONSEGUIR EL LOGRO MAS GRANDE DE MI VIDA.*

MIL GRACIAS TIO RUBEN GONZALEZ LARA

En la presente quisiera agradecer también a todos mis tíos paternos (Lucio, Raúl, Agustín, Nicolás, Ventura, Ángela) y maternos (Manuel, Hugo, Celina, Héctor) por todo el apoyo moral recibido.
¡ MIL GRACIAS!

Les estoy inmensamente agradecida a todos mis catedráticos, pues cada uno de ellos con sus conocimientos y experiencia me instruyeron.

En especial, le estoy agradecida a un ser que en su rostro irradia sencillez y carisma, una persona noble que posee un alto conocimiento tanto profesional como cultural, un ser en el cual creo y estoy plenamente convencida de que n algún momento cuando lo necesite me va a ayudar, con su ayuda y asesoría ha sido posible realizar el presente trabajo, a el le estoy plenamente agradecida por todo el apoyo que me ha brindado.

¡ GRACIAS LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA ¡

Por brindarme el tiempo necesario para la realización de mi tesis, y sobre todo por brindarme un poco de los conocimientos que ha adquirido a lo largo de su vida!

NOMBRE: ARIADNA Borevitz

SONZOLAZ CHAVEZ

FECHA: 5 - AGOSTO - 2004

FIRMA: P.A. Borevitz

INTRODUCCIÓN

Hablar de libertad de asociación, y mas aun, del ejercicio de la libertad de asociación por los trabajadores de confianza, es hablar de derecho colectivo del trabajo, de garantías constitucionales, de la historia del derecho del trabajo y de la clase de trabajadores que existe en nuestra Ley Federal del Trabajo, la presente tesis, es un estudio breve de estas materias, es el conducimos a la raíz del origen de la libertad de asociación trasladada hacia una clase especifica de trabajadores, los trabajadores de confianza, y el por que de su existencia en nuestro derecho.

La historia del derecho del trabajo, es una historia extensa, pero hemos de saber que los derechos de los trabajadores tuvieron sus limitaciones, ya que en los orígenes de nuestro derecho en Roma, no se contaba con un ordenamiento jurídico al respecto, pues algunos seres humanos eran considerados como objetos. Así que por lo señalado anteriormente se nos hace imposible pensar en el derecho de los trabajadores en esta época, ni mucho menos en derechos colectivos y en una normatividad al respecto.

En cuanto al derecho colectivo podemos decir que este apareció como una exigencia y expresión de agrupaciones obreras frente a una explotación y desamparo social, como creación que genero consecuencias jurídicas demasiado importantes como el contenido del presente trabajo de investigación.

Las relaciones del trabajo entre los obreros y la burguesía, experimentaron mutaciones en la vida social ante la insuficiencia de los ordenamientos de carácter privado, civil, mercantil. Por tal motivo, se comenzaron a modificar las convenciones y acuerdos en el mundo del trabajo, que con el auge de la revolución industrial rebasaron los alcances de las relaciones de trabajo, entre particulares, para comenzar a interesar a la existencia e implicaciones formales de los grupos sociales homogéneos (campesinos y trabajadores).

En cuanto a la asociación, podemos decir que el hombre es tendiente a la asociación, suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre. "La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. Se dice que el primero que fundo una asociación

política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios. La asociación como fenómeno consciente es el resultado de una convivencia dinámica. Implica un intercambio de transferencia del “yo” y el “tu” la comunicación y con ello la mutua dependencia, surge a su vez como un proceso intuitivo de conciencia inclinada a la sociabilidad y así el actuar en común se transforma en un objetivo.

Posteriormente se dan origen a diversos ordenamientos jurídicos, que a través de los años se han ido adecuando a las condiciones de vida actuales. Hoy en día la libertad de asociación en forma general se encuentra plasmada en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 9, y mas aun el derecho de asociación para una clase específica como lo son los trabajadores y los patrones en general, se encuentra en el artículo 123 apartado “A” fracción XVI de dicha ley.

De esta manera trato de abordar en la presente investigación, la situación específica de un grupo de trabajadores denominados, trabajadores de confianza contemplados en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 182 a 186 de dicha ley, en relación a sus derechos colectivos, a su libertad de asociación y a las restricciones contenidas en la presente ley para el ejercicio de los mismos.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL, EN MÉXICO Y SU DEFINICIÓN

	Pag.
1.1 CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
1.1.1 LAS DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL	2
1.1.2 LAS DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	2
1.1.3 DEFINICION QUE ATIENDE AL OBJETO DE LA RELACION LABORAL	3
1.1.4 DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL EN SI MISMA	3
1.1.5 DEFINICIONES COMPLEJAS	3
1.1.6 DEFINICIONES DOBLES	4
1.1.7 LA DEFINICIÓN PROPIA	4
1.2 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	5
1.3 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	16
1.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	18
1.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	22
1.5.1 LIBERTAD	23
1.5.2 IGUALDAD	24
1.5.3 SEGURIDAD Y CERTEZA JURÍDICA	25
1.6 EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL	27
1.7 EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES	29

CAPITULO II.
MARCO CONSTITUCIONAL DE LA LIBRE
ASOCIACIÓN.

	Pag.
2.1 DEFINICION Y CLASIFICACION DE LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES	33
2.2 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL	35
2.2.1 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía social. artc. 9 Constitucional)	35
2.2.2 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía social artc. 123 Constitucional)	36
2.2.3 libertad sindical (Garantía social artc. 123 constitucional)	37
2.3 PARTIDOS DE CLASE Y PLURICLASISTAS	40
2.4 PARTIDOS DE CONFORMACIÓN DIRECTA Y DE CONFORMACIÓN INDIRECTA	41
2.5 PARTIDOS DE EXPRESIÓN	41
2.6 GRUPOS DE PRESION	41
2.7 RUPOS PUBLICOS, GRUPOS PRIVADOS Y GRUPOS SOCIALES DE PRESION	42

CAPITULO III.
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, RESEÑA HISTORICA,
CONCEPTOS, PRINCIPIOS TEÓRICOS Y SU FINALIDAD.

	Pag.
3.1 RESUMEN HISTORICO DEL DERECHO COLECTIVO	46
3.2 CONCEPTO DOCTRINAL DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	49
3.3 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	51
3.4 TEORÍA HACERCA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	52
3.4.1 POLITICA Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	53
3.4.2 VISION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	54
3.4.3 EL PRINCIPIO QUE CONSISTE EN QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO MINIMO DE LA CLASE TRABAJADORA Y DE EL	55

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	55
3.4.4 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA	56
3.4.5 EL DERECHO COLECTIVO COMO GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE AL ESTADO	57
3.4.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE IGUALDAD Y AUN DE SUPREMACÍA DEL TRABAJO FRENTE AL CAPITAL	58
3.4.7 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO COMO MOTOR DE LA DEMOCRACIA SOCIAL	59
3.4.8 LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	60
3.4.9 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS GRUPOS SINDICALES	61
3.5 LOS CONCEPTOS DE SOCIEDAD, REUNION, COALICIÓN Y SOCIEDAD SINDICAL	62
3.5.1 EL DERECHO DE REUNION	63
3.5.2 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	64
3.5.3 LA LIBERTAD DE COALICIÓN	66
3.5.4 LAS ASOCIACIONES SINDICALES	67

CAPITULO IV. DE LAS COALICIONES Y SINDICATOS

	Pag.
4.1 DEFINICION DE COALICIÓN	72
4.1.1 JUSTIFICACION DE LAS COALICIONES	72
4.2 DEFINICION DE SINDICATOS	72
4.3 ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL, SU ORIGEN, MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN	74
4.4 CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS Y SU ESTRUCTURACION.	77
4.5 LA ACTIVIDAD POLÍTICA DE LOS SINDICATOS	84
4.6 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL	86
4.6.1 LIBERTAS DE ASOCIACIÓN (<i>Garantía social. artc. 9 Constitucional</i>)	86

4.6.2 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía social artc. 123 constitucional)	87
4.6.3LIBERTAD SINDICAL (garantía social artic. 123 constitucional)	88
4.7 TRABAJADORES Y SINDICATOS	91
4.7.1 LA SINDICACION ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER	92
4.7.2 LAS DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION	92
4.8 LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.	94
4.8.1. CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN	95
4.8.2 FUNDAMENTOS Y CRITERIOS DOCTRINALES SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN	100
4.8.3 DERECHOS DEL TRABAJADOR EXPULSADO	100

CAPITULO V.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

	Pag.
5.1 CONCEPTO JURÍDICO Y DOCTRINAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	104
5.2 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	105
5.3 REGULACION JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	105
5.4 LA VERDADERA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	108
5.5 CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	110
5.6 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A	

HUELGA	111
--------	-----

5.7 AL TRABAJADOR DE CONFIANZA NO SE LE PUEDE RESTITUIR A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL	112
--	-----

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

A decorative border with ornate floral and scrollwork patterns in each corner, framing the central text.

EL DERECHO DEL TRABAJO

EN GENERAL,

EN MEXICO

Y SU DEFINICION.

C
A
P
I
T
U
L
O
I

CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL, EN MÉXICO Y SU DEFINICIÓN.

1.1 CRITERIOS PARA LA DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

No es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir al Derecho del trabajo. Ello se debe a que no hay definiciones "puras", ya que muchas veces los autores, inclinándose preferentemente, bien hacia los sujetos de la relación laboral o a alguno de ellos, mencionan también los fines que persigue la norma.

La clasificación de las definiciones acerca del Derecho del trabajo. Por una parte tenemos la de Juan M. Galli Pujado, para él las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios¹:

- A. Criterio de referencia a los elementos generales del Derecho del trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.
- B. Criterio referente al contrato de trabajo.
- C. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, a un punto de vista objetivo a un punto de vista mixto.

Para Caballenas son los siguientes criterios²: Como regulador del contrato de trabajo.

- A. Como regulador de la relación de trabajo.
- B. Por razón del sujeto.
- C. Como conjuntos de normas.
- D. Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral

¹ SOBRE EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. REVISTA DEL TRABAJO, AÑO 1946, T. VI BUENOS AIRES, 1952, p.5 y

² INTRODUCCION, T. I, p. 55 Y 457.

Existe un intento de presentar aquellas definiciones es por eso que se propone una clasificación que podría ser la siguiente:

- A. Definición que atienden a los fines del derecho laboral.
- B. Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- C. Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- D. Definiciones quien atiende a la relación laboral. En sí misma.
- E. Definiciones complejas.
- F. Definiciones dobles.

1.1.1 LAS DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS FINES DEL DERECHO LABORAL:

Los fines verdaderos del derecho laboral corresponden a “la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la humanidad”³

Precisando Trueba Urbina que el fin más importante y trascendental de este es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformo en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios⁴. Para este autor el “Derecho del trabajo es 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 histórico: socializar la vida humana”.

De la Cueva dice que “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

1.1.2 LAS DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL:

³ CUEVA MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Ira. Ed. PORRUA p. 55 Y 457.

⁴ CUEVA MARIO DE LA. TOMO I Op. Cit. p. 135.

Giovanni Balella, en una dirección semejante, lo define como “el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales”⁵.

Gallart Folch entiende por derecho del trabajo “ el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores”⁶.

1.1.3 DEFINICIÓN QUE ATIENDE AL OBJETO DE LA RELACION LABORAL:

Rafael Caldera dice que “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”⁷.

En forma extraordinariamente sintética Henri Capitant y Paúl Cuche dicen que “la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo”⁸.

1.1.4 DEFINICIONES QUE ATIENDEN A LA RELACION LABORAL, EN SI MISMA:

En este grupo se encuentra la mayor parte de las definiciones del Derecho del Trabajo.

M. Galli sostiene que es “el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada –retribuida de la actividad humana”.

1.1.5 DEFINICIONES COMPLEJAS:

⁵ LEZIONI DI LEGISLAZIONE DELLAVORO, ROMA, 1927, P. 1, CIR. POR GALLI, OB. CIT., P. 8

⁶ DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, BARCELONA, 1936, P. 9

⁷ DERECHO DEL TRABAJO, CARACAS, 1969, P. 77

⁸ PRECIS DE LEGISLATION INDUSTRIELLE, PARIS, 1939, P. 2

Este grupo refleja, por regla general, el criterio de los autores que intentan concentrar, en los límites estrechos de las definiciones, las principales características de la disciplina. Se adhieren a estas fórmulas descriptivas entre otros, los autores que mencionamos a continuación.

De acuerdo con Rodolfo A. Napoli el derecho laboral “tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de estas y aquellos con el Estado con un fin de tutela y colaboración”⁹.

1.1.6 DEFINICIONES DOBLES:

Siguen este sistema quienes consideran necesario distinguir al Derecho laboral, en sentido amplio o doctrinal, del Derecho laboral en sentido estricto o jurídico-positivo.

“ En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”.

“En sentido estricto o jurídico positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia” (Curso..., 77-78).

1.1.7 LA DEFINICIÓN PROPIA:

Proponemos la siguiente definición: Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

LO QUE NO SE INCLUYE EN LA DEFINICIÓN:

A) El trabajo, objeto del Derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.

⁹ DERECHO DEL TRABAJO..., P. 39

- B) Del hombre, como sujeto del Derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para el y su familia.
- C) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas.
- D) El Derecho del trabajo, como disciplina jurídica, esta integrado, fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas de carácter social.
- E) El Derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.
- F) Las normas que integran el Derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.
- G) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas, respecto de los trabajadores. También conceden beneficios máximos a los trabajadores. Vgr., en cuanto a su participación en las utilidades de las empresas y en el derecho a obtener casa habitación,
- H) El Derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho a integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el derecho al paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.
- D) En el caso actual del Derecho Laboral mexicano, ya no solo juegan los intereses de los trabajadores y, eventualmente, de los empresarios, sino también, a partir de la reforma constitucional de 1962, el interés nacional reflejado en las condiciones generales de la economía.

1.2 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Al hablar sobre este tema cabe mencionar que desde la época de la prehistoria no se conoce precisamente algún fundamento sobre los datos que expondré,. En el derecho precolonial es escasa la información que puede tenerse, y esta deriva a su vez de meras suposiciones. En esta época parece ser que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios, cada gremio tenia su demarcación en la ciudad, un jefe, un dios titular y sus propias festividades

En realidad se dice que la aparición del maquinismo en los países entonces en vías de industrialización en el mundo, va produciendo la concentración de maquinarias, motores e instrumentos de trabajo, y todo esto a su vez crea una conciencia de clase en los laborantes, que impulsa y supera la concepción individualista del hombre por una concepción de interés y mejoramiento de los trabajadores como clase, grupo o categoría social.

La aparición de esta clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, así como derechos y obligaciones, los cuales tenían necesidades específicas y demandas individuales y colectivas, reclamo y obtuvo su carta de naturalización en el ámbito jurídico, la cual hizo posible, la legislación del trabajo, a su logro contribuyeron grandes factores entre ellos:

- 1.- Las acciones gubernamentales con fines de justicia social.
- 2.- Las acciones de coordinación industrial que entrelazan y favorecen los avances de la legislación del trabajo.
- 3.- La acción sindical.
- 4.-La política y socialización del propio trabajador

Aunque resulta difícil poder determinar, cuando nace en el mundo lo que hoy se denomina Derecho del Trabajo si podemos determinar, que este nace o muestra claros puntos de partida, a partir de 1764, cuando Hargreaver, en Inglaterra, con su invención de maquina de hilar, agudiza aun mas el grave desempleo que había en el país, constituyéndolo así en un grave problemas social, que fuerza a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo. Se debe destacar el nacimiento del derecho del Trabajo que en 1824, los trabajadores de Inglaterra adquieren, a través de la legislación correspondiente el derecho a la libertad de asociación y registro de uniones (Trade Unions) y con el movimiento cartista en el año de 1838, que debe su nombre a la carta del pueblo, se consolida definitivamente la formación legal, la Revolución

Francesa de 1848, que preconizaba desde su origen una legislación laboral que reconociera los derechos de los trabajadores hasta entonces desconocidos.

De la misma forma es determinante también, de este derecho, la obra de Bismark (1821-1890), primer ministro alemán, que con su deseo de hacer de Alemania una verdadera potencia Industrial y neutralizar los crecientes de las corrientes socialistas expide una legislación del trabajo, que establece incluso el seguro social para los trabajadores, superando así el individualismo liberal, lo que viene a fortalecer así el intervencionismo estatal.

Así que se puede pensar que el derecho del trabajo nació con el nombre del Derecho Industrial o Derecho Obrero, hay quienes lo estudian como Derecho o legislación obrera, porque suponen que garantiza y defiende los derechos de los trabajadores, también hay quienes consideran adecuado el nombre de Derecho Social, Derecho de los trabajadores o Derecho social económico.

En la nueva España encontramos un antecedente importante, la Ley de las Indias, esta legislación subraya disposiciones fundamentales como son: La idea de la reducción de las horas de trabajo, Jornada de ocho horas, descansos semanales, pago del séptimo día, protección al salario de los trabajadores, tendencia a fijar el salario, protección de la mujer en cinta, principio procesal de verdad sabida, principio de las casas higiénicas y la atención medica obligatoria.

Durante la independencia de nuestro país, no resaltan grandes aportaciones, ya que en esa época solo se preocupaban por elegir al nuevo gobierno, sin embargo los trabajadores eran explotados trabajando hasta 18 horas diarias, y sin ningún tipo de protección.

Posteriormente ya en el año de 1857, con la constitución de ese mismo año se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aun la intervención del

estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

México hasta principios del siglo XIX se muestra como un estado con una burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmar que esto constituyó uno de los motivos por los que se producen los importantes movimientos obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, durante la revolución, casi en los últimos años del porfiriato, debido a la deplorable situación económica en el país, la sobre explotación de los trabajadores en sus empleos acontecen las dos huelgas más importantes de este tema, La Huelga de Cananea (31 de Mayo y 3 de junio de 1906, y la de Río Blanco (7 de Enero de 1907).

La huelga Cananea, en el mineral de Cananea, sonora responde a una situación específica, En primer término se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo término, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política. En tercer término se reclamó probablemente por primera vez en México, La jornada de 8 horas y aún más importante, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número que ellos extranjeros.

La huelga de Río Blanco, tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, estado de Veracruz, los sucesos de esta huelga tuvieron más del carácter de una protesta social que de un acto obrero, pues se mencionan que estos sucesos no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo- después del paro patronal- por el rechazo del arbitraje presidencial unido a un acto de violencia en contra del almacén de raya y no así de la empresa, considerándose como un acto de saqueo, que dada las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales en la tienda de raya, es totalmente explicable en que la tienda de raya simboliza lo que más duele al trabajador.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad del salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

La revolución constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del Derecho del Trabajo en México, también contribuyen las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.

