



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGÍA
GENERAL Y JURÍDICA**

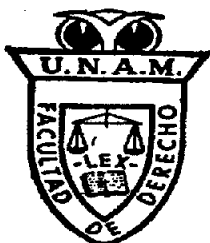
**PERSPECTIVA SOCIO-JURÍDICA EN LA PROBLEMÁTICA DE
LA ACCIÓN SINDICAL EN LA ÉPOCA GLOBALIZANTE Y
REDIMENSIONAMIENTO DEL IMPACTO SOCIAL DE LA
CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LA CLASE TRABAJADORA
DE MÉXICO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

ALFREDO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ



DR. VÍCTOR MANUEL GARAY GARZÓN



MÉXICO, D.F.

2005

m351241



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DR. VICTOR MANUEL GARAY GARZÓN

México. D.F. a 1 de agosto de 2005

LIC. JOSÉ DÍAZ OLVERA
DIRECTOR DEL SEMINARIO
DE SOCIOLOGÍA
GENERAL Y JURÍDICA DE
LA FACULTAD DE DERECHO

PRESENTE.

Me permito remitir el trabajo de investigación de la tesis intitulada "PERSPECTIVA SOCIO-JURÍDICA EN LA PROBLEMÁTICA DE LA ACCION SINDICAL EN LA EPOCA GLOBALIZANTE Y REDIMENSIONAMIENTO DEL IMPACTO SOCIAL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA CLASE TRABAJADORA DE MÉXICO" del alumno Alfredo Martínez Rodríguez, en el cual fungí como asesor.

Una vez concluido y revisado el trabajo de referencia se desprende que cubre satisfactoriamente los requisitos de fondo y forma para tesis de licenciatura de conformidad con la legislación universitaria. Lo anterior para efecto de que continúe con los trámites correspondientes para su examen profesional.

Sin más por el momento, le envió un cordial saludo.

ATENTAMENTE

DR. VICTOR MANUEL GARAY GARZÓN.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ALFREDO MARTINEZ
RODRIGUEZ

FECHA: 5/10/2005

FIRMA: [Firma]



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

No. L /30/05

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

El pasante de la licenciatura en Derecho **MARTINEZ RODRIGUEZ ALFREDO**, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi cargo y registró el tema intitulado:

"PERSPECTIVA SOCIO-JURIDICA EN LA PROBLEMÁTICA DE LA ACCION SINDICAL EN LA EPOCA GLOBALIZANTE Y REDIMENSIONAMIENTO DEL IMPACTO SOCIAL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LA CLASE TRABAJADORA DE MEXICO", asignándose como asesor de la tesis al **DR. VICTOR MANUEL GARAY GARZON**.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, y después de revisarlo su asesor, envió a este Seminario la respectiva carta de terminación, considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Apoyado en éste y el Dictamen firmado por el Profesor Revisor **LIC. GREGORIO ROBLES SÁNCHEZ**; en mi carácter de Director del Seminario, tengo a bien autorizar su **IMPRESIÓN**, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho

El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes, contados de día a día y desde aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

Reciba un cordial saludo, y el refrendo de mis plenas consideraciones.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
CD. Universitaria D.F., a 7 de septiembre de 2005.

LIC. JOSÉ DÍAZ OLVERA
DIRECTOR DEL SEMINARIO

A MI ESPOSA ROSA ELVA Y MIS HIJOS EMANUEL DE JESÚS Y DULCE MARÍA, QUIENES CON SU AMOR Y CARIÑO, ME HAN FORTALECIDO EN MOMENTOS DIFÍCILES, SIENDO MI CONSTANTE FUENTE DE INSPIRACIÓN PARA TRATAR DE SUPERARME COTIDIÁNAMENTE EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA Y ESPECIALMENTE EN EL ÁMBITO FAMILIAR Y PROFESIONAL. A ELLOS LES DEDICO MI ESFUERZO Y ESPECIALMENTE LA OBTENCIÓN DE MI ANHELADA TITULACIÓN. A MI FAMILIA POR SU APOYO Y COMPRENSIÓN, GRACIAS.

A MIS QUERIDOS PADRES, ROMEO Y OFELIA, QUIENES CON SU APOYO MORAL Y ESFUERZO ECONÓMICO, Y ANTE TODO CON SU EJEMPLO DE VIDA, RECTITUD, CARIÑO Y AMOR. HAN CONTRIBUIDO A SER DE MI UN HOMBRE DE BIEN, QUE UN POCO TARDE Y POR CIRCUNSTANCIAS DE LA VIDA, VA EN POS DEL ANHELO Y SUEÑO MAS CARO, QUE ES LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO. A ELLOS INFINITAS GRACIAS.

A MIS HERMANOS LUIS, MARTHA, JESÚS Y SELENE, QUIENES CON SU CARIÑO FRATERNAL Y APOYO MORAL, HAN CONTRIBUIDO PARA QUE A BASE DE TENACIDAD Y PERSEVERANCIA, LOGRE COLMAR EL SUEÑO PROFESIONAL DE TITULARME COMO LICENCIADO EN DERECHO. A MIS HERMANOS Y SOBRINOS, GRACIAS.

ESPECIAL AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO PARA MI CUÑADO JOSE ANTONIO Y MI HERMANA GLORIA MARÍA, QUIENES EN ALGUNA ETAPA DE LA VIDA, ME TENDIERON LA MANO, BRINDÁNDOME CASA, SUSTENTO y APOYO MORAL, OTORGÁNDOME CON ELLO DESINTERESADAMENTE LA OPORTUNIDAD DE PODER ESTUDIAR EL BACHILLERATO, Y POSTERIORMENTE LA CARRERA PROFESIONAL DE LICENCIADO EN DERECHO EN LA MÁS GRANDE DE LAS UNIVERSIDADES. LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. A ELLOS MIS MÁS INFINITAS GRACIAS Y RECONOCIMIENTO.

IGUALMENTE VA MI ESPECIAL AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO AL DOCTOR VICTOR MANUEL GARAY GARZÓN, QUIEN ADEMÁS DE SER MI ASESOR Y PRINCIPAL IMPULSOR EN LA CONCLUSIÓN DEL PRESENTE TRABAJO, HA SIDO MI JEFE EN EL ÁMBITO LABORAL, DISTINGUIÉNDOME ESPECIALMENTE CON SU AMISTAD. TENIENDO UNA VALIOSÍSIMA COLABORACIÓN EN EL LOGRO DE MI META PROFESIONAL POSTERGADA CONSISTENTE EN LA OBTENCIÓN DE MI TITULACIÓN. PARA USTED MAESTRO, VAYAN MIS MÁS INFINITAS GRACIAS, Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

**PERSPECTIVA SOCIO - JURÍDICA EN LA PROBLEMÁTICA DE LA ACCIÓN
SINDICAL EN LA ÉPOCA GLOBALIZANTE Y REDIMENSIONAMIENTO DEL
IMPACTO SOCIAL DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LA CLASE
TRABAJADORA DE MÉXICO.**