Posteriormente el programa del partido liberal, el presidente Ricardo Flores Magon, en la ciudad de San Luis Missouri lanza el 1 de Julio del año 1906 un programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional¹⁰. Este programa por lo que hace al capítulo “ Capital y Trabajo “ destacan los puntos siguientes:

“21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la porción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de mas de un peso que aquellas regiones en que la vida es mas cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador”

222. Reglamentación del servicio domestico y del trabajo al domicilio.

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

“24. Prohibir en lo absoluto el trabajo a niños menores de 14 años.

“25. Obligar a los patrones de minas, talleres, fabricas a mantener las mejores condiciones de higiene y prestar en los lugares peligrosos la seguridad a la vida de los operarios.

¹⁰ HERGOZ SILVIA JESÚS, BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LOS ANTECEDENTES Y LA ETAPA MADERISTA. MÉXICO, 1972, P. 69

- “26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos propietarios o patronos.
- “27. obligar a los patronos a pagar indemnización por los accidentes del trabajo.
- “28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para los años.
- “29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.
- “30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades para las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- “31. Prohibir a los trabajadores bajo las mas estrictas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo.
- “32. Obligar a las empresas a utilizar una minoría de empleados extranjeros.
- “33. hacer obligatorio el descanso dominical.

De esta manera este documento contiene sin duda alguna la estructura básica del artículo 123 constitucional, con algunas notables excepciones como lo es el derecho a huelga, a constituir sindicatos, etc.

EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A fines del año 1916, con el reconocimiento que hace el constituyente de ese año de los derechos de la clase trabajadora, los que con la creación del artículo 123 de la carta Magna que entro en vigor en 1917 se consagra con rango constitucional.

En forma significativa se establecen reconocimientos y protección a los trabajadores , especialmente a lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales, y protección al salario, así como a las mujeres y niños quedando asimismo reconocidos constitucionalmente el derecho al trabajo; puede afirmarse que es nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores.

Este tiene su origen en la vigésimo tercera sección ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de Diciembre, y bajo la presidencia del Diputado Luis Manuel rojas el texto aprobado por el constituyente fue el siguiente:

“ título sexto “

“ Del trabajo y 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 general, todo contrato de trabajo.

“I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.

“II. La jornada de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibido las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Quedan también prohibidos a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.

“III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

“V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato, En el periodo de lactancia tendrá dos descansos extraordinario por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente , atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades

normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX:

“VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo, quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran a cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que establecerá cada Estado.

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ni con fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

“XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

“XII. En toda negociación, agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un numero de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

“XIII. Además de estos mismos de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo

centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo o un intermediario;

“XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los conceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

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

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros:

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos serán obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación, a la Junta de conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno de la república, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejercicio nacional;

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción hagan necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa comprobación de la junta de Conciliación y arbitraje.

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a asentar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de el malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.

“XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el ultimo año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra.

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectué por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero , deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).-Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio del las juntas de conciliación y arbitraje,

c).- Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo fonda, café, taberna, cantina o tienda, para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligaciones directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permiten retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho, por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

“XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

“XXIX.- Sen consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada estado,

deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular.

“XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades Cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

En 1931 se promulga la primera Ley Federal del trabajo: en ese año se federalizaron todas las Leyes Laborales Estatales y Locales que hasta entonces existían en el país.

En 1962, se marca una etapa importante en la legislación laboral, ya que ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del trabajo.

Más tarde, en el año de 1970, específicamente el primero de Mayo, en que entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abroga a la de 1931.

En el año de 1980, también el primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley federal del Trabajo en lo Relativo al Derecho Procesal del Trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos decimocuarto y decimoquinto.

1.3 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La palabra fuente, debemos entenderla como principio, origen, fundamento o causa generadora de algo, en nuestro estudio, de las normas Jurídicas que constituyen el derecho, pues de no existir la sociedad no existiría el derecho.

Las fuentes del derecho pueden ser:

Históricas.- Las que se refieren a los orígenes, los antecedentes, en el tiempo y en el espacio, que causaron el nacimiento de las normas vigentes.

Reales.- O denominadas de otra forma, materiales o substanciales, son los hechos y elementos sociales que el legislador observa, contrasta o asimila, considerándolo así en la formulación de las disposiciones legales.

Formales.- Son las que posiblemente mas nos interesen para el estudio del derecho laboral, y las que también se les denomina jurídicas o de derecho positivo.

Las Fuentes Formales pueden ser directas o indirectas, se refieren así no a su causa generadora, sino a la forma como esta se presenta, Las fuentes directas, son la Ley, y la costumbre, y como fuentes indirectas tenemos, “ La jurisprudencia “, “ los principios generales de derecho” , y la “ Equidad“.

Aparte de la constitución general de la Republica, que es la fuente fundamental de toda la normatividad legal de un país,

La costumbre,

La Jurisprudencia,

La Ley,

La doctrina,

Los principios generales de derecho.

Siguen en orden como fuentes formales supletorias, las demás señaladas en el artículo 17 de la Ley Laboral, pues constituyen también formas de creación del derecho.

La “ Analogía”, al establecer que a falta de disposición expresa en la constitución, en la Ley Laboral, en sus Reglamentos o en los tratados Vigentes, se tomaran en su caso disposiciones que regulen situaciones similares.

Los principios generales que derivan de las normas antes citadas.

Los principios generales de justicia que derivan del artículo 123 constitucional.

La costumbre; y la equidad.

En la doctrina Laboral en general se consideran que hay tres fuentes: Las Primarias, Supletorias y especiales, correspondiendo a las primeras la Constitución, La ley Federal del Trabajo, Los tratados Internacionales referentes al trabajo, y los reglamentos a la Ley Laboral; A las fuentes Supletorias: La Jurisprudencia, Los Principios Generales del derecho y de la Justicia social, la costumbre y la equidad, y a las Especiales: las que comprenden a los contratos colectivos de naturaleza económica, que son los que se producen en los conflictos sobre la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, los que pueden señalar mayores o menores prestaciones para los trabajadores, sin que la reducción pueda ser menor que los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley del Trabajo.

1.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al hablar sobre este tema, debemos dejar en claro que es lo que se entiende por principios del Derecho del Trabajo, para algunos autores como Lino Rodríguez Arias Bustamante, los define como “ las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación”¹¹.

La LFT se funda en múltiples principios, alguno de ellos ya expresados en el propio artículo 123 constitucional. De estos principios, los mas importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley.

Uno de esos principios es el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como *fin de las normas del trabajo*. Una de esas normas ha sido, sin duda, la contenida en el artículo 2º que señala a las normas de trabajo como función, el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Según el Diccionario de la Lengua española de la Real Academia, se define al equilibrio como “ contrapeso, armonía entre cosas diversas” o bien como “ medida, sensatez en los actos y juicios” pero de acuerdo a nuestro Derecho Laboral, podemos

¹¹ CIENCIA Y FILOSOFÍA DEL DERECHO, BUENOS AIRES, 1961,P. 599

considerar que el equilibrio es la proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje ante dos contendientes de fuerzas niveladas .

El principio general del Derecho del Trabajo implícito en el artículo 2º será el de que la función de la norma del trabajo, es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulte de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.

Otro principio importante es el de justicia Social, este se encuentra en el ya referido artículo 2º y el artículo 17, relativo a las fuentes del Derecho del Trabajo, tratando de presentarlo como el modo especial de ser de la justicia del trabajo.

Existen muchas definiciones sobre lo que se denomina justicia social, algunas religiosas, otras un tanto socialistas pero tomaremos algunas como la emitida por Casas el cual precisa que la “ justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente ligado el bien común”.Para Trueba Urbina “ La idea de justicia social, no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción, o laborales , protegiendo y tutelando a los trabajadores , sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.¹²

Podemos decir , que la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares , solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive, al Estado a asumir responsabilidades sociales para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.

El trabajo como Derecho y deber social forma parte importante de este tema, para ello haremos referencia a tan citado artículo 2º y 3º de la LFT, en el cual se nos establece que se debe garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable

¹² CUEVA MARIO DE LA, TOMOI, OP. CIT P. 238.

puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente, inclusive se elevo a rango constitucional ese derecho al incorporarlo en el proemio del artículo 123 constitucional (Decreto de 1978 publicado en el DO el 19 de Diciembre de 1978).

El Derecho del trabajo podría considerarse como el derecho a exigir un empleo, el deber de trabajar, según se configura en el artículo 3^o, es apto para el mismo un deber y una honra de acuerdo con el principio “ el que no trabaja , no come 2, el incumplimiento de este deber de trabajar deberá entenderse como una falta de probidad susceptible a fundar un despido, según lo dispone el artículo 47, fracción II.

Otro principio es la libertad esta puede verse desde el punto de vista de sus raíces etimológicas al encontramos que esta proviene del latín liber-atis la cual indicaba la condición que tenia el hombre de no ser sujeto a la esclavitud.

Desde un punto de vista filosófico la libertad se entiende como una propiedad del hombre, una facultad de determinar sus propios actos, ya que este es considerado como un ser racional.

La libertad humana en un sentido mas estricto consiste en la posibilidad de preferir un bien mejor debido a que se considera un ser racional que el humano.

En un sentido Jurídico la libertad es la posibilidad de que el hombre actué conforme a la ley:

En este ámbito de libertad jurídica comprende que el hombre obre para cumplir con sus obligaciones, no haga lo prohibido, y haga o no lo que esta prohibido o lo que le es mandado, esto supone que la ley es un mandato racional, y luego entonces si se actúa conforme a la ley se equivale actuar conforme a la razón sea desacuerdo a la ley natural. Respecto a la libertad jurídica, en relación al derecho positivo consiste entonces obrar conforme a la ley positiva en tanto esta cesa conforme a la ley natural.

El principio de libertad de trabajo, se encuentra también en el artículo 3º, tiene su mas clara expresión en el artículo 4º de la ley que dispone “ No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos” el cual transcribe mas o menos palabras en el artículo 5º constitucional.

Otro principio es el de igualdad, se debe entender por esta el trato igual en circunstancias iguales, que signifiquen la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos estatales, esta representa una garantía constitucional y una valoración vigente en todos los países, este principio se encuentra reconocido en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, y debe entenderse en el sentido de igualdad ante el derecho.

Trasladándonos al ámbito del Derecho Laboral nos encontramos en el artículo 123 constitucional, apartado “A”, párrafo VII, que dice: “Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ,ni nacionalidad “, el artículo 86 de la ley recoge el mismo principio al asentar que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Pero el problema de la desigualdad en el trabajo, ha sido uno de los factores determinantes de mayores y mas graves conflictos como lo es la trágica huelga de cananea. Por ello la ley, en el ultimo párrafo del artículo 3º precisa que “ no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, credo religioso, doctrina política o condición social.” Otra muestra de este principio de se encuentra en el artículo 154 de la Ley y en el artículo 7º en el cual se determina que solo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

Por otra parte , la garantía de salud y la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho.

La previsión y la seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas. La última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos generales y profesionales. En el segundo párrafo del artículo 90 se dice, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

1.5 PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO.

Estos se pueden definir como “ Los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador¹³.”

De cualquier manera , los principios generales del derecho cumplen en el mundo de lo jurídico funciones importantísima, pues operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de las normas .

Existen principalmente dos direcciones respecto a la manera de concebir los principios generales del derecho: la llamada filosófica o ius naturalista y la histórica o positivista. La orientación positiva sostiene que estos principios a los que alude el legislador, son aquellos que sirven de inspiración y fundamento al derecho positivo; La orientación filosófica, entiende que tales principios están constituidos por las verdades eternas dictadas por la razón o por la sabiduría divina.

La función que estos principios cumplen en una forma triple ; la de servir de norma supletoria de las leyes, la de auxiliar al interprete del derecho en la búsqueda de un verdadero sentido y significación de las normas jurídicas y la de constituir la fundamentación o base del derecho. Podríamos decir que para nosotros estos principios son la materia de que el legislador se sirve para la elaboración de las leyes. Estos

¹³ DICCIONARIO DE DERECHO, RAFAEL DE PINA Y OTROS, ED. VIGÉSIMO SEXTA, ED. PORRUA, ARGENTINA 1998, P.418

principios aparecen como el complejo de ideas y creencias que forman el pensamiento jurídico de un pueblo en un momento determinado de su historia. No hay derecho sin principios, y se podría decir que estos principios son las direcciones o líneas matrices según las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas.

En 1868 aparece con toda precisión en España, la fórmula de “los Principios Generales de Derecho”, consagrándola en su Código Civil, el que estableció que cuando no haya una ley exactamente aplicable al caso controvertido, procedía su observancia.

Los principios Generales del derecho, son postulados que sirven de estructura a la propia ciencia del Derecho y no tienen entre ellos prelación ni jerarquías.

Nuestro código del Trabajo le da pleno reconocimiento legal al establecer en su artículo 17, que “ a falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6., se tomara en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de e dichos ordenamientos.

Los Principios Generales De Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.5.1 LIBERTAD

Uno de estos importantes principios es la libertad, en el cual se debe distinguir entre libertad natural y la libertad jurídica; La libertad natural es la posibilidad de hacer todo lo que se estima deseable y factible; La libertad jurídica es la posibilidad de hacer todo lo que desee dentro de los lineamientos que el sistema legal vigente establezca, siendo por tanto una libertad encuadrada en el ordenamiento social y jurídico que rige en la comunidad donde el hombre se desenvuelve.

En nuestro país las libertades están reconocidas como garantías individuales y establecidas constitucionalmente, consagrándola en el Capítulo Primero Título Primero

de la Carta Magna, la que garantiza entre otras libertades, la libertad de creencia, la de educación, de decisión sobre el número de hijos que se desee tener, así como para dedicarse a la profesión, industria, comercio, y trabajo que deseen. Se puede definir entonces a la libertad como “ el derecho del individuo a escoger, proponerse y lograr en la vida los fines lícitos que desee”.

Otro principio es la Igualdad, según la definición de la real academia de la Lengua española, esta significa, conformidad de una cosa con otra en naturaleza, forma, calidad o cantidad y también principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

Su fundamento lo encontramos en que si los hombres tienen igual naturaleza, su actividad social debe ser regida por las mismas normas reconocedoras de este principio y aunque aquellas deben regirse conforme a sus diversas actividades. Se trata de una igualdad formal.

La igualdad de Derechos se puede considerar que consiste en que las leyes que deben ser generales, no pueden establecer excepciones a favor o en contra de grupos determinados, ni para restarles o negarles derechos, ni para concederles privilegios o prerrogativas.

1.5.2 IGUALDAD

La igualdad como garantía individual podemos concebirla en el sentido de que se debe considerar como iguales ante la ley, únicamente a los que se encuentran en la misma situación jurídica, los preceptos constitucionales que reconocen este principios son:

El artículo 1º., en cuanto a que establece que en México, todo individuo gozará de las garantías por ella otorgadas, se refiere por tanto a nacionales como extranjeros, como a personas físicas o morales.

El artículo 2º., En cuanto que establece que la esclavitud esta prohibida en México, y que los esclavos del extranjero que ingresen al territorio nacional, alcanzaran por ese solo hecho, su libertad y protección de las leyes. Por lo que la igualdad consiste en que todos los individuos en ese aspecto, son iguales.

El artículo 4º., Consigna que el varón y la Mujer son artículo 12., El cual dispone que en México no se concede titulo de nobleza, ni honores ni tampoco prerrogativas hereditarias, ni se reconocen los otorgados por cualquier otro país.

El artículo 13., reconoce las siguientes cuatro garantías de igualdad:

- a).- La de que nadie puede ser juzgado por leyes privativas, es decir, por las que carecen de los atributos indispensables de estas que son generalidad, impersonalidad, abstracción y permanencia.
- b).- La garantía de igualdad consiste en que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales, es decir, por aquellos que se constituyan para juzgar solo determinados casos o a determinadas personas y después se disuelven.
- c).- La de que ninguna persona o corporación puede tener fuero es decir, prerrogativa o privilegio especial, en relación con las demás personas del conglomerado social; y.

La garantía de igualdad consistente en que ninguna persona o corporación puede gozar de mas emolumentos que los que sean compensación de sus servicios públicos y estén previamente fijados por la ley; con esta disposición se trata de evitar que se le den a determinadas personas mas emolumentos, mejoras o ganancias que a otras , por las prestaciones de los mismos servicios y en igualdad de condiciones.

1.5.3 SEGURIDAD Y CERTEZA JURÍDICA

Seguridad Jurídica es la garantía que tiene el individuo en el orden jurídico establecido, de que sus derechos le son reconocidos y en su caso protegidos por el Estado, representa garantía de estabilidad la que a su vez exige un definido y respetado estado de derecho.

La “Certeza Jurídica” es el conocimiento que tenemos a través de las leyes, de nuestros derechos, garantías y también limitaciones y prohibiciones jurídicas, independientemente de la intervención o participación coactiva del Estado.

La característica de este principio de Derecho no radica en la bondad o justicia de la norma, sino en su valor instrumental, como medio de actuación del individuo en la comunidad en que vive.

La certeza jurídica existe desde que existe la ley y esta es conocida, y la Seguridad Jurídica, se produce a posteriori, es decir, cuando la norma legal es violada o desconocida o se impone su aplicación.

Se puede afirmar que la “Garantía de Seguridad Jurídica” consiste en la obligación que tiene la autoridad, al emitir sus actos como tal, de cumplir con las formalidades y los requisitos señalados al efecto en la constitución y las leyes.

Estas garantías se establecen y regulan en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, y 26 de la Carta Magna, los que en resumen establecen que las autoridades deben ajustarse, revestir y fundir sus actos en lo dispuesto en los artículos antes citados, los que representan y consagran las garantías de Seguridad jurídicas.

Las Garantías de Seguridad jurídica o Legalidad, señaladas en los artículos 14 y 16 de la Constitución, se refieren tanto a los actos de molestia que realicen las autoridades, que son los que constituyen solo una mera perturbación o afectación en la esfera jurídica de los actos de “privación” que son aquellos que producen algún egreso del patrimonio del gobernado.

1.6 EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL.

Antes de intentar aprehender el concepto Jurídico del Derecho del Trabajo, fuerza es mencionar que entendemos por trabajo y sobre todo a que clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como un objeto de la Rama del Derecho.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, considerándolo sinónimo de actividad provechosa, de un esfuerzo dirigido a la persecución de un fin valioso. El diccionario de la real academia Española, lo define como: un esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. De este concepto se puede obtener que el trabajo supone una actividad humana dirigida a la obtención de un provecho, por lo tanto la diferencia entre el trabajo como una actividad humana, y el ocio como una inactividad se encuentra en que el trabajo tiende a la producción de la riqueza y el ocio no. No todo trabajo corresponde al derecho Laboral Vgr. El trabajo forzoso, pero también cabe mencionar que no todo trabajo libre es objeto de esta disciplina pues en la actualidad solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona a favor de otra mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales en la disciplina, puesto que la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas.

Hemos destacado en este concepto también como nota definitoria de la relación laboral, la remuneración que se define como la contraprestación que percibe una persona de otra, por a la prestación de un servicio.

IDEA DE TRABAJO EN LA HISTORIA.

La historia del trabajo, podemos equipararla sin duda alguna, a la historia del hombre, en este tema lo importante es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia, Vgr: En el antiguo Testamento¹⁴. Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas, y a comer así mismo el pan

¹⁴ GÉNESIS, III, 17 Y 19

con el sudor de su rostro, he aquí pues que el trabajo se entiende por la Biblia como un castigo.

Para un gran personaje como Aristóteles, el trabajo es concebido por él como una actividad de los esclavos, pues los señores deberían ocuparse de la Filosofía y la Política, él acentúa que el señor debe saber como tiene que mandar, y el esclavo debe saber como tiene que obedecer.

En el régimen corporativo- y las raíces que pasan a través de las gildas y cofradías, se incrustan en los colegios romanos – he aquí pues que el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun más transmitía en forma hereditaria a sus hijos, la relación con la corporación, haciéndose de tal manera, acreedora fuertes sanciones si trataba de romper ese vínculo.

El edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776 cuyo autor lo consagra con su nombre, vino a poner fin al sistema corporativo de Francia, predicando la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre.

Por otra parte Carlos Marx compara al trabajo como una mercancía, como el azúcar. Aquella se mide con el reloj y esta con la balanza¹⁵.

Posteriormente en el tratado de Versalles, el cual pone fin a la Primera Guerra Mundial (1919) la “ Declaración de Derechos Sociales “ afirma que el principio rector del derecho internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o como artículo de comercio.

Esta declaración es recogida después en la Carta de la Organización de los Estado americanos, aprobada por la Novena conferencia Internacional Americana celebrada en bogota sangriento, en 1948.

¹⁵ TRABAJO ASALARIADO Y CAPITAL, CARLOS Marx Y FEDERICO ENGELS

En la LFT vigente, en su artículo 3 consagra al mismo principio al establecer que “ El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

1.7 EL TRABAJO COMO BASE DE RELACIONES SOCIALES.

En la historia un distinguido jurista español, Manuel Alonso García, al intentar perfilar las características del trabajo, como un objeto de regulación jurídica, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales¹⁶. Podemos clasificar esas relaciones de la siguiente manera:

a).- Relaciones con otras personas.- Se dan fundamentalmente entre empleador y trabajador, es precisamente la relación del trabajo, el vínculo substancial se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y otra, física o jurídico colectiva, o patrimonio sin sujeto.

Las relaciones entre dos personas también pueden producirse en el derecho Laboral: así ocurre cuando apreciamos una relación entre dos trabajadores, a virtud de la cual, uno de ellos substituye al otro, en forma temporal o permanente o bien cuando se reclama por uno la mejoría de sus condiciones en razón de que otro trabajador percibe mejor salario, a pesar de que hace un trabajo igual.

Otro tipo de relación interpersonal se aprecia en los casos en que una persona física o jurídico colectiva, sustituye a otra en la función de patrón o empleador en una relación laboral, a esta figura se le llama substitución de patrón o empleador y se produce al aparecer un nuevo titular de la unidad económica empresarial.

b).- Relación entre un trabajador y la unidad económica empresarial.- En la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes

¹⁶ CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO, BARCELONA, 1964, p. 16

o servicios (Art. 16) lo que apoya la idea de que el trabajador no necesariamente este vinculado a una persona física o moral, sino que lo esta con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, ya sea simple o compleja, es irrelevante.

En cierto modo esta relación se explica como una relación entre una persona y una cosa. Tradicionalmente se ha negado que esta pueda ser una relación jurídica pero no se puede desechar del todo, puesto que esta motivada por el hecho de que el derecho la regula³. por otra parte esta tendencia a patrimonializar las relaciones jurídicas es también prevista en el derecho fiscal¹⁷.

c).- Relaciones con los grupos sociales.- El Derecho del Trabajo suele estudiarse desde el aspecto individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones mencionadas con anterioridad, y al segundo a un conjunto de relaciones como lo es la relación que establece el trabajador y el sindicato de trabajadores, de ella nacen obligaciones y derechos recíprocos, otra puede ser la relación que establece el trabajador con los demás miembros del grupo social y esta puede ser una relación originaria es decir, la necesidad legal para la constitución de un grupo, o una relación derivada de su condición de miembro del grupo.

Por ultimo las relaciones sociales de los grupos entre sí los cuales se manifiestan en uniones transitorias Vgr. El pacto entre sindicatos gremiales para celebrar un contrato en común, o permanentes, Vgr. Las Federaciones y confederaciones sindicales. Estas relaciones se dan entre los trabajadores pero pueden trasladarse del mismo modo a los patrones.

d).- Relaciones con el estado.- Estas relaciones laborales son múltiples, ya que el estado puede intervenir en esas relaciones de la siguiente manera:

- A).- Como empleador cuando se trate de órganos centrales del estado. Esta relación en México tiene rango constitucional a través del inciso " B " del Art. 123 y una reglamentación propia LFTSE.
- b).- También como empleador, pero a través de un organismo descentralizado, en ocasiones de integración tripartita(IMSS, INFONAVIT), o solo de participación estatal (Petróleos Mexicanos),o bien como socios principales de empresas mercantiles.
- c).- Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronales, en forma mas particular en el campo de la previsión social y un poco fuera de los cauces legales como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales o colectivos.
- d).- como arbitro, dotado de imperio y coacción, en los conflictos individuales y colectivos, en la medida en que el estado integra, junto con representantes obreros y patronales, los tribunales del trabajo.
- e).- como órgano de registro de los sindicatos federaciones y confederaciones.



MARCO CONSTITUCIONAL
DE LA LIBRE
ASOCIACION.

C
A
P
I
T
U
L
O
I
I

CAPITULO II. MARCO CONSTITUCIONAL DE LA LIBRE ASOCIACIÓN

2.1 DEFINICIÓN Y CLASIFICACION DE LAS GARANTIAS CONSTITUCIONALES.

DEFINICIÓN.

Es difícil dar una definición exacta y precisa de los Derechos Humanos, porque agrupan derechos y facultades con distintas características y efectos. Los derechos humanos son las facultades y derechos que los hombres tienen, por razón de su propia naturaleza, de la naturaleza de las cosas y del ambiente en el que viven , para conservar, utilizar y aprovechar libre, pero lícitamente, sus propias aptitudes, su actividad, y los elementos de que honestamente puede disponer, a fin de lograr su bienestar y su progreso personal, familiar y social.

En los regímenes democráticos o liberales las personas deben tener expedito el ejercicio de sus derechos humanos, que a tal efecto deben estar garantizados por los respectivos sistemas legislativo y gubernativo. Estas garantías pueden definirse como:

“ Instituciones y procedimientos mediante los cuales, la Constitución Política de un estado, asegura a los ciudadanos el disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella se encuentran consagrados”

Las garantías de los derechos del hombre son las distintas prevenciones que la soberanía ha impuesto en la ley constitutiva del Estado, como limitación y obligaciones en la actuación de los órganos gubernativos, para que los propios órganos respeten y permitan que las personas disfruten y ejerzan libre y eficientemente, dentro del marco de las leyes, los derechos humanos declarados en la misma ley constitutiva.

CLASIFICACION

Por sus efectos y finalidades peculiares, dichas garantías pueden ser clasificadas en tres grupos:

Primero el que interesa esencial o principalmente a las personas, las personales comprenden las que protegen: la vida (artículo 14, párrafo segundo, y 22, párrafo tercero); la libertad corporal (artículo 2, 5, párrafo quinto ; 14, párrafos segundo y tercero, 15, 16 párrafo primero; 17, 20, fracción X,) la igualdad (artículos 1, 2, 4, 12 y 13); la enseñanza(artículo 3); al trabajo (artículo 5); la libertad de palabra o de expresión de ideas(artículo 6); la libertad de imprenta(artículo 7); el derecho de petición(artículo 8); el derecho de asociación (artículo 9, párrafo primero); la posesión y aportación de armas(artículo 10); la libertad de tránsito (artículo 11); la inviolabilidad del domicilio(artículo 16); los derechos y libertad bajo caución, de defensa, de audiencia y en general los de los procesados(artículo 20); la prohibición de imponer penas infamantes (artículo 22); la libertad de religión o de conciencia(artículo 24); la inviolabilidad de la correspondencia(artículo 16); la propiedad (artículo 14, 16 y 27); la posesión (artículo 14 y 16); y el comercio y la industria(artículo 5 y 28).

Segundas; las de beneficio social; son las referentes a : la igualdad social y ante la ley (artículo 2, 4, 12, 13); la enseñanza (artículo 3); la libertad de imprenta(artículo 7); la libertad de reunión para presentar a las autoridades una petición o protesta (artículo 9, párrafo segundo);

Las relaciones entre los trabajadores y los patrones, y particularmente los derechos de los empleados y funcionarios de los gobiernos de la federación y Distrito Federal(definidos en el artículo 123, apartado A y B y protegidos en el artículo 14; el comercio y la industria(artículo 28); la persecución de los delitos por el Ministerio Público y no por la persona ofendida(artículo 21); el régimen penitenciario(artículo 18, segundo párrafo); y el derecho de los pueblos a ser restituidos o dotados de las tierras y aguas que necesiten (artículo 27).

El tercero es el grupo de económicas: La libertad del trabajo, de profesión, de comercio y de industria (artículo 5); la retribución del trabajo(artículo 5); la propiedad (artículo 27); la prohibición de monopolios, de exención de impuestos a pretexto de protección a la industria, la libertad de competencia y demás (artículo 28).

2.2 LIBERTAD DE ASOCIACION Y SINDICAL.

2.2.1 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía Social. Artículo 9 Constitucional).

Antes de hablar de libertad de asociación o sindical en un sentido jurídico debemos orientarnos a saber que es la libertad.

La libertad puede verse desde el punto de vista de sus raíces etimológicas al encontramos que esta proviene del latín liber-atis la cual indicaba la condición que tenía el hombre de no ser sujeto a la esclavitud. Desde un punto de vista filosófico la libertad se entiende como una propiedad del hombre, una facultad de determinar sus propios actos, ya que este es considerado como un ser racional. La libertad humana en un sentido mas estricto consiste en la posibilidad de preferir un bien mejor debido a que se considera un ser racional que el humano.

En un sentido Jurídico la libertad es la posibilidad de que el hombre actué conforme a la ley:

En este ámbito de libertad jurídica comprende que el hombre obre para cumplir con sus obligaciones, no haga lo prohibido, y haga o no lo que esta prohibido o lo que le es mandado, esto supone que la ley es un mandato racional, y luego entonces si se actúa conforme a la ley se equivale actuar conforme a la razón sea desacuerdo a la ley natural. Respecto a la libertad jurídica, en relación a l derecho positivo consiste entonces obrar conforme a la ley positiva en tanto esta cesa conforme a la ley natural.

En nuestro derecho constitucional, se habla de algunas libertades fundamentales, como lo son la libertad de educación, libre tránsito, de expresión entre otras, aquí la libertad se nos muestra en un derecho subjetivo, es decir todo derecho que tienen las personas de recibir educación, de entrar y salir del país, de expresarse. Mientras estos derechos se respeten en una sociedad determinada se podrá decir que el hombre actúa en dicha sociedad con libertad.

2.2.2 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía Social, artículo 123 Constitucional).

Es el derecho que tiene toda persona para asociarse libremente con otras para la persecución de sus propios fines o actividades para la protección de los intereses que les son comunes. La libertad de asociación es una de las aspiraciones supremas del hombre auspiciado por el humanismo, protegido por la idea que defiende al derecho natural, suele entenderse como beneficio otorgado al hombre. No obstante la libertad de asociación, como derecho del hombre no fue consagrado constitucionalmente, sino hasta mediados del siglo XIX , debido a los regímenes imperantes en la edad media como lo fue el régimen feudal y comercial. El reconocimiento de la libertad de asociación representaba en aquel entonces un obstáculo para la constitución de cualquier otro tipo de agrupaciones o asociaciones.

En la época de la revolución Francesa, la abolición de todas las asociaciones, ya fueren religiosas o corporaciones , fue una consecuencia del liberalismo revolucionario fundado en las ideas de Rousseau, en el cual se pretendía liberar al hombre de toda atadura, y motivada por la idea de que a través de las asociaciones pudiese obstaculizar la concepción de la voluntad general. Por ello se justifica que ni las constituciones revolucionarias norteamericanas ni francesas, del siglo XVIII, hayan recogido la libertad de asociación como un derecho del hombre.

El derecho de la libre asociación como muchos otros derechos humanos, deriva de una necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De aquí deriva que este derecho se

traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que con personalidad jurídica propia, con cierta continuidad y permanencia, habrán de servir a los fines, defensa de los intereses comunes de sus miembros.

De esta manera surgen agrupaciones, partidos políticos, sindicatos de obreros, colegios profesionales, asociaciones, sociedades civiles mercantiles, fundaciones culturales de beneficencia, clubes deportivos, comités de lucha entre otras.

Este derecho fundamental lo encontramos consignado en el artículo 9 y 35 fracción III de nuestra constitución en vigor.

2.2.3 LIBERTAD SINDICAL (Garantía social, artículo 123 constitucional).

Por lo que respecta a la libertad sindical, de igual manera este derecho del hombre se encuentra consagrado constitucionalmente en el artículo 9 . No obstante la libertad sindical considerada como un derecho social lo encontramos en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la misma. Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reguladas por leyes secundarias.

La libertad sindical como concepto, no tolera solo una interpretación puramente gramatical, sino que exige, además una toma de partido,.

Históricamente los sindicatos son el producto del desarrollo capitalista. Nacen en Inglaterra con el nombre de: Trade- unión, expresan idea de conjunto. Debemos recordar que los sindicatos intentan lograr en la unidad de los trabajadores, la fuerza que les permita equilibrar su poder con el del empresario. En realidad el sindicalismo es, antes que una institución jurídica, un agregado humano, probablemente inconsciente de su finalidad concreta, fuera de presentar , en su desesperación una voluntad colectiva frente al patrón. El sindicalismo es un producto del hombre-masa que pierde su individualidad para integrarse a un ente colectivo.

La finalidad del sindicalismo es clasista puesto que solo pertenece a una clase y en tanto son miembros de ellas estos encajan en sus disposiciones. Se trata así de un instrumento puramente social, dirigido a las clases sociales, que en el concepto de lenin² son “grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en un sistema históricamente determinado de la producción social por su relación, hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo, y por consiguiente, por los medios de obtención y por el volumen de la parte de la riqueza social de que disponen .

El derecho de sindicalización, o una expresión mas común en los países burgueses: libertad sindical, se entiende entonces como un derecho clasista , colectivo, destinado así solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.

No obstante, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.

Algunos documentos importantes que podríamos invocar acerca del principio de libertad sindical son los siguientes:

El artículo 123 constitucional en su fracción XVI, tiene el honor de expresar por vez primera a nivel de garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos. También encontramos la constitución de Weimar, mas ambigua diría a su vez en el artículo 159 que: “ La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica esta garantizada a cada una de las profesiones.

Todos los acuerdos o disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos”.La constitución francesa del 27 de octubre de 1946, en cuyo preámbulo afirma: “ Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la

acción sindical y adherirse al sindicato que elijan". Otro documento importante que podríamos citar es " La carta internacional Americana de Garantías Sociales ", firmada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1968. Contiene un capítulo denominado " Derecho de Asociación " y en el Art. 26 se dispone lo siguiente. "Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a su ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimientos judicial adecuado.

En realidad el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clases y junto a él puede aceptarse, como lo hace Ricord, un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

En el pleno del derecho Internacional de los derechos Humanos la libertad sindical se encuentra protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto a través de sus propias reglas constitucionales de organización, como por medio de varias convenciones elaboradas en el seno de las misma.

Entre esta cabe señalar el convenio num. 87, sobre la libertad sindical y la protección del Derecho sindical de fecha 9 de julio de 1948; el convenio no. 98, referido a la aplicación de los principios del derecho de organización y la negociación colectiva de fecha 01 de julio de 1948 y por ultimo el convenio no. 135 de fecha 23 de julio de 1971 concerniente a los representantes de los trabajadores.

En la practica cabe señalar que se han planteado numerosos problemas en cuanto al respecto de la libertad sindical en el seno de la OIT, ya sea ante el comité de la libertad sindical o ante la comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, o ante comisiones AD HOC, encargadas de la investigación de casos dudosos

resultantes de exámenes de los informes gubernamentales por parte de los órganos regulares de control de la aplicación de los convenios.

Como ocurre con todo aquel cúmulo de derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es considerado absoluto e ilimitado, al afectarle restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés público. Entre las restricciones más comunes y en sí generales a las que se subordinan el ejercicio del derecho de asociación atendiendo algunas al objeto o finalidades que persiguen los diferentes tipos de asociaciones mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas.

2.3 PARTIDOS DE CLASE Y PLURICLASISTAS.

Antes de hablar de lo que son los partidos de clase, debemos conceptualizar que significa el vocablo partido, y lo podríamos definir como: "Un grupo de hombres unidos para fomentar, mediante sus esfuerzos conjuntos, su interés basándose en algún principio determinado en el que todos sus miembros estén de acuerdo"¹⁷.

La conformación de los partidos se refiere a la manera como este gana adeptos o miembros a partir de los grupos que actúan en la sociedad, esta conformado por organizaciones preferentemente obreras, o campesinas, o profesionales, o de características religiosas, o por alguna de ellas combinada.

Haremos referencia a lo que son los partidos de clase y pluriclasistas; Los partidos de clase buscan representar los intereses de una sola clase social, reclutan a sus partidarios y reclaman beneficios para los pertenecientes a dicha clase con exclusión de las demás, los partidos de clase, buscan a sus afiliados y a sus participantes entre los miembros de organizaciones que representan a la clase en cuestión, y en el caso de los partidos comunistas, principalmente en los sindicatos y otros tipos de organizaciones obreras.

¹⁷ LENK Y NEUMMAN. TEORÍA Y SOCIOLOGÍA CRÍTICAS DE LOS PARTIDOS EDITORIAL ANAGRAMA, BARCELONA 1980., p. 82.