INDICE

INTRODUCCIÓN.....1

CAPITULO I

Conceptos sociológicos.....	10
1.1.1 Sociología.....	10
1.1.2 Sociedad y cultura.....	16
1.1.3 Relación, papel y categoría social.	21
1.1.4 Status y organización social.	24
1.1.5 Grupo e institución social.	27
1.1.6 Estructura y grupo social.	31
1.1.7 Función y cambio social o progreso.	34
1.1.8 Movilidad, clase, fenómeno social y conciencia de clase.....	41
1.1.9 Clase social y capitalismo.....	44
1.1.10 El trabajador como ente social.....	48
1.1.11 El trabajador, el patrón y la empresa como factores de la producción dentro del contexto social.....	49

CAPÍTULO II

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

2.1	Conceptos jurídicos.....	53
2.1.1	Constitucionalidad e inconstitucionalidad.....	53
2.1.2	La asociación profesional.....	55
2.1.3	El sindicato y sus tipos.....	57
2.1.4	La libertad sindical.....	67
2.1.5	Contrato Colectivo de Trabajo.....	71
2.1.6	Contrato Ley.....	76
2.1.7	Trabajador, empleado, obrero.....	83
2.1.8	Patrón, empleador, empresario, empresa.....	89

CAPITULO III

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

3.1	Epoca Precolombina.....	100
3.2	Epoca Colonial.....	102
3.3	México Independiente.....	105
3.4	Constitución de 1824.....	110
3.5	Constitución de 1836 (Siete leyes constitucionales).....	112
3.6	Constitución de 1857.....	113
3.7	El porfiriato (1874-1910).....	115
3.8	Revolución de 1910.....	123
3.9	Constitución de 1917.....	126

3.10	Primeros sindicatos (CROM, CTM, CROC).....	139
3.11	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	165
3.12	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	166

CAPÍTULO IV

EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1	Objeto y fines del derecho del trabajo.....	177
4.2	La flexibilidad del derecho del trabajo.....	181
4.3	Productividad, calidad y competitividad como pilares de la empresa mexicana.....	185
4.4	Causales previstas por la ley federal del trabajo que justifican la rescisión de la relación laboral o contrato laboral.....	187

CAPITULO V

LOS SINDICATOS EN LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA DE GLOBALIZACIÓN

5.1	La importancia y las funciones del sindicato en nuestros tiempos.....	194
5.2	La globalización vista como un fenómeno social y económico determinante en el cambio de estrategia de la acción y la lucha sindical.....	201
5.3	La transformación de las políticas empresariales y los contratos colectivos de trabajo.....	208

CAPÍTULO VI

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LAS LEGISLACIONES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970

6.1	Antecedentes mexicanos de la cláusula de exclusión.....	212
6.1.1	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	212
6.1.2	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	218
6.2	Concepto de cláusula de exclusión.....	222
6.3	Clasificación de la cláusula de exclusión.....	225
6.3.1	Cláusula de admisión.....	225
6.3.2	Cláusula de exclusión por separación.....	228
6.4	Constitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos vertientes...	231
6.5	La libertad de trabajo, su interpretación constitucional y legal.....	242
6.6	La libertad de asociación y su interpretación constitucional.....	248
	CONCLUSIONES.....	254
	BIBLIOGRAFIA.....	263

INTRODUCCIÓN

El sindicato y la acción sindical en la época actual, constituye la manifestación jurídica y social más importante que surge en el campo de las relaciones de trabajo existente entre los factores de la producción, en el complejo panorama obrero- patronal.

El sindicalismo desde la perspectiva jurídica y sociológica, conforma la institución primordial por excelencia, cuya finalidad esencial consiste en regular y articular el renovado y cambiante proceso de la llamada cuestión social; generando el nuevo derecho vinculatorio entre las organizaciones del capital y del trabajo.

El énfasis del derecho sindical, por su realidad social, recae en el sindicato obrero, y no en el patronal; ya que han sido en el seno de éstas agrupaciones obreras en donde se ha creado y surgido éste derecho, como instrumento jurídico de defensa y mejoramiento de sus intereses de clase; presentándose en este contexto la fuerza numérica humana de la clase trabajadora como un nuevo factor real de poder jurídicamente protegido frente a la fuerza del capital personificado en la figura del patrón, el que por su sola gravitación económica en el terreno de la justicia social es un poder no necesitado de tutela, puesto que es el factor predominante en el tramado de las relaciones de trabajo.

La finalidad esencial del derecho consiste en conseguir el equilibrio en las relaciones sociales; por ende, el derecho sindical se propone establecer este equilibrio en las relaciones de producción que se generan entre patrones y trabajadores, hay que admitir que ese equilibrio requiere una mayor protección y tutela del lado de los trabajadores, no sólo porque se trata de la clase económicamente débil, sino porque es el elemento humano, cuya fuerza de trabajo resulta directamente afectado en esta relación.

En efecto para la mayoría de los tratadistas socio-jurídicos, el hombre como persona física, integra la realidad social del factor trabajo. Y desde esta perspectiva, el fundamento esencial del valor del trabajo humano, es el hombre mismo. El trabajo es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza. A través de él puede transformarla y adaptarla a sus necesidades. La energía humana o fuerza de trabajo, es el único patrimonio originario del trabajador, lo único auténticamente suyo con que lo dotó la naturaleza, patrimonio humano que no necesita se le reconozca o se lo dé alguien.

La Constitución Mexicana de 1917, fue la primera Constitución política de naturaleza liberal social del siglo XX, ya que abandona los viejos resabios del individualismo para considerar al hombre, ya no en forma aislada, sino dentro del grupo social. En ese contexto surgen los sindicatos que entrañan comunidades humanas reales como un medio para contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas para la clase trabajadora. Luego entonces, el texto Constitucional en comento, viene a constituir

el catálogo de *Declaración de derechos sociales del trabajo*, que tiene como finalidad esencial conseguir el imperio de la justicia social, entendida ésta como el equilibrio que surge entre el trabajo y el capital; entre la fuerza real numérica de la clase trabajadora y el poder económico del patrón.

Radbruch, el gran ideólogo de la Constitución alemana de Weimar de 1919, advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica, y habló de un derecho social nivelador de las desigualdades, el cual surgió del movimiento sindical y de la convención o contratación colectiva, que superó el contrato individual donde las condiciones se imponían unilateralmente por el patrón. Ya que en la contratación colectiva es el escenario donde realmente se confronta la fuerza numérica de los trabajadores y el poder económico del empresario. Es ahí en donde reside y surge toda la dialéctica del sindicalismo: a través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, para establecer las condiciones de trabajo, mediante el equilibrio entre los factores de la producción.

Cabe señalarse que el derecho colectivo del trabajo entendido como: *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 futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del trabajo*; se encuentra conformada por la trilogía indisoluble consistente en el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga. En el presente trabajo no haremos referencia a este último, ya que debido a su extensividad, el

estudio e investigación de su institución jurídica, no fue prevista como parte del presente trabajo.