Los partidos pluriclasistas, tratan de conseguir a sus partidarios entre diversas clases sociales, los cuales se identifican por propósitos comunes y comparten ideas similares con relación a los problemas, estos partidos pueden trabajar a través de varias organizaciones sociales, obreras, campesinas, profesionales, etc.

2.4 PARTIDOS DE CONFORMACIÓN DIRECTA Y DE CONFORMACIÓN INDIRECTA.

Tanto los partidos de clase como pluriclasistas tienen íntimas relaciones con diversas organizaciones sociales. Estas relaciones pueden desenvolverse en distintas formas. Cuando el partido admite en su integración a organizaciones completas, estamos en presencia de partidos de conformación indirecta, esto se debe a que la relación entre el partido y sus miembros individuales se realizan de manera indirecta a través de una organización intermedia como lo puede ser la Confederación de Trabajadores de México, que a su vez se encuentra afiliada al Partido Revolucionario Institucional.

Cuando los partidos solo admiten adhesiones individuales se denominan, partidos de conformación directa, en ellos las organizaciones no se afilian con el carácter de tales, sino que cada individuo debe manifestar expresamente su intención de integrarse al partido.

2.5 PARTIDOS DE EXPRESIÓN.

Estos parecen conformarse con plantear sus exigencias y, si bien no ejercen un poder en forma directa pueden mediante coaliciones con otros partidos mayores, lograr ciertos beneficios para los intereses que representan.

2.6 GRUPOS DE PRESION.

Podremos conceptualizar a los grupos de presión como: "un agrupamiento de individuos, con cierto grado de organización, que realizan acciones dirigidas a los mecanismos formales de organización gubernamental con la intención de que tales decisiones sean

favorables a sus intereses o pretensiones.” Existen discrepancias acerca de la adecuada denominación de estos grupos. Algunos autores prefieren llamarles “grupos de interés”, en tanto que otros prefieren denominarlos “grupos de presión”.

Para David Trumann un grupo de interés es como; “cualquier grupo que, basándose en una o varias actitudes compartidas, llevan adelante ciertas reivindicaciones ante los demás grupos de la sociedad, para el establecimiento, el mantenimiento o la ampliación de formas de conducta que son inherentes a las actitudes compartidas.”

Las denominaciones de grupos de presión y grupos de interés designan dos realidades distintas o si se quiere, dos momentos diferentes de una misma realidad. El grupo de interés se caracterizan porque sus miembros comparten precisamente intereses comunes y pueden realizar acciones conjuntas para defenderlos. El grupo de presión supone una actuación específicamente dirigida a presionar a las estructuras gubernamentales para que se adopte o no una determinada medida política que favorece o no los intereses del grupo. El grupo de interés puede convertirse en ciertos momentos en grupo de presión, o incluso serlo permanentemente.

2.7 GRUPOS PUBLICOS, GRUPOS PRIVADOS Y GRUPOS SOCIALES DE PRESION.

Se ha planteado la discusión entre los politólogos acerca de si en el interior de las estructuras Estatales puedan existir grupos de presión. Algunos sostienen que, por definición, los grupos de presión solo pueden ser privados, dado que la noción de unidad Jurídica del Estado impide que este pueda ejercer presiones sobre si mismo. No obstante la complejidad de las actividades del estado ha dado lugar a que la realidad política práctica determinados grupos de funcionarios, o bien sectores específicos de la administración, entre en pugnas que les inducen a presionar a quien dentro del mismo aparato estatal habrán de tomar decisiones que pueden afectarles o beneficiarles como grupo, por ello se introduce una tercera categoría: la de grupos sociales de presión. Los cuales para Meyaud el cual dice frecuentemente que si bien es posible que los

sindicatos obreros y los patronales sean igualmente grupos de presión, nadie podría poner en el mismo plano dentro de su conciencia, al trabajador que defiende su derecho de vivir y al director de empresa que lucha por mantener sus beneficios.

Esta división tripartita permite emplear la categoría de grupos de presión en todos los sistemas socio-económicos vigentes y superar la noción de que solo pueden existir grupos de presión en las sociedades capitalistas organizados bajo los principios de la ideología democrático-liberal.

La categoría de grupos sociales de presión permite resolver el problema de las diversas motivaciones del agrupamientos de las sociedades capitalistas así como del surgimiento del grupo de presión que no pueden ser catalogados estrictamente como privados, en las sociedades socialistas el sector privado se integra por los propietarios de medios de producción; el sector social por las organizaciones que, colectivamente, poseen dichos medios o que representan intereses frente a la propiedad privada de los mismos y el sector público se constituye por la administración del gobierno y de los medios de producción y coacción que corresponden al estado.

Los grupos sociales de presión son los que se constituyen en el sector social cualquiera que sea el tipo de economía predominante. El grupo característico en este sector es el sindicato. En cierto sentido es mas característico como grupo de presión en las economías socialistas que en las capitalistas, pues en esta se manifiesta originalmente como grupo de interés que al reivindicar aspiraciones económicas, se enfrenta primero al patrono privado y, en una segunda instancia, presiona al poder político para conseguir decisiones favorables, en tanto que en la economía socialista se da siempre frente al estado como patrón y en consecuencia esta interesado en la obtención de decisiones políticas adecuadas a los intereses que representa.

La categoría de grupos públicos permite, además, analizar los enfrentamientos entre grupos que se dan en el sector público y, particularmente, a uno de ellos que la gran mayoría de los autores acepta como grupos de presión: el ejército.

A decorative border with ornate floral and scrollwork patterns in each corner, framing the central text.

DERECHO COLECTIVO
DEL TRABAJO,
RESEÑA HISTORICA,
CONCEPTOS,
PRINCIPIOS TEORICOS.

C
A
P
I
T
U
L
O
I
I
I

CAPITULO III- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO RESEÑA HISTORICA, CONCEPTOS, PRINCIPIOS TEORICOS Y SU FINALIDAD .

3.1 RESUMEN HISTORICO DEL DERECHO COLECTIVO.

Nuestra referencia mas remota, la podemos encontrar a mediados del siglo XIX el cual para objeto de nuestro estudio lo podemos dividir en tres etapas: La edad heroica; la época de la tolerancia y el reconocimiento de las instituciones por las legislación ordinaria. Es difícil decir cuando principia o cuando termina cada uno de ellos, porque estos datos varían de país en país; son mas bien tendencias generales mas o menos uniformes.

I.- La edad Heroica: Cuentan algunas crónicas de que los industriales textiles de Puebla en la época del porfiriismo cercaron los campamentos de sus trabajadores , a efecto de que nadie pudiera penetrar en ellos e introducir de esta forma lo que para ellos eran los perfumes de la libertad, pero también los trabajadores de los primeros años del siglo XIX tuvieron un cerco insalvable: la concepción individualista de la vida social, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resulta inútil levantar barreras, porque serian derribadas, la ley de Chapelier (14 junio de 1791) que hacia imposible la asociación de trabajadores y sus huelgas, así mismo los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el derecho civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo. Sin embargo la causa de los trabajadores contó con muchas voces, representadas ante todo por el socialismo utópico y por numerosos médicos que revelaron la degeneración física de los niños despiadadamente explotados en las fabricas de la burguesía. La lucha se inicio al principiar el siglo y en ella se destacan tres acontecimientos: La ley inglesa de Francis place , del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la publicación del manifiesto comunista y la revolución francesa de 1848.

2.- La era de la Tolerancia: Esta etapa se abrió con la Ley inglesa de Francis Place , pero hubieron que pasar l rededor de 40 años para que el principio de libertad sindical se extendiera por toda Europa.

En el año de 1845 los carpinteros de Paris hicieron estallar una hueiga, sofocada violentamente por la policía y encarcelados los lideres principales. El abogado Berreger¹⁸ asumió la defensa de los trabajadores y propuso lo que podría llamarse la justificación de la hueiga por los derechos naturales del hombre: toda persona recordó, es libre para trabajar, para no hacerlo y para retirarse del trabajo que desempeña, ahora bien concluyo la circunstancia de que varios hombres se retiren al mismo tiempo del trabajo, no puede transformar el derecho individual de cada uno en un delito,; pero los tribunales de Francia desoyeron la defensa..

En la revolución de 1848, lograron los obreros que la comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del Derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical: la derrota de la segunda revolución Francesa retardo hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del código penal relativos a la coalición y a la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La ley del trabajo del canciller Bismark de 1869, extendida en 1782 a todo el imperio Alemán, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo .

Estas y otras leyes Europeas forjaron la era de la tolerancia: la coalición la hueiga y la asociación profesional quedaron toleradas pero no constituían derechos de los trabajadores consecuentemente, los empresarios podrían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza publica a fin de que evitara cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas.

¹⁸ BERREGER, LIBRO DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. 3RA. Ed. PORRUA ,S.A., CAPITULO XX Y XXI.

El estado continuo respetando el principio del dejar – hacer y dejar- pasar, si bien con un sentido nuevo y bilateral: sin reconocer oficialmente el hecho el estado acepto la realidad de la lucha de clases y dejo a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra. En el libro del constitucionalista Mexicano José Maria Lozano¹⁹–expuso la mejor explicación que conocemos de esta era de la tolerancia y de ella podemos destacar la famosa frase “ La ley no prohíbe el pacto celebrado, pero tampoco lo autoriza, porque la tolerancia de la ley es el espíritu de la libertad que deja hacer o no hacer”.

3.- El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria: Este es el tercer momento en la historia del Derecho Colectivo del Trabajo el cual se produjo lentamente en los países de Europa y América constituyendo el coronamiento de las luchas del movimiento obrero , de la fuerza del pensamiento socialista derivado del manifiesto comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social. En virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa. Podríamos pensar que desde aquellos lejanos tiempos, devendría la idea base de la previsión social y de la seguridad sociales, que infiltro como un principio determinante del derecho del trabajo, en una especie de preparación del Derecho Social de la sociedad futura, en lo que se uniría como lo que hoy conocemos como derecho del trabajo y derecho de la seguridad social. Ciertamente el aseguramiento de una existencia decorosa de los trabajadores podría provenir del estado, pero en la era de la tolerancia se encontraban atados todavía por el pensamiento del liberalismo político y económico, circunstancia que obligo al movimiento obrero a exigir , en primer termino el reconocimiento legal de las asociaciones sindicales, a efecto de que pudieran luchar con los empresarios en igualdad de fuerzas, e imponer en los contratos colectivos, normas humanitarias para la prestación de los trabajos.

Respecto a la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre los dos elementos de la producción, el trabajo que es la unidad de

¹⁹ LOZANO MARIA JOSE, TRATADOS DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE/IMPRENTA DEL COMERCIO DE DUBLAN Y CIA. MÉXICO, 1876, PAG236

todos los trabajadores y el capital. En la imposición de este principio nuevo radica la grandeza de la lucha obrera: la igualdad de fuerzas y del derecho entre el trabajo y el capital, en la espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres.

3.2 CONCEPTO DOCTRINAL DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

No es fácil encontrar definiciones acerca del Derecho Colectivo del Trabajo, si nos remontamos al pasado en España este Derecho carece de una sustentación legislativa, salvo que se reconozcan como tales a los instrumentos legales que reprimen esta manifestación, de ahí que los autores españoles hagan caso omiso del concepto. Sin embargo podemos dar algunas definiciones:

Para Mario de la Cueva: El derecho colectivo del trabajo son aquellos principios, normas e instituciones que reglamenten la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo”²⁰

Otra definición dada por este autor sería” El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.

Para Caballenas: El derecho colectivo del trabajo es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinadas o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

²⁰ CUEVA MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed. PRIMERA. Ed. PORRUA P. 211.

De acuerdo a la tendencia social y política que no podría ser admitida por quienes niegan la existencia de lucha de clases podría definirse también como “el capítulo del derecho del trabajo que establece las cauces institucionales de la lucha de clases”²¹

Esta idea de derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y porque no tiene en alguna medida fuerza legal, pues en nuestra ley en el título séptimo se denomina, precisamente” Relaciones colectivas del trabajo y el acuerdo fundamental entre sindicatos, obreros y patrones “contratos colectivos del trabajo”.

El concepto de derecho colectivo del trabajo, intenta resumir la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas, la expresión de derecho atiende al aspecto normativo en tanto que la palabra “colectivo” atiende a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto, esto puede ser cierto con algunas reservas respecto a que los organismos sindicales, que naciendo de una coalición integran, sin embargo una persona jurídica que se individualiza, no lo es en cambio, respecto de la clase patronal que pueda acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas solo a título individual.

Para finalizar la expresión trabajo intenta ubicar el tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja el contenido de esta parte, que en gran medida es ajena al trabajo en sí mismo considerando, a propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive, al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, esto es, el derecho a no trabajar.²²

²¹ BUEN L. NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, ed: 9ª, Ed. PORRUA, MÉXICO 1994, p. 290.

²² BUEN L. NESTOR DERECHO DEL TRABAJO TOMO II OP. CIT. P. 571

3.3 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Al exponer este tema podemos comentar que fueron varias las disposiciones sobre trabajo dictadas por los jefes de operaciones y gobernadores provisionales de la revolución constitucionalista.²³, la principal ley que reconoció para el estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras, fue la Ley de Millán de fecha 6 de Octubre de 1915, sus considerandos revelan la urgencia de que los trabajadores se asociaran para realizar las promesas de la revolución y así justificar el derecho a la sindicación, tanto mas cuanto que las leyes “ han protegido siempre a las sociedades capitalistas”.

Al concluir el histórico debate de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, y en la cual participo el diputado Macías, se elaboro el proyecto de la Declaración de los derechos sociales del trabajo; en uno de sus considerandos en relación con las instituciones del derecho colectivo del trabajo se dijo:

La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es mas necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución mas equitativa; de esta manera uno de los medios mas eficaces para obtener este mejoramiento por parte de los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente(huelga), y en todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

Si las normas de derecho sustantivo, condiciones de trabajo, prevenciones para el trabajo de las mujeres y los menores, previsión y seguridad sociales es la manifestación de amor por la justicia social , el reconocimiento de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y la negación del paro empresarial como instrumento de lucha,

²³ CUEVA MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. Cit. P. 430

muestra la idea del constituyente de implantar el principio de que en la empresa la voluntad de la clase trabajadora es el elemento sin el cual no puede desarrollar ninguna actividad.

Una aplicación social del artículo quinto de la carta Magna: La comunidad de los trabajadores no puede ser obligada a prestar su trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Esto revela también el propósito de la asamblea de permitir a la clase trabajadora, mediante el argumento supremo de la huelga, la fijación periódica de las jornadas de trabajo y de los salarios y de la consecuente elevación permanente de los niveles de vida.

3.4 TEORIA ACERCA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Al hablar del derecho del trabajo, podemos sustentar la tesis de que este derecho es un estatuto unitario compuesto de varias partes las cuales se pueden dividir entre el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora posteriormente subdividimos la parte nuclear en el derecho individual del trabajo y el derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y añadimos que la previsión y con mayor razón la seguridad social, había adquirido su autonomía como estatuto independiente. Y a la envoltura protectora como el conjunto de principios normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegura la vigencia del derecho del trabajo; y la subdividimos en las autoridades del trabajo, en el derecho colectivo y en el derecho procesal del trabajo. Finalmente podemos definir al derecho colectivo como “los principios normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo”.

Partiendo de lo señalado con antelación podemos entrar a la teoría del derecho colectivo del trabajo señalándola en diez puntos importantes:

3.4.1.-POLITICA Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La palabra política tiene un origen griego, entre los que tuvo, particularmente en la obra de Aristóteles un significado amplísimo:²⁴ el conocimiento de la totalidad de las cosas de la polis, y fueron de verdad sus historiadores y los sofistas los primeros que penetraron hasta lo mas profundo de los problemas del poder. El concepto es de naturaleza polémica y nació en Atenas porque en esa ciudad existieron las libertades democráticas .

El siglo XVIII, (de Pericles) fue un siglo político porque en él se planteo la problemática que conduciría a la Revolución Francesa, de la que a su vez brotarían las corrientes sociales, económicas y jurídicas con las que nació el siglo XIX, y porque en él se produjo la Revolución Industrial, base de la transformación de la vida económica de la edad contemporánea.

El termino política, especialmente en los maestros alemanes, se restringió a los problemas estatales y devino una de las disciplinas que se ocupan del poder del estado como una ciencia y un arte de contenidos y fines específicos; en su aspecto primero fue declarada una ciencia de valores, que se proponía señalar las rutas que deberían seguir los gobernantes, no como principios metafísicos, sino los que va marcando la vida del pueblo, en su aspecto segundo, la política es el arte del buen gobierno, del que se dirige a la realización de los ideales de la justicia. Existe todavía una tercera acepción : la política es el arte y la técnica para la conquista del poder estatal y ponerlo a servicio de la justicia.

El movimiento obrero nació como un instrumento de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices; primeramente, conquistar su derecho a la existencia- libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores- en segundo termino podemos romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los tribunales estatales – reconocimiento del derecho de

²⁴ GÓMEZ ROBLEDO ANTONIO , LIBRO DE ARISTÓTELES POLÍTICA, Ed. UNAM, 1963.

huelga – como un procedimiento legítimo para buscar la auto composición del conflicto – y en tercer y último lugar superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral - contratos y convenciones colectivos – de condiciones de trabajo para todas las personas de su gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Desde el punto de vista de la clase obrera, la política puede definirse diciendo que es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales.

A resumen podemos decir que el derecho colectivo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuros de sus miembros y de una sociedad nueva del mañana, que será la república del trabajo.

3.4.2.- VISION TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Comenzaremos en señalar que en la doctrina romana, lo mismo que en la república de Weimar, se afirma la existencia de una tríada unida de las instituciones de derecho colectivo del trabajo, la cual se da en tres elementos importantes: Las asociaciones del trabajo, de empresa o de profesión, sus convenios, contratos colectivos y contratos- ley u obligatorios y los conflictos obrero-empresariales.

La visión triangular del derecho colectivo del trabajo, la que también recibe el nombre de la teoría de la unidad indisociable , estaba apuntada en los testimonios transcritos, pero le faltaba precisión, fue en el coloquio de la OIT sobre la libertad sindical donde se

abrió el panorama: fueron muchas y muy brillantes las intervenciones de los asistentes al coloquio, en las que dolorosamente se puso de relieve, que en los pueblos latinoamericanos, con excepciones, no se respetaban los principios e instituciones, particularmente la huelga, con el pretexto de la sindicación, la negociación y contratación colectivas y la huelga misma, obedecían a razones y fundamentos diversos, lo que autorizaba el reconocimiento de uno o dos de ellas, con exclusión de otra u otras.

Fue ahí donde se llega al convencimiento de que en las estructuras económicas y capitalistas, la libertad no puede ser seccionada. Uno de los informes finales redactados por los funcionarios de la OIT nos dice:

“ El concepto de libertad sindical en si esta constituido por una trilogía indisociable, a saber, el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. La libertad sindical era un derecho de carácter político, reconocidos a todos los trabajadores sin distinción, incluidos los funcionarios públicos. El ejercicio de dicha libertad posibilita la defensa de los derechos frente al estado y los empleadores garantizando la justicia social necesaria para que todos pudieran vivir dignamente y satisfacer sus necesidades.”

El Coloquio contiene la idea que refuerza la indisociabilidad de la trilogía esta es el principio creador del derecho colectivo del trabajo, es la libertad sindical y que es todo el contenido del triángulo, de lo que se desprende en la historia que fue ese principio quien lanzo las flechas de la indicación de la negociación y contratación colectivas y de la huelga.

3.4.3 EL PRINCIPIO QUE CONSISTE EN QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO MINIMO DE LA CLASE TRABAJADORA Y DE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La parte de la declaración de los derechos sociales contiene únicamente los beneficios que el pueblo aseguro en la constitución a los trabajadores por la prestación de su

trabajo “ Los caracteres de la declaración, norma suprema del país se transmiten a todas las disposiciones que emanen de ella, de donde resulta que la legislación del trabajo expedida por el poder legislativo intocable por el derecho internacional del trabajo , para los contratos colectivos y demás fuentes formales del derecho del trabajo, principio que fue declarado por la ley de 1970 en su artículo 56:” Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley”.

3.4.4 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA.

El derecho colectivo es un derecho de y para los trabajadores como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza, lo es porque en su origen fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, lo es por su esencia porque por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas la clase trabajadora y la patronal, lo es porque el fin del derecho colectivo es la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales , que atempere la explotación del trabajo por el capital.

Podemos entender como derecho de clase el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectiva y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

La finalidad de las relaciones de trabajo no es regular en proporción aritmética del intercambio de las prestaciones patrimoniales en las conmutaciones privadas, sino que esta mas cerca de la justicia distributiva , ya que su finalidad en aplicación de las frases ultimas del artículo tercero de la ley es distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajo, que es el elemento humano y consecuentemente el valor supremo, obtenga una participación que le coloque en un nivel económico decoroso.

3.4.5 EL DERECHO COLECTIVO COMO GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE AL ESTADO.

Podríamos entender por libertad sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estime convenientes y el derecho de estas para actuar libremente para la realización de sus fines.

De esta definición podemos inferir que existen dos dimensiones primeras las cuales son el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a un sindicato, y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente.

Tanto su naturaleza como su finalidad explican que inmediatamente después de la expedición de la Ley de Chapelier el grito de guerra del movimiento obrero fuera la exigencia del reconocimiento de la libertad sindical. Por lo tanto el aspecto primero de la libertad en el derecho colectivo del trabajo se dirigió a su conquista frente al estado. Así está declarado en el artículo 357 de la ley nueva, que procede 234 de la ley de 1931: “ Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa”; el convenio aparece así mismo en el Convenio 87 de la OIT de 1948: artículo segundo: los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes “; y se encuentra igualmente en el artículo 23 párrafo cuarto, de la declaración universal de los derechos del hombre : “ Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Entre los aspectos mas generales que podemos señalar acerca de la libertad sindical es que al igual que los derechos del hombre esta fue un derecho de los trabajadores y de sus organizaciones frente al estado, un no hacer equivalente a una prohibición, cuya consecuencia, seria la de no intervención del poder publico en el nacimiento y en la organización de los sindicatos.

A este fin se elaboro el articulo 359 de la ley, que no existía en la legislación de 1931, y cuyo antecedente se allá en el párrafo primero del articulo tercero del ya citado convenio de la OIT, que dice “ que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatuto y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes , el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.; en su segundo aspecto recordaremos que la libertad se ocupa de las organizaciones, debemos mencionar que la burguesía del siglo XIX impuso al estado la formula dejar-hacer dejar-pasar el desarrollo de la economía, pero le exigió a fin de garantizar la acción libre del capital impidie4ra la formación de las asociaciones obreras, mas aun sancionara penalmente toda acción que pudiera actuar en las relaciones del trabajo-capital. Conseguida la libertad sindical los trabajadores exigieron al estado la no intervención, no solo en el nacimiento de las asociaciones , sino también en su acción para imponer colectivamente las condiciones del trabajo.

En tal circunstancia al principio se puso al servicio de la igualdad para la acción de los hombres y se convirtió en una especie de garantías en la lucha entre trabajo y capital. Años después el estado se vio obligado a actuar como colaborador de la economía y a garantizar los derechos mínimos fundamentales del trabajo, la libertad sindical mantuvo la tesis de que la superación de las condiciones de prestación de los servicios podría lograrse por la negociación y contratación colectivas libres o mediante el ejercicio libre del derecho de huelga.

3.4.6 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE IGUALDAD Y AUN DE SUPREMACÍA DEL TRABAJO FRENTE AL CAPITAL.

La igualdad que fundo el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, la igualdad de los factores de la producción trabajo y capital, de tal suerte que en cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono, y ahí donde entrara la

convención-ley, entre la totalidad de los trabajadores de la rama industrial comercial considerada y el conjunto de los empresarios.

En el derecho mexicano podríamos hablar de una supremacía jurídica del trabajo, compensatoria de la supremacía económica del capital. El derecho del trabajo persigue como fin principal otorgar beneficios cada vez mejores a los obreros , a cuyo efecto, el artículo 394 de la ley previene que “ El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento”, sin perjuicio de los casos enumerados específicamente en la ley por imperativos técnicos y económicos, otra prerrogativa consiste en que la iniciativa para iniciar la celebración de los contratos colectivos corresponde a los trabajadores , según disposición contenida en el artículo 387 de la ley y la tercera consiste en la diferencia que existe entre la huelga y el paro empresarial.

3.4.7 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO COMO MOTOR DE LA DEMOCRACIA SOCIAL

La palabra democracia posee hoy en día dos significaciones , es la del sentido orgánico y la de sentido substancial, el primer concepto proviene de Atenas y se define como la forma de *gobierno en el cual el pueblo es el gobernante y el gobernado. El segundo se concibe como una forma de vida política en la que sus principios esenciales son la igualdad, la libertad y el propósito de realizar la justicia.*

A la democracia social corresponde la extensión de los procedimientos democráticos, del dominio público, al plan económico y social. Se trata de una aplicación, a todos los aspectos de la vida colectiva , de los principios y técnicas democráticas, esto es de la subordinación de las relaciones sociales y de los mecanismos económicos a la voluntad de los individuos empleados en estas relaciones o utilizados por estos mecanismos,. Si la democracia de una manera general significa la asunción por los hombres libres, de la responsabilidad de su destino común, la democracia social se resuelve en un tipo de

sociedad, en el cual, la totalidad de las actividades esta sometida a la determinación del grupo. Lo que la democracia social realiza al liberal al hombre de la servidumbre del poder, la democracia social las aplica a todas las formas de dominación.

La democracia social entra en una primera relación con el derecho colectivo del trabajo, por cuanto exige una organización y una vida auténticamente democrática en los sindicatos de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo como motor principal en la lucha de clases es para conseguir un nivel de vida decoroso para los trabajadores en el presente y en el futuro, hasta el día en que pueda suprimirse la explotación del hombre por el hombre y poner las fuerzas económicas al servicio del trabajo.

3.4.3 LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El derecho colectivo del trabajo tiene como finalidad suprema la persona del trabajador el cual es el autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

El derecho colectivo del trabajo tiene una doble naturaleza es un fin en si, mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes , y como finalidad suprema se puede decir, que es un medio para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Para alcanzar estos propósitos el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico en forma inmediata y mediata.

Dentro de la forma inmediata una de las consecuencias que podríamos determinar es la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales , donde se formara la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a

una elevación constante de sus niveles de existencia: El efecto segundo es la creación de la democracia de clases sociales , esto es, la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social; El tercer aspecto es el intento de aplicación integral del principio de igualdad , el derecho colectivo pretende acabar con los privilegios del capital.; el cuarto efecto es la finalidad suprema es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos del trabajo; el quinto punto hace al derecho colectivo insaciable porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo, se extiende a todas las condiciones de prestación de servicios; la consecuencia sexta consiste en que el derecho colectivo no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo sino que se hace garante de su cumplimiento; el movimiento obrero conoce de las dificultades de los trabajadores para defender sus derechos, de este conocimiento se deriva la pretensión de intervenir en cada relación individual de trabajo, para asegurar su cumplimiento, así se explican las facultades representativas de los sindicatos y de la presión constante de los dirigentes sindicales para obligar al empresario a cumplir con las disposiciones contenidas en las relaciones individuales de trabajo; por último este derecho constituye un principio nuevo de estructuración del estado, el cual consiste en la integración de ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios, por mencionar un ejemplo tenemos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al Instituto Mexicano del Seguro Social entre otros.

Y la influencia mediata del derecho colectivo se refiere al mundo y a la sociedad del mañana.

3.4.9 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS GRUPOS SINDICALES.

Partimos de la base de que el pensamiento contemporáneo, ha superado la disputa en torno a la naturaleza pública o privada del derecho del trabajo, para considerarlo derecho social, una rama distinta de aquellas.

Definimos al derecho colectivo del trabajo, como un estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.

La libertad sindical es originariamente, un derecho de cada trabajador tanto por razones sociológicas, cuanto jurídicas, lo primero porque la libertad es un atributo de la persona individual y porque esta es anterior al sindicato, una vez formados adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se les da el nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona.

Para el mundo contemporáneo, el sindicato es el portador de una idea de comunidad en consecuencia los sindicatos obreros son titulares de un interés colectivo, al que en el pasado se le llamo interés profesional.

El derecho individual del trabajo, no es solo un argumento para regir relaciones actuales de cada trabajador, sino que en su aplicación integral es un asunto colectivo, de donde nace el derecho a huelga para exigir su cumplimiento.

3.5. LOS CONCEPTOS DE SOCIEDAD, REUNION Y ASOCIACIÓN, COALICIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL.

Los conceptos a los que nos referimos con antelación, se dividen en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en privado, publico y social, constituida la primera por la sociedad (deben incluirse en esta categoría, las asociaciones civiles y mercantiles), la segunda por las instituciones de derecho publico, la reunión y la asociación, y la tercera por las de derecho social, la coalición y la asociación sindical.

De las cinco figuras la sociedad se practica desde la mas remota antigüedad , los estudiosos del derecho romano consideran a la sociates como un contrato admitido y practicado en roma, bilateral, consensual e intuiti persona.

El grupo de los derechos públicos, reunión y asociación, adquirieron un relieve y una significación particulares al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre de los últimos dos siglos; los dos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la constitución de 1857 como dos de los derechos del hombre y pasaron con el mismo numero a la Carta Magna que hoy nos rige . Los derechos sociales, coalición y asociación sindical, están consignados en la fracción XVI del artículo 123.

Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores.

3.5.1 EL DERECHO DE REUNION.

La libertad es un concepto unitario, que se diversifica atendiendo a la función de varios aspectos en la vida humana a la que se aplica. La manifestación de este concepto ha pasado por diferentes etapas: La reunión publica o privada esta prohibida; El Estado la tolera; Se conoce su legitimidad en la legislación ordinaria y finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de la reunión publica o privada.

El artículo noveno de la constitución vigente en nuestro país nos señala: ²⁴ No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.... No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o una reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar alguna protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciera uso de la violencia o amenaza para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee.

El concepto de reunión mas amplio y completo que podemos observar en este análisis es el del maestro Georges Burdeau, la cual nos dice: “ La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses” ²⁵Sin embargo, podemos resumir esta

²⁵ LES LIBERATES PUBLIQUES, LIBRAIRE GENERALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE, PARIS 1961, PAG. 180 Y SIGTS.

definición en los términos siguientes: La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por el hombre en las declaraciones y constituciones de los dos últimos siglos. Es un derecho político, que pertenece a todos los seres humanos frente al estado, precisamente porque sirve para pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa: una conducta que estuvo prohibida y vigilada por los poderes públicos, es un derecho publico subjetivo que impone al estado un dejar-hacer.

3.5.2 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

La asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad y también recorrió las etapas históricas que mencionamos en el apartado anterior.

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos y no razones como lo pueden ser: Uno primero expresado en la ley de Chapelier, producto del individualismo de la época, se hizo consistir en que la pertenencia a una o varias asociaciones era, así se decía, un obstáculo al juego libre de la libertad individual tal es el caso de las ordenes religiosas; Una segundo, impuesto por el liberalismo económico de la burguesía, aseguraba que las corporaciones y asociaciones de los compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y el tercero seria esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de la uniones de los hombres.

Reconoce nuestra constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya de preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía

ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones... En todos los ordenes posibles la unión hace la fuerza... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; Lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de los asociados; el poder colectivo.

Existen dos criterios al analizar la definición: El primero es atendiendo a su origen en el cual se define su función, y se encuentra en el Código Civil de 1928:” El contrato por el cual se constituye una asociación, dice el artículo 2671 del mismo ordenamiento: “ debe constar por escrito; El segundo criterio nos menciona que los actos jurídicos se clasifican en unilaterales y plurilaterales, según proceda una o varias voluntades. El derecho privado quiso reducir el segundo a la figura de contrato pero existen otros dos tipos de actos plurilaterales como lo es el acto colectivo y el acto unión, en el acto colectivo cada uno de los interesados quieren lo mismo y persiguen un fin idéntico tales son el ejemplo de las sociedades o las asociaciones, en el acto unión todos quieren lo mismo pero la diferencia persiste en que cada uno de los interesados persiguen un fin distinto, un ejemplo se encuentra en los contratos y convenciones colectivas de trabajo se busca la reglamentación de las condiciones de prestación de los servicios, pero los sindicatos buscan mejorar los niveles de vida de los hombres, en tanto los empresarios se plantean la paz social en sus empresas, a fin de asegurar sus utilidades. La asociación, acto unión es una unión solidaria para la realización de un fin determinado.

La definición de las asociaciones es paralela a la de la reunión, con la variante de que si esta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin se convierta en un elemento esencial: La asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades, no se incluye el reparto de utilidades porque esta intención las convertiría en instituciones de derecho privado.

La libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos.

Por su naturaleza, es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres, esta se ejerce en dos frentes, de un lado por personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados.

3.5.3 LA LIBERTAD DE COALICIÓN.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en la defensa de sus intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, así mismo el artículo 355 de la ley del trabajo vigente define la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Sin embargo es frecuente la formación de una coalición, sin que se llegue a producir la huelga o a crearse un sindicato.

La coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota con ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical: aquella es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coacción. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente y de los futuros. Pero también la asociación sindical esta precedida por la coalición, mas aun los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones de derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical.

La huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no esta reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal ni la huelga ni los sindicatos. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prologo obligado de las otras instituciones.

3.5.4 LAS ASOCIACIONES SINDICALES.

Al hablar sobre este tema podríamos como introducción plantearnos la interrogante de ¿Cuál es la relación entre los derechos reconocidos por el artículo noveno y 123 fracción XVI de nuestra Carta Magna Podríamos comenzar diciendo, que el derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación es decir el derecho de asociación sindical es la especie del derecho de asociación al cual consideraremos el genero, además el derecho de asociación sindical es distinto al derecho general de asociación, son derechos distintos producto de circunstancias históricas y finalidades distintas, pero poseen, como fundamento ultimo, la naturaleza social del hombre.

El derecho de asociación sindical es una aplicación general del derecho de asociación, solamente así se comprende que en los pueblos que garantizaron en sus constituciones la libertad general de asociación, pudieran vivir libremente los organismos sindicales. Si en algunos estados fue necesario expedir leyes especiales, ello se debió a que existían normas particulares que prohibían expresamente, y aun sancionaban como delitos, la formación y actividad de los sindicatos. La existencia de estas leyes obligó a la clase trabajadora a exigir su derogación y la garantía constitucional de que el poder relativo no podría revivirlas.

Las dos libertades acusan ondas diferencias : la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos culturales, deportivos etc. Mientras que la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la diferencia del distinto campo de la actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: “ La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de la clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales”

Estos dos derechos persiguen propósitos diversos; el derecho de asociación es una garantía frente al estado que impone a este un no hacer, mientras el derecho de asociación sindical es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra; la libertad general de asociación es un derecho individual del hombre, mientras el derecho de asociación sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores, condiciones dignas en la prestación de los servicios.

Las circunstancias que dieron origen a los dos derechos de asociación son distintas, en el siglo XVIII, la libertad humana se ahogaba en las aguas negras del despotismo : Los derechos del hombre de este siglo nacieron al amor de la libertad, y el enemigo a vencer, que era, de verdad, el único, era el despotismo de los borbones franceses. Entre

estos derechos, que tendrían un valor universal, porque se aplicarían a todos los seres humanos, se reconocieron los de reunión y asociación, cuya idea inicial fue la defensa en común de los derechos individuales contra todo poder público, irrenunciables e imprescriptibles.

El derecho de propiedad privada y la revolución industrial dividieron a los hombres en dos clases opuestas, trabajadores y burgueses, de tal suerte, que la nueva guerra se desato entre ellas. Ahí nació el nuevo y mas poderoso enemigo, la clase capitalista. El sindicalismo se presento como el ejercito proletario que iría a la lucha , por de pronto, para que el capital le permitiera vivir, y mas tarde destruirlo y crear la republica de los trabajadores.

La libertad sindical fue garantía de la clase que sufría injusticia por sus explotadores, tanto o mas que la libertad general de asociación, fue un derecho político.

La filosofía social, política y jurídica que impulso las declaraciones de los derechos del hombre, incluido el derecho general de asociación, se expreso en el individualismo y en el liberalismo económico, doble pensamiento de la burguesía.

La libertad general de asociación se integro en un derecho frente al estado, al que se impuso un no-hacer. La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; pero tuvo también que ser un derecho de los trabajadores un dejar-hacer al estado, un no prohibir ni las asociaciones ni las luchas huelguísticas.

La libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres a asociarse, pero que impuso como ya hemos mencionado al estado un dejar-hacer; la libertad sindical reafirmo el derecho de los hombres a asociarse, pero impuso un triple deber, un deber negativo del estado en dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar las luchas del trabajo contra el capital; un deber positivo del capital

consignado en el artículo 387 de nuestra Ley Federal del Trabajo: " el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a la celebración de dichos contratos, no solamente tolerando y aun protegiendo el ejercicio del derecho a huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores.