He escogido como tema de investigación para obtener el grado de Licenciado en derecho, el referente a la *"perspectiva socio-jurídica en la problemática de la acción sindical en la época globalizante y redimensionamiento del impacto social de la cláusula de exclusión en la clase trabajadora de México."*, por los siguientes motivos y consideraciones:

Este tema ha adquirido en la actualidad una gran importancia, en primer término porquen dentro de la agenda de la reforma del estado, se encuentra pendiente lo relativo a la reforma estructural en el ámbito laboral. En el que sin olvidar el principio de justicia social que actualmente anima a nuestra carta magna, se deben impulsar los grandes cambios y modificaciones que tanta falta le hacen a la Ley Federal del Trabajo, para insertarse en la dinámica de la competitividad laboral de los nuevos tiempos, estigmatizado por el avance acelerado en el desarrollo tecnológico y económico.

En segunda instancia, la evolución de las condiciones económicas, políticas, jurídicas y sociales en que transita el país, han precipitado en los últimos tiempos aconteceres, en esos órdenes. Que indefectiblemente apresuran la marcha de los cambios que inciden en los diversos ámbitos de la vida social, donde el trabajo y sus implicaciones cotidianas no son la excepción. Dentro de cuyo contexto se inserta el presente trabajo, como motivo de análisis y reflexión en

cuanto a la actual problemática que enfrenta la acción sindical en una época en que la economía se ha globalizado, así como el redimensionamiento del impacto social de la cláusula de exclusión en la clase trabajadora de México.

En la actualidad en nuestra sociedad impera una economía globalizada que impacta notablemente en el mundo del trabajo, inhibiendo de manera específica la acción fundamental del sindicato en el logro de su objetivo fundamental consistente en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora.

El impresionante avance científico y tecnológico; entre las que se encuentran el progreso de los transportes y de las comunicaciones, han acelerado la movilidad interna e internacional de los factores de la producción, y ha ocasionado la mundialización de la economía y concomitante con ello, han surgido cambios en la estructura del empleo, propiciando su inestabilidad y precariedad.

La mundialización de la economía y la aceleración de la innovación tecnológica, han generado en nuestra sociedad actual, nuevas formas de "vulnerabilidad social", en virtud del poder creciente de las empresas multinacionales y de la afluencia de las corrientes financieras junto a las inversiones extranjeras, que debilitan los regímenes de protección social, lo cual repercute también en el debilitamiento del accionar de los sindicatos nacionales e internacionales para intervenir en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo más justas y humanizantes para la clase trabajadora.

La mundialización o globalización, como factor económico de las sociedades post- industriales ha desencadenado irreversiblemente las fuerzas económicas, las cuales exigen que el Estado nacional administre la economía al servicio de sus exigencias comerciales. La planificación y el control estatal han sido superadas por las fuerzas del mercado internacional. Los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción, originando trastornos y disequilibrios que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por carencia de capacitación y cualificación ante el asombro e impotencia expectante de los sindicatos, quienes permanecen inertes por la continua desaparición de las fuentes de empleo.

Dentro de este contexto, el modelo neoliberal que actualmente perfila su existencia en nuestro país, tiene como signo evidente una desocupación endémica creciente en la sociedad, pues cada vez hay menos trabajos disponibles para personas que quieren trabajar. De esta manera el trabajo en la sociedad actual se ha convertido en un bien escaso.

Tales sucesos que inciden en la realidad social determinados por la economía, encubiertos bajo los conceptos de productividad, calidad, competitividad y eficiencia en el trabajo, son argumentos que pretenden justificar sin ningún escrúpulo aquellos seguidores de la doctrina neoliberal, sosteniéndolas con carácter de verdades absolutas e incontrovertibles, pretendiendo con ello, implantar con anuencia del Estado nacional en las relaciones de producción existentes entre el obrero y el empresario, la llamada *flexibilidad laboral*, la cual de

manera general tiene efectos negativos para la clase trabajadora ya que contraviene y va en *franco detrimento y perjuicio del principio de justicia social consagrado en el artículo 123 de nuestra carta magna*, en el cual quedaron establecidos los derechos mínimos irrenunciables a favor de la clase trabajadora, los cuales en el ámbito social, pueden incrementarse a través de la negociación colectiva concertada entre el sindicato y el patrón a través de la celebración del contrato colectivo de trabajo.

De manera paralela a los efectos económicos perniciosos para la clase trabajadora, que se han señalado en líneas anteriores, el sindicalismo en nuestro país ha conducido a millares de trabajadores hacia los sinuosos infiernos de la pobreza, el hambre y la desesperación, por lo que afronta una profunda crisis caracterizada por el inmovilismo, la falta de opciones y capacidades para otorgar bienestar y mejores condiciones de vida a sus agremiados. Aunado a la anterior crisis sindical descrita. Se encuentran invocadas en nuestra legislación laboral vigente las cláusulas de admisión y exclusión, que si bien es cierto en sus orígenes, tuvo la finalidad de propiciar la unidad y cohesión sindical ante el patrón. Hoy éstas cláusulas han significado un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales, amedrentando a los trabajadores que no se sujetan a las consignas sindicales.

Precisamente para abordar en el entorno antes descrito, las cuestiones enunciadas desde una perspectiva socio-jurídica, se desarrolló el tema central de

investigación, el cual por razón de método y estudio fue desglosado en cinco capítulos, a saber:

En el capítulo primero: se desarrolla lo tocante a los conceptos sociológicos que tienen estrecha relación con el derecho de sindicación de la clase obrera.

En el capítulo segundo: se plantea lo referente a los conceptos jurídicos fundamentales que tienen íntima vinculación con el derecho sindical y convención colectiva, así como de los sujetos que intervienen en su constitución.

En el capítulo tercero: se desarrolla lo relativo a los antecedentes del sindicalismo en México desde la época precolombina, hasta los primeros sindicatos que se constituyeron antes y con posterioridad a la Revolución de 1910. Teniendo como antecedentes de estos movimientos obreros las huelgas de Río Blanco y Cananea. Asimismo se analizan las formas de sindicación y la evolución legislativa que esta Institución del Derecho colectivo del trabajo ha tenido en la Leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.

En el capítulo cuarto: se plantea lo concerniente a analizar algunas cuestiones propias del derecho del trabajo como son: su objeto y fines; hasta que punto puede llegar a tener como limitante la flexibilidad laboral que pretende la clase empresarial enarbolando como estandartes la productividad, calidad, competitividad y eficiencia en el mercado; las causales de rescisión que contempla la legislación laboral vigente relacionada con las cláusulas de exclusión que

contempla este mismo ordenamiento; la importancia y funciones del sindicato y su cambio de estrategia de la acción y lucha sindical ante el fenómeno de la globalización o mundialización de la economía, así mismo se analiza la transformación de las políticas empresariales y los contratos colectivos de trabajo dentro de este contexto.

En el capítulo quinto: se desarrolla lo relativo al estudio de la cláusula de exclusión, sus antecedentes; su evolución legislativa en las legislaciones laborales de 1931 y 1970; su concepto; clasificación y modalidades; constitucionalidad de la referida cláusula en sus dos vertientes; la interpretación constitucional y legal de la libertad de trabajo y asociación y sus implicaciones con esta cláusula.