Por ultimo cabe recalcar, que la libertad general, fue un derecho de todos los hombres, sin que pudiera consignarse limitaciones, lo que significa que los trabajadores y sus patronos podrían asociarse para los mas variados fines culturales o deportivos; la libertad sindical fue un derecho de una clase social, los trabajadores, es decir, es un derecho de clase.

A decorative border with ornate floral and scrollwork patterns in each corner, framing the central text.

DE LAS COALICIONES
Y SINDICATOS.

C
A
P
I
T
U
L
O
I
V

CAPITULO IV.- DE LAS COALICIONES Y SINDICATOS.

4.1 DEFINICION DE COALICIÓN.

En su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale a confederación liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, un convenio celebrado por un grupo de personas.

El concepto señalado con antelación, lo hemos abordado en el capítulo anterior, pero cabe mencionar que es indispensable hablar de coaliciones para abarcar el tema de los sindicatos; por lo que señalamos, que la coalición. Es el convenio o pacto colectivo, acuerdo mayoritario etc. “ Es la acción concretada, de un cierto número de trabajadores, para la defensa de sus derechos o intereses” o en otras palabras, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

4.1.1 JUSTIFICACION DE LAS COALICIONES.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición, de los trabajadores y patrones, y el artículo 355 la define como; el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, los artículos 440 y 441 de la ley, al hacer referencia a coalición utiliza como equivalente, al mismo tiempo, de acuerdo o grupo.²⁶ La fracción XVI del artículo 123 constitucional, reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, y asociaciones profesionales² constitución federal de los estados unidos mexicanos.

4.2 DEFINICION DE SINDICATOS.

Para nuestra normativa laboral, sindicato es la “asociación” de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, el

²⁶ TRUEBA URBINA ALBERTO Y OTROS, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. 84ª, Ed. PORRUA, 2003, p. 173-174.

sindicato una vez constituido tendrá personalidad jurídica propia y podrá con tal carácter celebrar validamente contratos colectivos y contratos-ley y proceder a sus revisiones y modificaciones, así como a demandar su debido cumplimiento.

Para Néstor del Buen L. Sindicato es la persona moral constituida por trabajadores o por patrones para defensa de sus intereses de clase. La definición anterior podemos explicarla de la manera siguiente:

Es la persona social.. Ya que nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el artículo 25 fracc. IV, del código civil en vigor del Distrito Federal. Es decir, es una persona jurídica, con su cualidad de permanencia.

Libremente constituida. Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos. El artículo 357 de la LFT expresa la idea de que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por trabajadores o por patrones. Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos, de ahí que sea necesario precisar que se trata de uno o de otro.

Para la defensa de sus intereses de clase. La condición clasista del sindicato tiene un origen en el pensamiento Marxista, implica la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social, sin embargo no todos los que pertenecen a una clase económica, tienen, por fuerza, conciencia de ello. Indudablemente nuestro sindicato es clasista, en base a un concepto económico pero no político ni ideológico de la clase social, por el contrario el sindicato esta muy lejos de representar, al menos en nuestro país, el reflejo preciso de la conciencia de clase.

La figura jurídica- laboral del sindicato tiene un antecedente genérico en el artículo 9 de nuestra Carta Magna que claramente establece el derecho constitucional de asociación

al prescribir que no se podrá coartar el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

Su fundamento concreto lo encontramos en la fracción XVI del artículo 123 del apartado "A" de la ley señalada con antelación que prescribe que tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones, etc. Es por esta disposición constitucional que se consagra como garantía social y de clase el derecho de asociarse y coaligarse. Por otra parte también nuestro código civil reconoce y define la asociación desde el punto de vista jurídico, al consignar que cuando varios individuos, convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley, y que no tenga carácter preponderadamente económico, constituyen una asociación.

4.3 ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL, SU ORIGEN MOTIVACIÓN Y FORMACIÓN.

La sociedad, el estado, el derecho y el capital todo era contrario a la organización de los trabajadores. El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en si mismo y le aisló en sus semejante, para explorar mejor el trabajo.

La regulación del contrato de arrendamiento de servicios y las leyes penales significaron el triunfo del capital sobre el hombre, esta situación degrado hasta el devenir de una maquina, la menos valiosa de las utilizadas en las fabricas de la burguesía. Ahí se probó que al capital no le interesan los derechos humanos pues lo importante era el desarrollo intocable de la economía capitalista.

Aparentemente, la negación de la libertad sindical colocaba al empresario en la misma condición del trabajador. El nacimiento y el desarrollo del sindicato no fueron obra de teorías o filosofías socio- políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los primeros años del siglo pasado: el transito del trabajo individual a la manufactura y a la

fabrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

La crítica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue la revolución industrial que no solo acabó con el trabajo libre y arrojó a una verdadera miseria, según la frase de Marx, a los que no pudieron absorber las fabricas, además, substituyó la relación de persona a persona con la del dominio del empresario sobre el conglomerado obrero: en el sistema corporativo. La relación de trabajo se cumplía en forma individual y era de naturaleza personal entre el maestro, dueño del taller y trabajador efectivo y el compañero o aprendiz, esto es, era una relación entre trabajadores.

En cambio en el régimen capitalista, el empresario fijaba en un documento unilateral al que se daba el nombre de reglamento de fabrica, las condiciones de prestación de los servicios, que podían ser aceptadas o rechazadas, pero jamás discutidas, el sindicato fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general, al que en aquella época se llamó el interés profesional, que no era la simple suma de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y el de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro.

Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron, la supresión de los delitos de coalición asociación y huelga, y el reconocimiento de sus derechos a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectivas mediante, en última instancia, por el procedimiento de huelga.

Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: Así lo relatan los autores ingleses el origen de la

Trade-Unión; y así se formó en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del estado de Veracruz.

Podemos definir al sindicato diciendo que es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común de la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.

El sindicalismo de los siglos XIX y XX posee una filosofía distinta: La revolución francesa suprimió los viejos privilegios de la nobleza, a partir de ese momento la sociedad se escindió en dos sectores generales: trabajo y capital, con lo cual la lucha de clase tomó un nuevo rumbo:

Sin duda, la asociación de compañeros se propuso el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y de vida, pero le faltó la conciencia de constituir una clase social opuesta a otra u otras; además, nunca tuvo la visión de un mundo nuevo por lo que no se planteó la posibilidad de una revolución social que destruirá las estructuras económicas, políticas y jurídicas.

Fue así como nacieron las dos finalidades del sindicalismo, a las que ya nos hemos referido: una, inmediata, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida en el presente, y otra mediata, la creación de la república del trabajo.

El sindicato nació en forma natural, como respuesta humana al materialismo de la burguesía, no fue creación de los filósofos, hombres de ciencia y economistas.

Los trabajadores demandaron la universalización de la regla no intervención del estado en las relaciones económicas, lo que equivaldría al reconocimiento de las libertades de sindicación, de negociación y contratación colectivas y de huelga.

El sindicalismo, imponía, la igualdad del trabajo y del capital ante la ley, por lo tanto cada uno de los factores de la producción actuarían libremente en defensa de sus intereses y derechos. El sindicalismo fue así un impulso de la nueva vida, la respuesta del trabajo al capital, la postulación del principio de que el trabajo también debe contar en la estructuración de los fenómenos económicos.

Marx, el torrente revolucionario de la justicia social, se adueño del movimiento obrero y sindical a partir del mes de febrero de 1848, fecha en que apareció el manifiesto comunista, el documento mas importantes de toda la historia humana en las luchas por la liberación, la unificación y la significación del trabajo. El manifiesto nos da, con su clásica sencillez la expresión autentica de esta situación; el proletario moderno, esto es, nace, crece y se desarrolla a lo largo de la historia contemporánea como el objeto concreto, la fuerza positiva cuya acción revolucionaria necesaria tiene forzosamente que encontrar su indispensable meta en el comunismo.

Las ideas del Manifiesto fue la reafirmación de los trabajadores de constituir una clase portadora del mas alto valor humano, del trabajo, fuente soberana de la civilización y de la cultura; el conocimiento de que había sido y era la clase explotada por los poseedores del capital; la prestación descarnada en la que vivían las familias obreras.

En resumen el Manifiesto señalo el destino de la historia que había reservado al proletariado: *luchar por la creación, en todos los pueblos y para la humanidad de la sociedad socialista.*

4.4 CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS Y SU ESTRUCTURACION.

La ley clasifica o distingue²⁷ a los sindicatos obreros en cinco clases y estos pueden ser:

²⁷ NAVARRETE BORREL MIGUEL, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ed 6TA, Ed. POIRUA, MÉXICO 1991, p. 554.

1.-**GREMIALES:** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.- **DE EMPRESA:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

3.- **LOS INDUSTRIALES:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial.

4.-**NACIONALES DE INDUSTRIA:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o mas entidades federativas.

5.- **DE OFICIOS VARIOS:** Los formados por trabajadores de diversas profesiones, los que solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el numero de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

• En cuanto a la clasificación que hace la ley de los sindicatos patronales, la hace atendiendo a si dicha agrupación comprende a patronos de mas de una entidad federativa y a una o varias actividades, clasificándolos de la siguiente manera:

✓ Los formados por patronos de una o varias ramas de actividad.

✓ Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

1.- Su constitución: El art. 357 de la LFT nos establece que tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, esto quiere decir, que se trata de un acto libre y se necesitan en el caso de sindicatos de trabajadores por lo menos veinte trabajadores, que al unir sus voluntades crean un nuevo sujeto de derecho, por ello se puede afirmar, que se trata de un negocio jurídico y se necesita para su constitución que se cumpla con los requisitos esenciales y de validez²⁸.

²⁸ NÉSTOR DEL BUEN, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p. 744

Los elementos subjetivos: Estos se expresan en la manera como se presenta el consentimiento en la asamblea constitutiva y el requisito de forma y sus limitantes de no intervenir en el ámbito religioso ni ejercer la profesión de comerciante con el ánimo de lucro. A los trabajadores también se les limita en razón de la edad ya que deben ser mayores de 14 años y de la naturaleza de su relación; se prohíbe también a los trabajadores de confianza ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores. En cuanto al número ya se ha mencionado que deben ser por lo menos 20 trabajadores. La ley menciona que, deberán encontrarse en "servicio activo", sin embargo el artículo 364, dice que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración, aquellos cuya relación de trabajadores hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y en la que se otorgue este.

3.- Respecto al consentimiento: En este punto, la ley no exige que se exprese de manera especial, ante un funcionario público, para la creación de un sindicato, por lo que bastará que se haga de manera indudable. Se podrá otorgar por escrito, verbalmente y aun cualquier otra forma. La ley presume que el consentimiento debe expresarse en una asamblea constitutiva, pero no condiciona su celebración a ningún requisito.

4.- La forma: Predomina el criterio de la consensualidad, la forma de expresión de la voluntad para la constitución de un sindicato es, en ese sentido, formal.

5.- El objeto posible: Como elemento esencial del negocio jurídico constitutivo, está expresado en el concepto mismo del sindicato el cual consiste de acuerdo a la ley, en el estudio, mejoramiento y defensa del interés de la clase que acude a su formación. La ley es precisa a este respecto, pues menciona que los sindicatos tienen prohibido intervenir en los asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. El objeto del sindicato debe expresarse en los estatutos.

ESTADÍSTICO
DE LA BIBLIOTECA

6.- Los estatutos: El estatuto sindical es el instrumento por medio del cual se expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Este puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y las del sindicato con terceros. Son la norma general que regirá la vida de los sindicatos.

❖ LOS ESTATUTOS.

a).- **EL ESTATUTO COMO ELEMENTO ESENCIAL:** En la medida en que el sindicato no puede nacer sin estatuto, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial y constitutivo. Este se vincula de tal manera al sindicato que es imposible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca de estatuto.

b).- **CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS:** estos deberán contener entre otras especificaciones:

1.- Denominación.

2.- Domicilio.

3.- Objeto y duración.

4.- Condiciones de su admisión.

5.- Condiciones de sus afiliados.

6.- Obligaciones y derechos de sus asociados

7.- Motivos y procedimientos de expulsión.

8.- Correcciones disciplinarias.

9.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de asambleas ordinarias y quórum requerido para seccionar.

10.- Determinación de los miembros de la mesa directiva entre otros.

Estos contenidos se encuentran en las disposiciones del artículo 371 de la LFT.

c).- **LIBERTAD ESTATUTARIA,** determinismo legal Este se encuentra en el principio de libertad sindical, previsto en el artículo 359 de la LFT, el cual se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a las organizaciones en sí, opera solo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales. Puede afirmarse que la regla general es la de su libre formación, pero esta queda restringida particularmente en lo que se refiere a la aplicación de las sanciones.

d).- MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS: Esta facultad se encuentra en forma indirecta en el artículo 377 fracc. II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de tres días, la modificación de los estatutos.

La ley a este respecto, no señala que requisitos deben cumplirse por lo que corresponderá a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales²⁹.

□ Reglamentos: Esta disposición se encuentra en el artículo 359 de la ley citada con antelación, la cual nos señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos. No se encuentra otra mención en la ley. Para García Abellán un reglamento “ constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato, desde un punto de vista a su funcionamiento administrativo “.

La función reglamentaria es potestativa, pues, un sindicato puede operar sin reglamento, su necesidad surgirá de la mayor o menor complejidad de la organización.

1.- LA MESA DIRECTIVA: La ley acepta que el nombramiento de la mesa directiva, se realice en una asamblea diferente a la asamblea constitutiva. Esto refleja el hecho que la representación originaria del sindicato en condición de una persona moral, es función de la asamblea, la que puede delegarla en la mesa directiva. En el artículo 376 se establece, supletoriamente a la voluntad de la asamblea, que “ La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de sus estatutos”. La integración de la mesa directiva no estará marcada de manera necesaria, en la ley, solo indirectamente se hace referencia a su integración por secretarías, mencionándose al secretario general y a los secretarios de organización y de actas.

²⁹ NESTOR DEL BUEN . DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, Op. Cit. p. 748.

Las limitantes a la designación de la mesa directiva al disponer en el artículo 372 que “ No podrán formar parte de la mesa directiva de los sindicatos: I. Los trabajadores menores de 16 años; y II. Los extranjeros³⁰ .

2.- Admisión, renuncia, expulsión así como los derechos y obligaciones de los trabajadores: Nada impide que un trabajador solicite su ingreso a un sindicato, sin embargo no existe un derecho al no ingreso, pues, si este existiera, se limitaría el principio de la libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores y a los sindicatos a asociarse con otros en contra de su voluntad. Lo señalado con antelación tiene que ver con las relaciones entre los trabajadores y el sindicato y la sanción que hace la ley respecto a la libertad de separación y renuncia del sindicato del que se forma parte. En las cláusulas de exclusión se consideran los motivos y procedimientos de expulsión.

Por lo que se refiere a los derechos y obligaciones de sus miembros de una asociación sindical son los que corresponden a los integrantes de cualquier comunidad la cual analizaremos de una manera muy breve.

a).- Derechos: Los derechos que poseen los sindicatos, pueden dividirse en :

Derechos directos: Estos derechos se derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la libertad de los sindicatos, por ejemplo: **A).- Los derechos directos,** derivados de la normas estatutarias como: el derecho a participar de la vida del sindicato, concurrir a las asambleas, facultad de votar todas las decisiones de las asambleas y la aptitud para ser votado para cualquier puesto sindical. **B).- Derechos directos** derivados de los beneficios obtenidos por la libertad sindical como; el derecho del trabajo que tiene como finalidad inmediata el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores; esa es la esencia de los contratos colectivos y contratos-ley, cuyas normas se convierten, automáticamente, en derechos concretos de cada trabajador.

³⁰ NESTOR DEL BUEN .DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Op. Cit. p.751.

Derechos Reflejos. Son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son. Se incluyen las cláusulas de preferencia sindical; son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen.

b) Obligaciones. La ley no tiene ninguna disposición específica pero en la fracción VI del artículo 371 al establecer el contenido de los estatutos, menciona las obligaciones y derechos de los asociados, como pueden ser en resumen las siguientes:

- No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad: La violación a estos preceptos es uno de los motivos mas frecuentes de expulsión.
- Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos: concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se le confieren a la asambleas o por la directiva sindical, de conformidad con los estatutos.
- Acatar los acuerdos de las asambleas y de las directivas, dictadas en los términos estatutarios.
- Pagar las cuotas sindicales. Este es el acto constitutivo de un sindicato de un sindicato se practica una democracia directa, esto es a manera comparativa, porque la asamblea es la totalidad de los miembros fundadores del sindicato; después vendrá el ingreso de nuevos trabajadores. En una nueva comparación se puede señalar que la asamblea constitutiva es una coalición suprasindical, una especie de poder constituyente, no solo porque es la creadora de un sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos, a los que se le llama norma sindical fundamental.

Los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos. Una tercera comparación hace ver que la primera es el poder legislativo y el tribunal supremo, lo que confirma que la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de democracia directa, en tanto la directiva es el poder ejecutivo, expresión del

pensamiento democrático, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y porque es responsable ante esta³¹.

La asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados.

4.5 LA ACTIVIDAD POLÍTICA DE LOS SINDICATOS.

En el punto señalado con antelación hemos visto lo referente en cuanto a la estructura y organización de los sindicatos, ahora abordaremos los aspectos como los de su actividad política.

Al hablar sobre este tema estamos hablando de las libertades políticas sindicales, las cuales son aquellas que garantizan la formación, la vida y la actividad libre de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediata y mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

Si repasamos la historia encontramos que la finalidad originariamente que los trabajadores se propusieron fue la inmediata, a saber, el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios y la elevación de los niveles económicos de los trabajadores y de su familia.

Conquistado este primer aspecto de la libertad sindical, nos damos cuenta de que la vida, las realidades sociales y los hechos, y la decisión del movimiento obrero, se impusieron una vez más a las leyes y al pensamiento conservador, porque esta es la finalidad de quienes pretenden negar actualmente la legitimidad de la finalidad mediata o política de los sindicatos.

Para el maestro Georges Burdeau los hechos han venido a resolver el problema que se planteaba todavía a principio de nuestro siglo, cuando los dirigentes de las

³¹ CUEVA MARIO DE LA. TOMO II. Op.Cit. P. 355

organizaciones obreras tenían que interrogarse acerca del porvenir de sus movimientos.

El sindicalismo es hoy, un poder de hecho, como muchos otros, de los que se distingue por la amplitud de su base social; y de la misma manera que los demás poderes, busca en la acción política los medios que le permitan satisfacer las exigencias de sus miembros.