CAPITULO I

CONCEPTOS SOCIOLÓGICOS

El capítulo que en este momento, ocupa nuestra atención, tiene como finalidad destacar la definición de algunos conceptos sociológicos fundamentales, los cuales considero tienen estrecha vinculación con el tema central de mi exposición; es por ello que enseguida puntualizo lo siguiente.

1.1.1 SOCIOLOGÍA

Los partidarios de las distintas escuelas sociológicas intentaron definir a la sociología y lo hacen, claro está, de acuerdo con la tendencia que representan. Puede decirse que hay tantas definiciones como autores que analizan y estudian la realidad social y sus implicaciones. Tal y como ocurre cuando se trata de definir a las instituciones jurídicas.

El número de definiciones en la actualidad ha aumentado considerablemente. Se han hecho esfuerzos para encontrar un denominador común a todas ellas; pero los esfuerzos en este sentido parecen inútiles, porque la mayoría difieren radicalmente.

Puede afirmarse, si se revisa la historia del pensamiento sociológico, que no existe una concepción única y generalmente aceptada de lo que es y debe ser la sociología; como ciencia que tiene un campo de métodos específicos para su estudio. Por el contrario, encontramos más bien una serie de corrientes de pensamiento, cada una de las cuales, tiene algunos elementos que pueden ser especificados y que comparten características con posiciones teóricas diferentes, de lo que se concluye, que *"no existe todavía una clasificación adecuada de las sociedades, de los grupos sociales y de las relaciones sociales."*¹

En ese orden de ideas, habré de señalar que desde la percepción de *Luis Recasens Siches*, *"La sociología es el estudio científico de los hechos sociales, de la convivencia humana, de las relaciones interhumanas, en cuanto a su realidad o ser efectivo."*²

La vida del hombre tiene dimensiones y funciones varias: religiosa, moral, jurídica, económica, artística, etc. Ahora bien, todas esas dimensiones y funciones se dan y se desarrollan en la existencia social del hombre en tanto que tiene relaciones con su prójimo. En ese sentido, *"el individuo esta inmerso en la sociedad y al mismo tiempo confrontado a ella. Es a la vez un eslabón en el organismo social y un todo orgánico autónomo; existe para la sociedad y para sí mismo... su existencia, si analizamos su contenido, es en parte social y en parte individual , pero pertenece asimismo a la categoría fundamental, decisiva e*

¹ BOTTOMORE, T. B., *Introducción a la Sociología*, 11ª edición, Barcelona, España, Ediciones península, 1992, p. 35.

² RECASENS SICHES, Luis. *Sociología*, 12ª edición, México, Editorial Porrúa, 1972, p.4.

irreductible de una unidad que sólo podemos designar como la síntesis o simultaneidad de dos características humanas lógicamente contradictorias, la característica que se base en su función como miembro, como producto y contenido de la sociedad; y la característica opuesta que se basa en sus funciones como un ser autónomo que considera su vida desde su propio centro y según sus propios objetivos”³

Augusto Comte (1798-1857), ocupa un lugar importante en la historia de la filosofía, como creador de la dirección positiva y a la vez destacado en la doctrina social como fundador de la sociología, cuyo nombre además se debe a él.

El término “*sociología*” es un neologismo creado por el citado autor, en su curso de Filosofía positiva (1838). Es la combinación de *socius* (en latín socio) y *logos* (en griego “estudio” o “conocimiento”). Es decir, etimológicamente sociología quiere decir o se refiere al estudio de la sociedad en un nivel elevado.

Desde la óptica de *Comte*, el estudio sociológico se refiere a “*la ciencia del movimiento necesario y continuo de la humanidad o, más brevemente, la ciencia de las leyes del progreso.*”⁴

El tratadista *Francisco A. Gomezjara*, considera que la sociología ha evolucionado y las definiciones dadas también han tratado de precisar o delimitar

³ **BOTTOMORE**, T. B., Op. Cit., nota 1, p. 39.

⁴ **GOMEZJARA**, Francisco A., *Sociología*, 22ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1991, p.11.

de manera específica lo que se considera es la sociología. Señala que mientras la sociología europea eminentemente teórica, abstracta y globalizadora de los hechos sociales se inclina más por definir la sociología como el estudio de la totalidad social. La sociología norteamericana se encuentra orientada más a la experimentación, investigación empírica, descripción y corrección de problemas concretos y particulares de la sociedad; concluye que, mientras la primera corriente pregona el desenvolvimiento social y el cambio, la segunda converge sobre todo en los aspectos particulares y aislados de la sociedad.⁵

Según el maestro *Recasens Siches*, el objeto de la sociología *"es el estudio científico de los hechos sociales, los cuales incluyen: relaciones interhumanas, es decir, situaciones de relación e influencia recíprocas entre los hombres; procesos sociales, o sea movimientos entre los hombres, unos respecto de otros; complejos, grupos, formaciones o estructuras integradas por la conducta entrelazada de las personas que son miembros de tales configuraciones, entre las cuales las hay laxas como la clase social o la comunidad cultural, altamente organizadas como las asociaciones, corporaciones; v. g., el Estado, pasando por un sinnúmero de modalidades diferentes, y por un sinnúmero de grados intermedios dentro de cada modalidad."*⁶

El explorar la sociedad es, en última instancia, una manera de conocernos mejor, ya que todos los que cotidianamente vivimos en ella, nos interrelacionamos

⁵ Idem.

⁶ RECASENS SICHES, Luis. Op. Cit., nota 2, pp. 6 y 7

con nuestros semejantes a través de la actividad humana. La cual como fenómeno social puede ser enfocada desde el aspecto sociológico.

Según el punto de vista de *William J. Goode*, a partir de que a principios del siglo(XX), se reconociera a la sociología como una especialidad académica, ésta ha procurado ser una ciencia generalizadora; es decir, sus ideólogos han afirmado una y otra vez, que los estudiosos de esta disciplina, deberán encontrar leyes generales tendientes a explicar la conducta social, y no sólo a describir la interacción social concreta. ⁷

De lo anterior se desprende, que el terreno de investigación de la sociología es bastante amplio. Puede investigar los motivos por los cuales las personas seleccionan sus parejas, hasta las razones de desigualdad social que permean en una sociedad.

A continuación expondré una serie de definiciones de la sociología que demuestran lo impreciso de su concepto, aún entre sus propios fundadores.

El maestro *Gomezjara* define a la sociología "*como la ciencia que estudia las diferentes formas de organización social y de las relaciones e instituciones sociales ahí surgidas, con la finalidad de elaborar las leyes del desarrollo social.*" ⁸

⁷ J. GOODE, William, *Principios de Sociología*, México, Editorial Trillas, 1983, p. 28.