En México la ley Veracruzana del trabajo de 1918, modelo de las leyes de los estados, se inspiró en la legislación francesa en las cuales las cuestiones políticas y religiosas estaban prohibidas por los sindicatos. A solicitud del presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión aprobó el 17 de Octubre de 1940 se suprimiera la prohibición política.

Los sindicatos tanto en el viejo como en el nuevo continente, se forjaron en la lucha de justicia social contra el capital y su estado, quiere decir, el sindicato surgió como un movimiento político, con un propósito de modificación de las bases del orden jurídico.

Superados el individualismo y el liberalismo, negar la intervención de los sindicatos en la vida política nacional equivaldría a desconocer la historia y las transformaciones operadas en los últimos cincuenta años, y constituirían el sacrificio de los hombres para satisfacer las ansias de poder y de riqueza de las minorías que gobiernan a los pueblos en el sistema capitalista del mundo occidental.

La aceptación de la doble actividad política de los sindicatos no debe entenderse en el sentido de que el sindicato, como persona jurídica, pueda sustituir a los trabajadores en la emisión del voto ciudadano, de tal manera, que cada organismo sindical tendría tantos votos como miembros registrado. Por lo tanto, nada impide q cada trabajador a votar por los candidatos de un partido político al que estuviere adherida la organización sindical³².

³² CUEVA MARIO DE LA . TOMO II. Op.CIT.p. 280.

En la actualidad, los sindicatos sí pueden tener una actividad política pues originariamente estos surgieron como un movimiento obrero, es decir, de una lucha por una sociedad más justa.

4.6 LIBERTAD DE ASOCIACION Y SINDICAL.

4.6.1 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN (Garantía Social. Artículo 9 Constitucional).

Antes de hablar de libertad de asociación o sindical en un sentido jurídico debemos orientarnos a saber que es la libertad.

La libertad puede verse desde el punto de vista de sus raíces etimológicas al encontramos que esta proviene del latín liber-atis la cual indicaba la condición que tenía el hombre de no ser sujeto a la esclavitud.

Desde un punto de vista filosófico la libertad se entiende como una propiedad del hombre, una facultad de determinar sus propios actos, ya que este es considerado como un ser racional, La libertad humana en un sentido más estricto consiste en la posibilidad de preferir un bien mejor debido a que se considera un ser racional que el humano.

En un sentido Jurídico la libertad es la posibilidad de que el hombre actúe conforme a la ley: En este ámbito de libertad jurídica comprende que el hombre obre para cumplir con sus obligaciones, no haga lo prohibido, y haga o no lo que está prohibido o lo que le es mandado, esto supone que la ley es un mandato racional, y luego entonces si se actúa conforme a la ley se equivale actuar conforme a la razón sea desacuerdo a la ley natural. Respecto a la libertad jurídica, en relación al derecho positivo consiste entonces obrar conforme a la ley positiva en tanto ésta cesa conforme a la ley natural.

En nuestro derecho constitucional, se habla de algunas libertades fundamentales, como lo son la libertad de educación, libre tránsito, de expresión entre otras, aquí la libertad se nos muestra en un derecho subjetivo, es decir todo derecho que tienen las personas

de recibir educación, de entrar y salir del país, de expresarse. Mientras estos derechos se respeten en una sociedad determinada se podrá decir que el hombre actúa en dicha sociedad con libertad.

4.6.2 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN(Garantía Social, artículo 123 Constitucional).

Es el derecho que tiene toda persona para asociarse libremente con otras para la persecución de sus propios fines o actividades para la protección de los intereses que les son comunes. La libertad de asociación es una de las aspiraciones supremas del hombre auspiciado por el humanismo, protegido por la idea que defiende al derecho natural, suele entenderse como beneficio otorgado al hombre. No obstante la libertad de asociación, como derecho del hombre no fue consagrado constitucionalmente, sino hasta mediados del siglo XIX , debido a los regímenes imperantes en la edad media como lo fue el régimen fabril y comercial.

El reconocimiento de la libertad de asociación representaba en aquel entonces un *obstáculo para la constitución de cualquier otro tipo de agrupaciones o asociaciones*. En la época de la revolución Francesa , la abolición de todas las asociaciones, ya fueren religiosas o corporaciones , fue una consecuencia del liberalismo revolucionario *fundado en las ideas de Rousseau, en el cual se pretendía liberar al hombre de toda atadura, y motivada por la idea de que a través de las asociaciones pudiese obstaculizar la concepción de la voluntad general*. Por ello se justifica que ni las constituciones *revolucionarias norteamericanas ni francesas, del siglo XVIII, hayan recogido la libertad de asociación como un derecho del hombre*.

El derecho de la libre asociación como muchos otros derechos humanos, deriva de una *necesidad social de solidaridad y asistencia mutua*. De aquí deriva que este derecho se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que con personalidad jurídica propia, con cierta continuidad y permanencia, habrán de servir a los fines, defensa de los intereses comunes de sus miembros.

De esta manera surgen agrupaciones, partidos políticos, sindicatos de obreros, colegios profesionales, asociaciones, sociedades civiles mercantiles, fundaciones culturales de beneficencia, clubes deportivos, comités de lucha entre otras.

Este derecho fundamental lo encontramos consignado en el artículo 9 y 35 fracción III de nuestra constitución en vigor.

4.6.3 LIBERTAD SINDICAL(Garantía social, artículo 123 constitucional).

Por lo que respecta a la libertad sindical, de igual manera este derecho del hombre se encuentra consagrado constitucionalmente en el artículo 9 . No obstante la libertad sindical considerada como un derecho social lo encontramos en el artículo 123 apartado A fracción XVI de la misma. Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reguladas por leyes secundarias.

La libertad sindical como concepto, no tolera solo una interpretación puramente gramatical, sino que exige, además una toma de partido,.

Históricamente los sindicatos son el producto del desarrollo capitalista. Nacen en Inglaterra con el nombre de: Trade- unión, expresan idea de conjunto. Debemos recordar que los sindicatos intentan lograr en la unidad de los trabajadores, la fuerza que les permita equilibrar su poder con el del empresario.

En realidad el sindicalismo es, antes que una institución jurídica, un agregado humano, *probablemente inconsciente de su finalidad concreta, fuera de presentar , en su desesperación una voluntad colectiva frente al patrón.* El sindicalismo es un producto del hombre-masa que pierde su individualidad para integrarse a un ente colectivo.

La finalidad del sindicalismo es clasista puesto que solo pertenece a una clase y en tanto son miembros de ellas estos encajan en sus disposiciones. Se trata así de un instrumento

puramente social, dirigido a las clases sociales, que en el concepto de Lenin² son “grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en un sistema históricamente determinado de la producción social por su relación, hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo, y por consiguiente, por los medios de obtención y por el volumen de la parte de la riqueza social de que disponen.

El derecho de sindicalización, o una expresión más común en los países burgueses: libertad sindical, se entiende entonces como un derecho clasista, colectivo, destinado así solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.

No obstante, en la medida en que la clase social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical. Algunos documentos importantes que podríamos invocar acerca del principio de libertad sindical son los siguientes:

El artículo 123 constitucional en su fracción XVI, tiene el honor de expresar por vez primera a nivel de garantía social que se otorga de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos. También encontramos la constitución de Weimar, más ambigua diría a su vez en el artículo 159 que: “La libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos o disposiciones tendientes a limitar o trabar esta libertad son ilícitos”. La constitución francesa del 27 de octubre de 1946, en cuyo preámbulo afirma: “Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y adherirse al sindicato que elijan”. Otro documento importante que podríamos citar es “La carta internacional Americana de Garantías Sociales”, firmada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1968. Contiene un capítulo denominado “Derecho de Asociación” y en el Art. 26 se dispone lo siguiente. “Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo,

raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a su ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimientos judicial adecuado. En realidad el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clases y junto a él puede aceptarse, como lo hace Ricord, un derecho de afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo.

En el pleno del derecho Internacional de los derechos Humanos la libertad sindical se encuentra protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto a través de sus propias reglas constitucionales de organización, como por medio de varias convenciones elaboradas en el seno de las misma. Entre esta cabe señalar el convenio num. 87, sobre la libertad sindical y la protección del Derecho sindical de fecha 9 de julio de 1948; el convenio no. 98, referido a la aplicación de los principios del derecho de organización y la negociación colectiva de fecha 01 de julio de 1948 y por ultimo el convenio no. 135 de fecha 23 de julio de 1971 concerniente a los representantes de los trabajadores.

En la practica cabe señalar que se han planteado numerosos problemas en cuanto al respecto de la libertad sindical en el seno de la OIT, ya sea ante el comité de la libertad sindical o ante la comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, o ante comisiones AD HOC, encargadas de la investigación de casos dudosos resultantes de exámenes de los infórmense gubernamentales por parte de los órganos regulares de control de la aplicación de los convenios,

Como ocurre con todo aquel cúmulo de derechos humanos, el derecho de libre asociación tampoco es considerado absoluto e ilimitado, al afectarle restricciones de variada índole, las cuales supeditan el ejercicio de este derecho a la preservación del interés publico.

Entre las restricciones mas comunes y en si generales a las que se subordinan el ejercicio del derecho de asociación atendiendo algunas al objeto o finalidades que persiguen los diferentes tipos de asociaciones mientras que otras se refieren a las personas que pueden o no pertenecer y participar en ellas.

4.7 TRABAJADORES Y SINDICATOS.

En sus orígenes contemporáneos , los sindicatos fueron asociaciones libres, que tenían un solo propósito: unidad por la fuerza de las intenciones para enfrentar al capital . Así se desenvolvieron en la edad heroica y en la era de la tolerancia.

La libertad es un derecho inalienable de los hombres, profesar de una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren una convicción nueva. Podemos afirmar que la libertad es un atributo de las personas y porque esta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo, y por motivos jurídicos, ya que en la fracción XVI del artículo 123 constitucional parte de la persona humana, que la libertad sindical es, originariamente un derecho de cada trabajador, pero cabe mencionar que los sindicatos una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias que dan origen a nuevos derechos.

De esta manera existe un derecho personal a la sindicación y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libres, destinadas a la realización de los fines supremos del derecho del trabajo.

La libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación, su finalidad ultima es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

4.7.1 LA SINDICACION ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y NO UN DEBER.

En el orden jurídico mexicano la sindicación es un derecho de cada trabajador, mas no un deber. Por ello se habla de libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse. de un deber. No existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional general y en el del trabajo, que imponga la obligación de sindicarse.

4.7.2 LAS DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACION.

La doctrina reconoce tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación.

- a).- La libertad positiva: Que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o concurrir a la *constitución de uno nuevo.*
- b).-La libertad negativa: Que posee dos matices, no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.
- c).- La libertad de separación o renuncia: Que es la facultad de separarse o renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado o a la que hubiere contribuido a constituir.

Las tres dimensiones, están indisolublemente unidas, pudiendo decirse que no son sino tres formas de una misma idea: la primera es el nervio y la fuerza motora, porque si la sindicación se prohíbe, la libertad desaparece.

La segunda es el corolario inseparable, pues quien esta obligado a ingresar a un sindicato, tampoco es libre. Y la tercera es la consecuencia de las otras dos, pues de otra suerte, el ingreso al sindicato se convertiría en una especie de voto monástico de por vida.

1.- La libertad positiva de sindicación: Se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII y XIX, imponen al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, pero como todos los derechos sociales, poseen una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

Los caracteres de la fracción XVI del artículo 123 son los mismos del derecho del trabajo: universalidad, inoperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad. En el artículo 357 de la ley de 1970 consigno la dimensión con una mayor claridad: "Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"

2.- La libertad negativa de sindicación: El artículo 123 constitucional tiene como finalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, pero no es su propósito otorgar un poder, menos aun absoluto, a los sindicatos sobre los trabajadores; la fracción XVI es suficientemente precisa: Los trabajadores tienen derecho para constituir sindicatos, pero no dice, ni puede desprenderse de su texto, que los sindicatos ya constituidos tenga derecho alguno sobre los trabajadores no sindicados.

Pertenece a la fuerza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarcar a la mayoría, para no decir la totalidad, los trabajadores las actividades comprendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida por los hombres por cualquier procedimiento es igualmente inaceptable: La presión que podría llamarse simple, por medio de propaganda verbal o escrita destinada a resaltar los beneficios de la sindicación, es legítima, mas aun, es equivalente a la que practicaron los comerciantes e industriales, para ponderar las ventajas de su jerarquía, pero si se utilizan las amenazas o la violencia, los actos ejecutados tocarían probablemente los límites del derecho penal, mas aun, los hombres sobre los que se ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto en contra de su voluntad, tendrían el derecho de repelerla con la misma fuerza que se emplee contra ellos.

3.- La libertad de separación o renuncia: En este apartado cabe mencionar, que desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masas obreras.

Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan para ingresar a los sindicatos, lo cual, necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por estas razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que dijeron que es un arma poderosa en manos de los empresarios que facilita el debilitamiento de los sindicatos. La ley de 1931 no cedió, por lo que el artículo 235, que dice: "cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación de un sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234 se tendrá por no puesta".

4.8 LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.

La Declaración de los derechos sociales abrió un nuevo y mas firme horizonte al movimiento obrero. Con apoyo en ella y en la segunda década del siglo, los sindicatos se lanzaron a la conquista de las cláusulas de exclusión, en una serie de episodios y disputas que tuvo momentos de verdad brillantes; luchas que se anticipo a las leyes inglesas y norteamericanas. Nada consiguieron los sindicatos en las leyes de los estados, pero la Convención Textil, discutida y aprobada en los años de 1925 a 1927, alcanzo la CROM una primera victoria, al conseguir se incluyera la cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados.

Transcurridos dos años y al anunciarse en 1929 la expedición de una ley federal del trabajo para toda la republica, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.

En sus inicios, las cláusulas de exclusión constituyeron un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, del fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que logra la mayoría de los trabajadores en una empresa o rama de la industria. Al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política el Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.

4.8.1 CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan a servicio de todos los hombres.

No fueron obras de juristas, ni respondieron a nociones jurídicas, menos a un a las tradicionales del derecho civil. Tampoco fueron obra directa de la revolución constitucionalista, sino una combinación de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora. Rápidamente se convirtieron en elementos constitutivos de la idea del derecho del trabajo como el nuevo ordenamiento de y de la clase trabajadora.

1. Concepto general de las cláusulas de exclusión: En el derecho mexicano, desde la ley de 1931, las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos y de los contratos- ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Por lo tanto, son principios al servicio del

fortalecimiento y consolidación del sindicato que, por ser el mayoritario en la empresa, es el titular del contrato colectivo.

La función de las cláusulas es doble: En primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de condiciones de prestación de los servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

2. La clasificación de las cláusulas: La lucha del trabajo con el capital planteo una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero frecuentemente se ha planteado en la doctrina y en la legislación la existencia de dos principios distintos: El ingreso de un trabajador a una empresa y la separación del empleo del trabajador que es expulsado o renuncia a continuar formar parte del sindicato.

A) La cláusula de exclusión de ingreso: Es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajador a su empresa sino a quienes estén sindicados: Esta definición correspondió a la ley de 1931. La de 1970 modificó el párrafo original en los términos siguientes: A quienes sean miembros del sindicato contratante, fórmula que se debe considerar equivalente a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo.

B) Las cláusulas de exclusión por separación : es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte. La definición correspondió también a la ley de 1931, la comisión redactora

de la nueva ley, congruente con la modificación que introdujo en la cláusula de ingreso hizo lo misma modificación.

- C) La cláusula ferroviaria: El artículo 186 de la ley de 1931, la cual no tiene antecedentes en los proyectos que precedieron a la ley, contiene una aplicación particular de las cláusulas de exclusión que paso literalmente al artículo 251 de la ley nueva:

Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si estos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo del trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

De lo señalado con antelación podemos pensar que la finalidad de este precepto es excluir del trabajo a quienes ya no formen parte de los sindicatos tutelares de los contratos colectivos.

De acuerdo con la ley, puede incluirse en los contratos colectivos del trabajo, las llamadas Cláusulas de Exclusión o Exclusividad. Las que pueden ser de admisión o de separación. Las cláusulas de admisión como lo hemos mencionado, consisten en la obligación que de el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembro del sindicato contratante, el que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón.

En la doctrina se critica la mala redacción del artículo 395 de la Ley Laboral que es el que reconoce dicha cláusula pues dispone “ que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.”, lo que no es exacto, ya que los trabajadores propuestos por el sindicato no pueden pertenecer al

mismo antes de tener la condición de trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate. Ser sugiere que dicho precepto debía decir que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante.

En virtud de esta cláusula el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores.

Esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha de la celebración o revisión del contrato colectivo, en donde se incluya dicha cláusula.

La cláusula de exclusión por ingreso, no debe aplicarse a los trabajadores transitorios y desde luego a los trabajadores de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar en el catálogo de puestos de la empresa, en los contratos colectivos y aun en los contratos individuales de trabajo, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, pues estos trabajadores y los transitorios y eventuales son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

Si el patrón no le da cumplimiento a la cláusula de admisión, no designando al trabajador propuesto por el sindicato el trabajador propuesto puede demandar a través del procedimiento ordinario laboral al patrón, ya que cuenta con el derecho de ingreso a la empresa en virtud de la propuesta sindical y también el sindicato puede demandar al patrón para que cumpla con su propuesta mediante el procedimiento ordinario o el procedimiento de huelga por la violación a las cláusulas del contrato colectivo relativas a la aplicación de las referidas cláusulas de exclusividad.

Las cláusulas de exclusión por separación, consiste en la obligación asumida por el patrón en el contrato colectivo, de separar del trabajador a solicitud del sindicato, a los

trabajadores que renuncien a la agrupación sindical, titular del contrato colectivo del trabajo o sean expulsados de dicho trabajo.

La cláusula de exclusión por separación, por el hecho de renunciar el trabajador al sindicato titular del contrato colectivo o por afiliarse a otro sindicato, atenta contra la libertad de trabajo y la libre sindicalización que la constitución y la ley consagra.

En efecto, la Constitución General de la República establece la libertad sindical en la fracción XVI de su artículo 123 apartado A que textualmente dispone: “ Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”

La Ley Federal del Trabajo corroborando lo dispuesto en la constitución a este respecto, nos dice en el primer párrafo de su artículo 358 que “ a nadie se puede negar formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

La cláusula de exclusión o exclusividad, aunque es potestativa para los sindicatos establecerla o no en los contratos colectivos, siempre la incluyen por lo que representa para el fortalecimiento y la disciplina sindical.