⁸ GOMEZJARA, Francisco A. Op. Cit., nota 4, p.12

Spencer, afirma "que es la ciencia de la evolución social."⁹

Von Wiese, asevera que la Sociología "es una ciencia social especial que estudia la conducta interhumana en los procesos de asociación y disociación, en cuanto tales."¹⁰

Max Weber definió la sociología como "una ciencia que pretende entender, interpretándola, la acción social, para de esa manera explicarla causalmente. Entendiendo por acción, toda la actividad humana en cualquier sentido que se manifieste; y por acción social toda conducta humana desplegada por varios individuos."¹¹

La Sociología aplica métodos de investigación empíricos, análisis de datos, elaboración de teorías y valoración lógica de los argumentos propios. En este contexto viene a constituir una disciplina científica, "cuyo objetivo es ante todo describir y analizar la realidad social y no resolver problemas sociales".¹²

Los sociólogos modernos comparten el punto de vista de Spencer en cuanto a que "la Sociología como todas las demás ciencias naturales, aspira a la predicción y control basados en una investigación de la naturaleza del hombre y de la sociedad, y la naturaleza tiene aquí la misma significación que en cualquier

⁹ Ibid., p. 11.

¹⁰ Ibid., p.12.

¹¹ WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, 8ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1994, Tomo I, p.5.

¹² J. GOODE, William, Op. Cit., nota 7, p. 30.

otra ciencia, a saber, aquellos aspectos de la vida que están determinados y previstos.”¹³

1.1.2 SOCIEDAD Y CULTURA

A pesar de su importancia, en la actualidad aún no existe un claro acuerdo entre los especialistas sociológicos, sobre el significado del término: Sociedad.

Ely Chinoy, en su obra “La sociedad una introducción a la Sociología”, expresa “que en su uso más general, la sociedad se refiere meramente al hecho básico de la asociación humana.”¹⁴

Max Weber, denominaba sociedad a “una relación social cuando y en la medida en que la actitud en la acción social se inspira en una compensación de intereses por motivos racionales (de fines o de valores) o también en una unión de intereses con igual motivación.”¹⁵

¹³ RUMNEY, Judah., *Spencer*, México, Fondo de Cultura Económica, 1978, p. 223.

¹⁴ CHINOY, Ely, *La sociedad una introducción a la sociología*, 4ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1990, p. 45.

¹⁵ WEBER, Max, Op. Cit., nota 11, p.33.

Por su parte, *George Simmel*, uno de los fundadores de la sociología, *"estimaba a una sociedad como un cierto número de individuos unidos por la interacción."*¹⁶

Mientras que el antropólogo *Ralph Linton*, identificaba a una sociedad como *"todo grupo de gentes que han vivido y trabajado juntos durante el tiempo suficiente para organizarse y considerarse como unidad social, con límites bien definidos."*¹⁷

Desde el punto de vista sociológico, la sociedad se refiere *"al grupo de seres humanos que cooperan en la realización de varios de sus intereses principales, entre los que figuran, de modo invariable su propio mantenimiento y preservación. El concepto de sociedad comprende la continuidad, la existencia de relaciones sociales complejas y una composición que contiene representantes de los tipos humanos fundamentales, especialmente hombres, mujeres y niños. De ordinario, también, existe el elemento de asentamiento territorial. La sociedad es pues, un grupo actuante, al extremo de que con frecuencia se le define en términos de relaciones o procesos. Es el grupo humano básico y en gran escala, debe diferenciársela radicalmente de los grupos o agregaciones fortuitas, temporales o no representativos, tales como una multitud, los pasajeros de un*

¹⁶ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 46.

¹⁷ Idem.

barco, los espectadores de un juego de pelota o los habitantes de un campamento militar."¹⁸

Las tratadistas *Cristina Puga, Jacqueline Peschard y Teresita Castro*, en su libro intitulado, "*hacia la sociología*", señalan que en las diversas épocas, la organización de la vida colectiva, con sus grados de complejidad, sus formas de vinculación, sus sistemas de dominación, sus expresiones culturales y particularidades nacionales o regionales, conforma una sociedad, y ésta, como escenario de las relaciones humanas, con sus regularidades, contradicciones y conflictos conforma el gran objeto de estudio de la sociología. Llegan a la conclusión que en un contexto sociológico, la sociedad se integra por individuos que actúan colectivamente, como parte de una familia, de un grupo escolar, núcleo de trabajo, sindicato o club. Los hombres realizan una serie de actividades que guardan estrecha relación con las de otros. Es en esa actividad que se constituyen a sí mismos como sujetos sociales y se convierten, por ello, en objeto de estudio de la sociología.¹⁹

Desde esta perspectiva, debe considerarse que la sociedad tiene carácter heterogéneo, ya que su actuar colectivo se inserta en un escenario surcado por profundas contradicciones, que se generan en la desigualdad existente entre los hombres. En efecto, las costumbres, el ingreso, la educación y las formas variadas

¹⁸ PRATT FAIRCHILD, Henry (editor), *Diccionario de Sociología*, 2ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1997, p. 280.

¹⁹ PUGA, Cristina et al., *Hacia la Sociología*, 2ª. Edición, Tercera reimpresión, México, Editorial Alhambra Mexicana, S. A. de C. V., 1994, pp. 9, 11 y 21.

de ganarse el sustento por los integrantes de una sociedad, profundizan éstas contradicciones de manera drástica. Junto a los anteriores, otros factores como el sexo, la edad, la ocupación o la creencia en una causa determinada, separan a los hombres y los llevan a pertenecer a grupos diferenciados y en ocasiones antagónicos.

Esta es verbigracia la situación que presenta la clase trabajadora y la patronal, o al menos lo que había presentado durante el siglo XIX y parte del XX, situación que dio lugar a la génesis del derecho del trabajo, como un derecho de clase y proteccionista de los trabajadores.

La mayoría de las corrientes sociológicas coinciden en que *la cultura* es el conjunto de actividades y productos tanto materiales como espirituales que distinguen a las diversas sociedades, y que entraña un proceso social que se crea y evoluciona, que es producto de generaciones anteriores, y respuesta de un determinado grupo social al reto que plantea la satisfacción de necesidades colectivas humanas. La cultura existe en la medida en que los hombres comparten sentimientos, acciones, pensamientos que, además han adquirido a través de la misma participación del grupo humano, por medio del proceso conocido como socialización, ello significa, que al vivir entre sus congéneres, el individuo aprende los valores fundamentales de su sociedad, desde hablar y caminar, hasta compartir obligaciones, religión y actitudes hacia el sexo, el trabajo y la recreación.

El funcionalismo, una de las corrientes sociológicas que más ha trabajado el problema de la cultura, ha insistido mucho en su dimensión normativa; es decir, en todos aquellos valores y pautas culturales que ordenan, regulan o norman la interacción social. Para ésta corriente, el acto individual que tiene un sentido determinado por los valores comunes de la colectividad, que han sido aprendidos por el actor social. Dentro del sistema cultural que le da su identidad, constituyen sus valores fundamentales, claramente establecidos; otros tienen un carácter más difuso, son importantes, pero no vitales para la integridad social.

La maestra *Ely Chinoy*, señala que *"la cultura se refiere a la totalidad de lo que aprenden los individuos en tanto miembros de la sociedad; es una forma de vida, un modo de pensar, de actuar y de sentir."*²⁰

La añeja y muy citada definición de *Tylor (1871)* indica su extensión: *"cultura es el todo complejo que incluye al conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, la costumbre, y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre en cuanto que es miembro de la sociedad."*²¹

Por su parte, el maestro *Recasens Siches*, define a *la cultura* como *"el conjunto de creencias, pautas de conducta (mental, emocional y práctica), actitudes, puntos de vista, valoraciones, conocimientos, utensilios, arte, instituciones, organizaciones, lenguaje, costumbres, etc., compartidos y*

²⁰ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 36.