Por otra parte las cláusulas de exclusión por expulsión deben ser votadas por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de un sindicato y no por la misma proporción de los integrantes de una sección del mismo para que se cumpla debidamente con lo dispuesto en la fracción VII, párrafo f, del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo y si en un juicio promovido por el trabajador excluido se acuerda que el acuerdo de exclusión fue aprobado por la mayoría de los miembros de las secciones de un sindicato, pero no por las dos terceras partes de los miembros de la organización, tal expulsión resulta contraria a la ley y de ella es responsable el sindicato: debiendo siempre exhibirse en el juicio correspondiente los estatutos de la

organización, para que la junta pueda constatar si se siguió el procedimiento establecido.

Debemos considerar que la ley laboral debía establecer expresamente la responsabilidad del sindicato cuando solicita la separación de un trabajador expulsado si no cumple las disposiciones legales señaladas para estos efectos, que no prevé ni aclara la vigente Ley Federal del Trabajo.

4.8.2 FUNDAMENTOS Y CRITERIOS DOCTRINALES SOBRE LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN.

El fundamento de esta figura jurídica laboral vigente en nuestro país desde 1931, es por un lado fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales, y, por otro lado evitar que en el empresario en el caso de la cláusula de exclusión por admisión, utilizar trabajadores afiliados a otros sindicatos, o a sindicatos de paja, manejados por el propio empresario, con lo que se neutralizaría la fuerza del sindicato titular del contrato colectivo y se debilitarían sus luchas por lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

Para el maestro Mario de la Cueva las cláusulas de exclusión desde hace años se han convertido en una de las bases del totalitarismo y a través del sindicalismo estatal.

Otros conocidos maestros de esta materia consideran que si un trabajador es expulsado del sindicato, también debe salir de la empresa donde presta sus servicios y donde el sindicato es el titular del contrato colectivo, con el fin de mantener el principio de autoridad del sindicato.

4.8.3 DERECHOS DEL TRABAJADOR EXPULSADO.

Podemos afirmar que en el caso de que el trabajador no cumpla con la solicitud legalmente formulada por el sindicato titular del contrato colectivo para que se aplique la cláusula de exclusión, le asistirán al sindicato el derecho incontrovertible para

ejecutar el procedimiento de huelga en contra del patrón omiso, con fundamento en lo dispuesto en la fracción I y IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador expulsado del sindicato y separado del trabajo por la aplicación de la cláusula de exclusión, tiene el derecho de solicitar su reinstalación, ejercitando ante los tribunales del trabajo las acciones que le correspondan por violaciones en el procedimiento de expulsión, o por la indebida aplicación de lo dispuesto al efecto en los estatutos sindicales y en la ley del trabajo.

Si demuestran su derecho, el laudo ordenara su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y condenara al sindicato el pago de los salarios caídos.

En su reclamación deberá aparecer como codemandado el patrón a efecto de que conozca del juicio y en su caso proceda a la reinstalación del trabajador.

La cuarta Sala De la suprema Corte de Justicia de loa nación tiene establecido que para que sea legalmente valida la aplicación de la cláusula de exclusión y pueda ser expulsado el trabajador del sindicato al que pertenece, tienen que estar previstos en los estatutos sindicales con toda claridad, los hechos que motiven la expulsión y que dichos hechos queden plenamente comprobados en el procedimiento establecido al efecto, teniendo facultades las Juntas de Conciliación y Arbitraje para examinar si los hechos que fundan la expulsión se encuentran legalmente establecidos y quedaron debidas y plenamente acreditadas y que el acuerdo de expulsión se tomo por las dos terceras partes de todos los miembros del sindicato, en caso contrario, tiene facultad para declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las juntas en la vida interna de los sindicatos.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, si el patrón al separar al trabajador se concreto a cumplir con el contrato colectivo correspondiente, es evidente que al demostrarse que la expulsión de este del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevo a cabo en forma irregular, aun contrariando disposiciones del citado

contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por su propia voluntad como lo separara del trabajo.

También la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene declarado al respecto que como la *Ley Federal del Trabajo* dispone que los trabajadores sindicalizados solo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión el número proporcional de socios indicados, lo que solo puede comprobarse mediante el acta de asamblea que decretó la expulsión, en la que debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva, los que componen el sindicato y la firma de cada uno de los miembros que votaron por la expulsión.

A decorative border with ornate floral and scrollwork patterns in each corner, framing the central text.

TRABAJADORES
DE CONFIANZA.

C
A
P
I
T
O
L
O
V

CAPITULO V.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

5.1 CONCEPTO JURÍDICO Y DOCTRINAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La etimología del vocablo confianza, aplicado en el terreno laboral, es un poco confuso, debido a esto se ha prestado a grandes polémicas.

Para la ley federal del trabajo son trabajadores de confianza los que desempeñan en la empresa, oficina o establecimiento de que se trate, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, a cambio de un salario o sueldo.

También deberán ser considerados como trabajadores de confianza, los representantes del patrón a que alude el artículo once del fuero del trabajo, como directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan tales funciones, aunque carezcan de las citadas categorías ya que en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

Teniendo el trabajador estas funciones o una soia de ellas, será considerado por la ley y por los tribunales del trabajo, como trabajador de confianza, sin importar la categoría o denominación que se le de al puesto o como se le hubiera denominado en el contrato individual del trabajo.

En los contratos de trabajo debe señalarse en forma clara y detallada sus respectivas funciones, tareas o actividades, a fin de que el trabajador quede enmarcado dentro de una u otra categoría, pues los efectos legales de unos u otros son diversos, y el hecho de denominarlos como de confianza, no les da ese carácter, sino solamente la naturaleza de las funciones que presta el trabajador, las que deberán ser una o varias de las señaladas con antelación.

Si hubiera dudas o controversias sobre el carácter o clasificación de un trabajador como de confianza o no, corresponderá a las juntas de conciliación y arbitraje determinar su categoría y carácter de acuerdo con las funciones que preste el trabajador y las pruebas aportadas oportunamente en el procedimiento respectivo.

5.2 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

- a) Altos empleados: Gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y
- b) Empleados de confianza: Son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan ese carácter se requiere, que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por lo tanto no son trabajadores de confianza los que presten dichos servicios.

5.3 REGULACION JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La regulación jurídica de los trabajadores de confianza se encuentra en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, comenzaremos por definir al trabajador de confianza, regulada en el artículo 9º el cual a la letra dice “ La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es objeto de reglamentación especial en esta ley el trabajo de confianza. En efecto en los artículos 182 a 186 se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominada de “cuello alto”, que si bien es cierto, no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores.

Así mismo el derecho que establece el artículo 48 y 49 de la Ley Federal del trabajo no se extiende hacia esta clase de trabajadores al disponer respectivamente: “ El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de su despido hasta que se cumplimente el laudo.” Y el patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: Fcc. III. En los casos de trabajadores de confianza”.

La disposición anterior, es esencialmente procesal, pues establece cinco excepciones de la cual solo mencionamos la que nos interesa, que podrá hacer valer el patrón en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación; de manera que el patrón deberá de comprobar en el juicio respectivo la excepción de que se trate, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje dictar la resolución que sea procedente.

El trabajador de confianza, también se encuentra regulado en el título sexto capítulo II de los trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de este capítulo, en el artículo 182 dispone “ Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, y no podrán

ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.”

En cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que mas le favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales.

En el artículo 183 de la citada ley dispone “ Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza, no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de estos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquellos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos.

En cuanto a las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza, se encuentran reguladas en el artículo 184 de la ley citada con *antelación, al disponer*” Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”. El artículo 185 de la ley, nos menciona los casos por los cuales se puede rescindir la relación laboral de los trabajadores de confianza, al disponer: “ El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a las que se refiere el artículo 47. El trabajador de

confianza, podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley”.

Esta disposición coloca al empleado de confianza, en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza, como hecho subjetivo del patrón, dará margen a que se le rescinda con facilidad su trabajo; de manera que a partir de esta ley correrían gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la ley propicia la esclavitud moderna del mismo, por así decirlo, sino por la interpretación a la que dará lugar. La sindicalización de los trabajadores de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal.

Por último, el artículo 186 dispone “ En el caso a que se refiere el artículo anterior – Sobre la rescisión de su relación laboral - si el trabajador de confianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación.

5.4 LA VERDADERA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En realidad los trabajadores de confianza se supone que son los trabajadores o empleados de *mas importancia y seguridad dentro de la empresa donde prestan sus servicios*, es todo lo contrario, ya que aunque debían de tener, por lo menos, los mismos derechos laborales que los trabajadores sindicalizados o de planta, en la practica no es así, pues la propia ley del trabajo los discrimina al disponer que:

- 1.- No pueden formar parte de mismo sindicato de los demás trabajadores, no obstante la libertad sindical que la ley preconiza, y si forman su propio sindicato, lo mas seguro es que los despidan de las empresas. (artículo 363 Ley Laboral)
- 2.- No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedido, pues así lo dispone expresamente el inciso III del artículo 49, de la ley.

- 3.- No recuentan en los movimientos de huelga, a pesar de que les afecta al igual que a todos los trabajadores de la empresa, los efectos y el resultado de aquella.(artículo 183).
- 4.- No pueden ser representantes los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Trabajo, por lo que se les priva de su derecho a defender sus intereses de clase.(artículo 183 Ley Laboral).
- 5.- Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades, ya que establece que si el salario del trabajador de confianza es mayor al trabajador sindicalizado de mas alto salario dentro de la empresa, se le considerara solo este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo para su participación en el reparto de las utilidades de la empresa.(artículo 127 Ley Laboral)
- 6.- Al trabajador de confianza, se le puede despedir, sin responsabilidad para el patrón, además de por cualquiera de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo “ cuando exista un motivo razonable de perdida de confianza” de conformidad con lo dispuesto en el artículo 185 del Código Laboral.
- 7.- Con respecto a la prima de antigüedad, de acuerdo con lo prescrito en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se les afecta y reduce sus derechos pues como el trabajador de confianza generalmente gana mas del doble del salario mínimo y la Ley establece este tope, el doble del salario mínimo general, como la cantidad máxima a considerar, para cubrir el importe de esta prestación, resulta que el trabajador de confianza, se le paga por este concepto de prima de antigüedad, menos de lo que legítimamente le corresponde.
- 8.- Al trabajador de confianza generalmente no se le paga tiempo extra, aunque casi siempre trabaja horas extraordinarias.
- 9.- En cuanto a los aumentos salariales, como casi siempre el salario de estos trabajadores esta por encima del mínimo profesional, queda solo al arbitrio protestativo y discrecional del patrón otorgárselo o no.
- 10.- Para los trabajadores de confianza no opera el escalafón, el derecho de antigüedad ni las mejores notas obtenidas en los cursos de capacitación y adiestramiento, pues según precedentes de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia tratándose de

puestos de confianza, el patrón tiene plena libertad para designarlos, atendiendo solo al grado de confianza que estime le merezca los distintos candidatos, sin tener que ajustarse ni tomar en cuenta los antecedentes o circunstancias antes mencionados, sobre escalafón, antigüedad o capacitación y adiestramiento.

11.- No gozan de las prerrogativas, mejoras y ventajas que a favor de los trabajadores en general se establecen en los contratos colectivos del trabajo, ya que el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente faculta al sindicato a excluir de las disposiciones contenidas en los citados contratos colectivos a los trabajadores de confianza, facultad que generalmente ejercitan.

5.5 CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Como corolario a las disposiciones restrictivas y discriminatorias de la Ley Federal del Trabajo en relación con los trabajadores de confianza pueden hacerse validamente las siguientes consideraciones jurídicas:

1.- Que la denominación de trabajadores de confianza no la reconoce, ni siquiera la menciona, la Constitución General de la República, por lo que siendo la Ley Federal del Trabajo una ley reglamentaria de lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, no debe ir más allá de lo establecido y ordenado en la misma, y, sin embargo lo hace al crear una clase especial de trabajador a los que denomina de confianza y lo hace no para otorgarles y reconocerles derechos laborales como es uno de los objetivos fundamentales de la Ley del Trabajo, sino solo para nengárceles restringírseles o limitárseles.

2.- Que todas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que establecen restricciones o privaciones de los derechos y prestaciones a los trabajadores de confianza pueden considerarse con sólidos argumentos jurídicos, como anticonstitucionales ya que no obstante lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley del Trabajo que a la letra dice: " Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza

serán proporcionadas a la naturaleza o importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”, la propia ley les esta imponiendo limitaciones y hasta cancelaciones a sus derechos y prestaciones laborales.

3.- Al igual que con el derecho a la libertad sindical o de asociación, todos los demás derechos que la ley conculca o restringe a los trabajadores de confianza, adolecen de vicios y sin que a ello obste lo que sostiene la exposición de motivos de la Ley del Trabajo vigente:” de que los trabajadores en general argumentan que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios que no podrán formar parte de los sindicatos, cuyos fines sea el estudio y la defensa de los intereses obreros frente a los empresarios”, pues aparte de que no siempre es así ya que muchas veces el trabajador de confianza se siente mas dentro del sector obrero que del empresarial, dicho argumento es tanto como negarle a los trabajadores de confianza, su calidad indiscutible que tienen los trabajadores.

5.6 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA.

De conformidad con lo dispuesto en la constitución y en la Ley Federal del Trabajo, se estima que los trabajadores de confianza, tienen derecho a ejercitar o adherirse al ejercicio del derecho a huelga, en virtud de que los trabajadores de confianza, ni la constitución, ni la ley laboral, les prohíbe ni restringe el ejercicio de tan importante derecho laboral, sin que, en manera alguna, las estipulaciones relativas a los recuentos, les cancele o prohíba tal derecho, cuyo ejercicio puede promover junto con otros trabajadores sindicalizados, para la acreditación de la mayoría requerida para la procedencia de la huelga.

También pueden los trabajadores de confianza, si así lo deciden, promover la huelga a través de las coaliciones en los casos previstos en la ley de la materia.

Así mismo se considera que los trabajadores de confianza pueden legalmente secundar o adherirse a una huelga promovida o estallada en la empresa donde prestan sus servicios, aunque no recuenten, ya que la calidad de trabajador de confianza no les niega, ni les puede destruir el ejercicio de todas las acciones que les corresponden a los trabajadores en general, salvo cuando la ley, expresamente los excepciones, lo que no ocurre en lo relativo al ejercicio del derecho de huelga.

5.7 AL TRABAJADOR DE CONFIANZA NO SE LE PUEDE RESTITUIR A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.

La decisión del patrón de privar al trabajador de su puesto de confianza que venía desempeñarlo, y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión de la relación laboral primeramente citada, para la Suprema Corte de Justicia, entraña incumplimiento del contrato de trabajo, lo que hace procedente, por parte del trabajador, la reclamación de la indemnización y pago de salarios vencidos.

CONCLUSIONES

A través de la investigación que he realizado, y la cual presento en la presente tesis, puedo llegar a la conclusión de que el ejercicio de la libertad de asociación, para una específica clase de trabajadores, como lo es en este caso, los trabajadores de confianza, es anticonstitucional, entendiéndose por este término aquella norma o acto contrarios a algún precepto o principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta restricción de los trabajadores de confianza se encuentra contenida en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, a la cual se le denomina Ley Federal del Trabajo, que se encuentra establecida en el artículo 183 de dicha ley, la cual a la letra dice: Los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Así mismo, el artículo 357 de la ley mencionada con antelación nos establece que: “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”, no haciendo distinción alguna entre que tipo de trabajadores o restringiendo a un a clase determinada de ellos.

De igual manera, el artículo 358 nos establece que: “a nadie se le puede negar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

De esta manera, nuestra Constitución establece en su artículo 9 de las garantías constitucionales, que: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.” En este precepto se contiene lo que podría denominarse según la doctrina como el derecho general de asociación, pues va dirigido a todos los mexicanos, en cambio en nuestra carta magna encontramos que es derecho y libertad de todo trabajador de asociarse al sindicato de su preferencia, se reconoce en México con fuero constitucional, pues la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional señala: “Tanto los obreros como empresarios, tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando

sindicatos, asociaciones profesionales etc.” Sin hacer en este precepto distinción alguna, en cuanto a la clase de trabajadores.

Las consideraciones jurídicas sobre los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo, se consideran disposiciones restrictivas y discriminatorias puesto que la denominación de trabajadores de confianza , no se reconoce incluso ni se menciona en la Constitución, por lo que siendo, como ya lo hemos mencionado, la Ley Federal del Trabajo una ley reglamentaria del artículo 123 apartado A de la constitución, no debe ir mas haya de lo ordenado y establecido en la misma, creando una clase especial de trabajadores denominados, trabajadores de confianza y lo hace, no para reconocerle derechos laborales, como es el objetivo de la Ley Federal del Trabajo.

He aquí el sustento jurídico de la anticonstitucionalidad del ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores de confianza ya que dicha disposición se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo restringiéndoles este derecho cuando la constitución se los concede.

BIBLIOGRAFÍA.

- Azuela Santos Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. 2da. Ed. Ed. Porrúa México 1997 p.p. 254.
- Alzaida Miranda Alberto y otros. Derecho del Trabajo. 1ra ed. Ed. Trillas. 1885 p.p.215.
- Barrajas Montes de Oca Santiago. Aportaciones jurídicas de la sociología del trabajo. 2ª, ed. Ed. Porrúa, Méx. 1984. p.p. 283.
- Bazdresch Luis. Garantías Constitucionales. 1ª reimpresión. Ed. Trillas. 2000. p.p.123.
- Borrel Navarro Miguel . Derecho Mexicano del Trabajo 6ª ed. Ed. Sista 1998, p.p. 93
- Borrel Navarro Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo y Huelga. 6ta ed. Ed. Porrúa Méx. 1998. p.p. 597.
- Buen Lozano Néstor del. Derecho del Trabajo Tomo I. 6ta. ed. Ed. Porrúa México 1986.
- Cueva Mario de la . El Nuevo Derecho del Trabajo.6ta ed. Ed. Porrúa. Méx.1997 p.p. 356.
- Dávalos José. Derecho del Trabajo. 2da ed. Ed. Porrúa Méx. 1994. p.p. 432.
- Guerrero Eugenio. *Manual del Derecho del Trabajo*. 14ª ed. Ed. Porrúa, Mex. 1984
- Martínez Morales Rafael. Derecho Laboral. 3ra ed. Ed. Harla Méx.1997. p.p. 563.
- Muños Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. 2da. Ed. Ed. Porrúa Méx. 1990.p.p.138.
- Ramírez López Rodolfo. Curso Introdutorio de Garantías Individuales. 4ta ed. Ed. Sista, Méx. 1997. p.p. 345.
- Tena Ramírez. Derecho Constitucional y Garantías Individuales. 4ta.ed. Ed. Porrúa México.1998 p.p. 121.
- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo 2da. ed. Ed. Porrúa 1967. p.p. 256.

LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.