²¹ Idem.

transmitidos por los miembros de una determinada sociedad. En suma, cultura en ese sentido es lo que los miembros de una determinada sociedad concreta, aprenden de sus predecesores y contemporáneos en esa sociedad, y lo que le añaden y modifican. Es la herencia social utilizada, revivida y modificada."²²

El concepto funcional de la cultura, insiste en el principio de que *"en todo tipo de civilización, toda costumbre, objeto material, idea y creencia, desempeña alguna función vital..."*²³

1.1.3 RELACIÓN, PAPEL Y CATEGORÍA SOCIAL

Desde una perspectiva sociológica, el concepto de *relación social* se basa en el hecho de que la conducta humana converge en numerosas formas hacia otras personas, los hombres no sólo comparten opiniones, valores, creencias y hábitos comunes, sino también entran constantemente en interacción respondiendo uno frente al otro y ajustando su conducta con relación a la conducta y a las expectativas de los otros. Una relación social consiste pues en una norma de interacción humana y el complejo esquema total de las relaciones sociales, viene a constituir el tramado de las relaciones sociales en una sociedad.²⁴

²² RECASENS SICHES, Luis, Op. Cit., nota 2, p. 171.

²³ K. MERTON, Robert, *Teoría y Estructura Sociales*, México, Fondo de Cultura Económica, 2002, p.104.

²⁴ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, pp. 45 y 46.

Para Max Weber, "por relación social debe entenderse una conducta plural_ de varios_ que, por el sentido que encierra, se presenta como recíprocamente referida, orientándose por esa reciprocidad. la relación social consiste, pues, plena y exclusivamente, en la probabilidad de que se actuará socialmente en una forma (con sentido) indicable; siendo indiferente, por ahora, aquello en que la probabilidad descansa." ²⁵

Al respecto, el maestro Recasens Siches, asevera que "suele llamarse relación social al aspecto estático en un determinado momento de un proceso de interacción, o mejor dicho, una especie de fotografía en un determinado instante de la forma o de la constelación de los ingredientes de un proceso social. La realidad de este proceso es siempre dinámica, es algo que consiste en conductas, en influencias recíprocas entre esas conductas, por consiguiente, algo que consiste en acciones relacionadas de dos o más personas." Concluye señalando que "la relación social es el resultado en un cierto momento, o el resultado relativamente persistente de un proceso de interacción. Y, viceversa, el proceso social es la interacción en movimiento que produce como resultado determinadas relaciones sociales" ²⁶

Respecto al *papel* y *categoría social* se puede expresar desde una perspectiva sociológica, que el *papel social* es la función o conducta esperada de un individuo en el seno de un grupo. En este contexto el *papel social* es el patrón

²⁵ WEBER, Max , Op. Cit., nota 11, p. 21.

²⁶ RECASENS SICHES, Luis, Op. Cit., nota 2, p. 374

de conducta aplicable a personas que ocupan un status particular. Tomando en consideración que el *status* es una especie de título de identificación social que coloca a las personas en relación con otras, y que implica también alguna clase de papel, por tanto, la conducta de una persona depende en gran parte de la posición en particular o categoría en la que se encuentre y de las expectativas de papeles que ella suponga.²⁷

*Ely Chinoy indica que "La importancia de los papeles sociales radica no sólo en el grado en que regulan la conducta, sino también en el hecho de que permiten a los hombres predecir los actos de los demás, y determinar, por tanto, sus propios actos de acuerdo con aquellos. En consecuencia, las relaciones sociales existen entre los papeles desempeñados por los miembros de una sociedad. Estas relaciones no están sólo definidas indirectamente por las normas que exigen formas específicas de conducta, sino también por prescripciones institucionales generalizadas que indican lo que se espera que hagan reciprocamente quienes se encuentran en status social definidos."*²⁸

A manera de ejemplo habremos de ver, que en el transcurso de un día un individuo puede desempeñar múltiples papeles: padre de familia, empleado público, estudiante de postgrado y jugador de ajedrez; cada uno de esos papeles lleva inherente y asociado un determinado comportamiento al cual se debe ajustar. Siendo empleado, probablemente no va a tratar a su jefe como trata a su hijo de

²⁷ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, pp. 48-50.

²⁸ Ibid., p. 51.

cinco años, y seguramente su ropa y hasta su forma de hablar pueden modificarse cuando asiste a sus cursos universitarios durante la tarde.

Según esta autora, la definición de *categoría social*, "consiste en personas que tienen un status similar y, en consecuencia, desempeñan a este respecto el mismo papel social: v. g., los hombres, los electricistas, los adolescentes, los banqueros, o los vagabundos."²⁹

Definición dentro de la cual de manera contradictoria dentro del entramado social, entra el status de trabajador y de patrón, a quienes claramente se puede distinguir socialmente, puesto que históricamente han desempeñado papeles sociales que se confrontan.

1.1.4 STATUS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL

Ely Chinoy afirma que el *status* es una especie de título de identificación social que coloca a las personas con relación a las otras y que implica también una clase de papel, es decir, el status proviene de la percepción que la sociedad o un sector de ella tiene acerca de determinada actividad o determinado factor de prestigio.³⁰

²⁹ *Ibid.*, p. 110.

³⁰ *Ibid.*, pp. 49 y 50.

La abogada española *Norah Mendías* "al preguntarse que se debe entender por una organización responde que le viene a la mente la idea de un edificio grande, moderno, con muchos pisos, y gente que entra y sale, y se mueve dentro del mismo."³¹

El comentario de la autora viene a colación, porque dentro de una empresa se vinculan y tienen relaciones recíprocas los trabajadores y los patrones. Son miembros de la misma organización social, o más bien, empresarial, quienes al mismo tiempo dialécticamente y dentro de un proceso social, desempeñan papeles que tienen intereses afines y encontrados. Ello significa que así como cada papel contiene una serie de normas implícitas, también lleva asociado un determinado prestigio al cual se le da el nombre de status, de esta manera un padre de familia tiene probablemente más status que un soltero, un banquero más que un elevadorista, un músico de moda más que un organillero, y la misma tónica se advierte entre el patrón y el trabajador, quienes en muchos casos, ocupan un nivel social muy distinto, por lo que se les trata distinto.

Desde una perspectiva sociológica "el complejo conjunto de papeles y status que define la conducta de los individuos, y las relaciones que hay entre ellos constituyen lo que los sociólogos llaman la organización o la estructura social."³²

³¹ MENDÍAS ABELLA, Norah Josefina, *Solución de conflictos empresariales*, 4ª. Edición, Buenos Aires, Argentina, Editora Carpetas de derecho, 1989, p. 111.

³² CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 52.

De hecho, la sociología dividió tradicionalmente su campo de estudio en dos ramas principales:

- 1) *“La de la estructura social entendida como el conjunto de organismos e instituciones (la familia, la escuela, la fábrica, la comunidad religiosa, el municipio, la nación, el Estado), que engloban y dan forma a la vida en sociedad y,*

- 2) *La del cambio social que se refiere a los procesos y mecanismos que modifican la fisonomía y las relaciones de la estructura social.”*³³

El tratadista *Aurelio González Cornejo*, justifica la existencia de las organizaciones por la necesidad humana de aprovechar los conocimientos y experiencias de otros, brindar a sus integrantes la posibilidad de desarrollar una carrera, de crecer y realizarse como seres humanos. Más adelante subraya que: los empleos que ofrecen las organizaciones son las formas mediante las cuales los seres humanos desempeñan ocupaciones y obtienen un ingreso económico para su subsistencia...las personas ocupan posiciones dentro de las mismas, lo que da lugar a un proceso de estratificación. ³⁴

³³ PUGA, Cristina et al, Op. Cit., nota 19, p. 109.

³⁴ GONZÁLEZ CORNEJO, Aurelio, *Desarrollo organizacional. La alternativa para el Siglo XXI* . 2ª Edición, México, Editorial Pac, 2000, pp. 4 y 5.

En tal virtud, las organizaciones contribuyen enormemente al proceso de estratificación social, si tomamos en cuenta que en las organizaciones se clasifica en niveles ordenados y específicos a los individuos que forman parte de ella.

De manera sintética, el autor justifica la existencia de las organizaciones por cinco razones principales, a saber:

- Facilitan la consecución de objetivos que difícilmente se pueden alcanzar de manera individual;
- Resguardan los conocimientos humanos y los aumentan;
- Otorgan la oportunidad de desarrollar una carrera y son el medio para asegurar la subsistencia;
- A través de ellas se satisfacen todas las necesidades humanas; y
- Se minimiza el tiempo requerido para alcanzar los objetivos planeados.³⁵

1.1.5 GRUPO E INSTITUCIÓN SOCIAL

Desde el punto de vista sociológico, podemos decir que *"grupo Social es el número de personas cuyas relaciones se basan en un conjunto de papeles y status interrelacionados, que comparten ciertos valores y creencias, y que son*

³⁵ Ibid., P. 6.

suficientemente conscientes de sus valores semejantes y de sus relaciones reciprocas, siendo capaces de diferenciarse a sí mismos frente a los otros."³⁶

En este contexto el grupo social se caracteriza, por tres atributos: *"interacción regulada, valores y creencias compartidos o semejantes y para usar la frase de Franklin H. Giddings, conciencia particular de grupo "*³⁷

En otras palabras, *grupo social* se le denomina *"a cierto número de personas entre las que se da una interacción psíquica, gracias a la cual se destacan para sí y para los demás como una entidad. Para que el grupo exista se requiere: Un contacto duradero entre determinadas personas, que permitan la interacción necesaria; una conciencia de semejanza o de interés común, que baste para despertar un mínimo de identificación del individuo con el grupo y una estructura que los miembros reconozcan necesaria para la continuidad del grupo como entidad."*³⁸

Después de algunos estudios elaborados por *Ely Chinoy*, advirtió que el concepto de institución, como el de cultura, ha sido definido en el campo sociológico de diferentes maneras, como por ejemplo, *"la institución es el conjunto de normas interrelacionadas, un sistema normativo vertebrado en torno a cierto tipo de actividad humana o a algún problema fundamental del hombre en*

³⁶ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 110.

³⁷ Idem.

³⁸ PRATT FAIRCHILD, Henry (editor), Op. Cit., nota 18, p. 137

*sociedad, tal como, v. g., procurar subsistencia y abrigo, el cuidado de los niños o el mantenimiento del orden y la armonía.”*³⁹

Las instituciones han sido descritas también como *“pautas normativas que definen lo que se considera... adecuado, legítimo, o como expectativa de acción o de relación social.”*⁴⁰

Esta tratadista aclara, que Las normas sociales a las que se refiere el término *institución*, han sido divididas a su vez, *“en una dimensión primigenia, en usos populares o costumbres. Afirmando que: un uso popular es sólo la práctica convencional, aceptada como apropiada pero no obligatoria. La persona que no sigue la regla puede ser considerada como excéntrica o como un terco individualista que se rehúsa a ser obligado por las convenciones. Las costumbres son aquéllas normas o instituciones que están fuertemente sancionadas desde el punto de vista moral. Su observancia es exigida de varias maneras, y el no respetarlas acarrea desaprobación moral y con frecuencia una acción positiva. v. g., no matarás, no robarás.”*

Prosiguiendo en la disertación sobre el mismo concepto, señala que: *“Una segunda dimensión de las instituciones proviene de la oposición entre hábitos y leyes. Los primeros comprenden los usos establecidos por el tiempo, es decir, aquéllas prácticas que han llegado a ser gradualmente aceptadas como formas*

³⁹ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 39.

⁴⁰ Ibid., p. 38.

apropiadas de conducta. Los hábitos son sancionados por la tradición y se apoyan en la presión que ejerce la opinión del grupo. Las leyes, por otra parte, son reglas establecidas por aquellos que ejercen el poder político, y su obligatoriedad se garantiza con el aparato del Estado. Estas leyes pueden o no tener las sanciones de la tradición. Son características de las sociedades complejas que tienen sus sistemas políticos bien desarrollados.”⁴¹

En éste orden de ideas, cabe destacarse que aquella conducta de los hombres que es respetada por la mayoría y al mismo tiempo es una norma jurídica se le conoce como derecho positivo, tan solo por el hecho de ser cumplida voluntariamente por la sociedad.

Lo anterior se actualiza y viene a colación, en razón de que las cláusulas de exclusión, por mucho tiempo fueron derecho positivo; sin embargo los intereses en juego, como son los políticos y los de clase al enfrentarse, en éste periodo determinado de la historia, nos conduce hacia la desaprobación de su cumplimiento. Con esto quiero decir, que aquellas cláusulas que voluntariamente se cumplieron por los trabajadores y los patrones ya no cuentan con tal aprobación; el espíritu libertario parece haber llenado el pensamiento de los hombres de la política, de la clase trabajadora y también de la patronal, aunque en perjuicio de la cohesión y corporativismo sindicalista que mucho tiempo tardó en crearse, bajo un espíritu social con matices individualistas, como reflejo del contenido liberal social que se encuentra inserto en nuestra carta fundamental .

⁴¹ Ibid., pp. 39 y 40

1.1.6 ESTRUCTURA Y GRUPO SOCIAL

Señala Graeme Salaman que "el concepto de estructura organizacional se usa para referirse a la observada continuidad esquemática en el comportamiento y las actividades de los miembros organizacionales, a lo largo del tiempo."⁴²

Al mismo tiempo es el resultado de la forma en que se manejan los acontecimientos, las actividades, las responsabilidades, las autoridades, al interior de una organización.

El concepto de estructura tiene un gran arraigo sociológico, y se ha referido a la existencia de regularidades en el comportamiento y valores de los miembros de las organizaciones. En este contexto, los sociólogos han llegado a considerar a la estructura como una característica repentina de interacciones y negociaciones constantes, o como resultado de la imposición o de la restricción.

Para muchos tratadistas es importante el estudio de la representación de la estructura organizacional, como un intento de controlar y regular el poder potencial de las organizaciones y la amenaza que representa para la democracia. Señalan que ser miembro de una organización significa estar en contacto con sus reglas,

⁴² SALAMAN, Graeme y THOMPSON, Kenneth (compiladores), *Control e ideología en las organizaciones*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984, p. 70.

los procedimientos, las especificaciones del empleo; es decir, con las reglas del juego organizacional.⁴³

Sin lugar a dudas el sindicato es un claro ejemplo de una "organización", con sus propias reglas, entendidas éstas, no solo las que están plasmadas en los estatutos, sino las reglas del juego político, que si bien es cierto, no están vertidas expresamente en un documento, incluso llegan a ser más respetadas y conocidas por sus miembros. Un ejemplo de ello lo vemos en las reglas para la selección de los líderes sindicales, que aunque están plasmadas en los estatutos bajo el ideal democrático, lo cierto es, que en las principales organizaciones obreras, la elección de su líder depende de acuerdos cupulares, clientelismo político y de reglas metajurídicas que se siguen, al margen de la regla escrita.

*Desde la óptica de Talcott Parsons, cualquier sistema se compone de una serie de subsistemas, el análisis de las organizaciones es parte del estudio de la estructura social. Concibe a las organizaciones como sistemas creados para alcanzar metas y concede prioridad hacia aquellos procesos que repercuten de forma más directa en el fracaso o éxito de los esfuerzos orientados hacia el objetivo fundamental.*⁴⁴

Queremos pensar que la empresa, el sindicato o sindicatos y las organizaciones patronales son subsistemas que forman parte del mismo sistema,

⁴³ Ibid., pp. 71 y 72.

⁴⁴ Ibid., P. 74.

cada uno de los cuales persiguen fines distintos y para alcanzarlos siguen determinados procedimientos. Una empresa por ejemplo, busca el logro de ciertas metas, que tal vez no sean las que persigue el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo, y al mismo tiempo interactúan con el patrón, que persigue intereses antagónicos.

La legitimación de las acciones organizacionales es también un tema importante. Probablemente, para el logro de las metas específicas de las organizaciones se debe legitimar en algún valor, en algún discurso, como por ejemplo, un sindicato debe velar por los intereses de sus agremiados, más que por la obtención de una utilidad mediante las cuotas sindicales. El patrón debe buscar el aumento del empleo en su aspecto cuantitativo como cualitativo, la mejora de los procesos de producción que mejoren la calidad y la cantidad de los productos que fabrica, en beneficio de los consumidores, más que la búsqueda de jugosas utilidades para el enriquecimiento del mismo.⁴⁵

A diferencia de Talcott Parsons; Weber y Etzioni se centran en los aspectos intraorganizacionales y se preguntan ¿Por qué las personas dentro de las organizaciones se someten a las órdenes que se les dan y siguen las normas de comportamiento que se establecen para ellas? Este comportamiento se debe a la sumisión y a la obediencia. Etzioni afirma que la sumisión se debe a dos factores, a saber: los medios de poder y la orientación de los miembros hacia el sistema de poder de las organizaciones. Sostiene que hay tres clases de medios de poder

⁴⁵ Ibid., pp. 75 y 76.

(coercitivo, remunerativo y normativo) y tres clases de participación (alienativas, calculativa y moral), cuya combinación traen como resultado nueve estructuras de sumisión, aunque en la práctica se encuentran tres de ellas, con mucho mayor frecuencia. Sin embargo, el mismo autor reconoce que su sistema clasificatorio tiene fallas considerables, cuando expone:

*"El uso de categorías de sentido común tales como los sindicatos y las empresas para aislar las unidades de comparación crea una dificultad considerable. Este método de clasificación suele prender la misma etiqueta a organizaciones que difieren considerablemente, y asignar nombres distintos a organizaciones que son similares analíticamente de muchas maneras importantes, particularmente en su estructura de la obediencia."*⁴⁶

Dentro de la empresa como en el sindicato existe una sumisión por parte de los trabajadores, primero hacia el patrón, y luego hacia los líderes sindicales. La voluntad de ambos puede llegar a afectar la vida de un trabajador, sus decisiones y sus conductas. La cláusula de exclusión en cualquiera de sus manifestaciones, potencializa esta relación de sumisión.

1.1.7 FUNCIÓN Y CAMBIO SOCIAL O PROGRESO

⁴⁶ Ibid., p. 77.

El concepto de *función*, que ha ido adquiriendo en el ámbito sociológico un significado cada vez más importante, no es nuevo, ni se limita a las ciencias sociales. Ocupa un lugar especial en otras disciplinas tan variadas como la biología, la psicología, la física o la arquitectura. En las ciencias sociales el concepto de función social ha sido indefinidamente revisado desde su aparición en forma sistemática en la obra de *Emile Durkheim, Las Reglas del Método Sociológico*, publicada en 1895. El postulado del que surgió el concepto permanece inalterable, "ya que los fenómenos sociales deben verse en relación con la interconexión de funcionamiento y no por unidades sustanciales separadas."⁴⁷

En este contexto el concepto de función se refiere a las consecuencias objetivas observables de los fenómenos sociales. Cualquier concepto estandarizado (que sigue patrones y es repetitivo o regular) de fenómenos que atañen a la sociología, tales como: patrones culturales, instituciones, papeles, relaciones sociales, etc., pueden ser sujetos de un análisis funcional, el cual a decir de renombrados tratadistas consiste en la exploración de una amplia gama de consecuencias tanto manifiestas como latentes; positivas como negativas (ya sean manifiestas o latentes), de cualquier patrón institucionalizado o de una estructura social. Debido a que "el término función puede abarcar cualquier posibilidad, Maryon Levy ha sugerido que se distinga entre eufunción (o la

⁴⁷ Citado por CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 86.

contribución positiva para el éxito y la estabilidad de una estructura) y disfunción (la contribución negativa)”⁴⁸

A fin de descubrir las funciones y disfunciones de cualquier patrón social, es necesario definir el contexto cultural y social específico en donde está ocurriendo. La estructura social y la cultura generan los problemas y necesidades cuya resolución y satisfacción están contribuyendo a crear. Por ejemplo, la preocupación por el progreso individual, en una sociedad que se expande rápidamente, podrá favorecer la innovación y la creatividad; pero en una sociedad relativamente estable y con oportunidades limitadas, este mismo hecho puede ocasionar serias frustraciones o experimentos ilegales, y hasta cambios revolucionarios.

En términos sociológicos, la función de un fenómeno social es la correspondencia entre el hecho estudiado y las necesidades del organismo. La tarea del análisis funcional, consiste en hacer ver con claridad cómo las instituciones y los demás fenómenos sociales contribuyen a mantener el todo social. De esta manera el sociólogo estará en condiciones de comprender las persistencias y las alteraciones del orden social. A manera de ejemplo, el contrato colectivo de trabajo, la titularidad única por parte de un sindicato exclusivo y la cláusula de exclusión son instituciones que han servido para mantener la cohesión sindical; ésta cohesión al mismo tiempo ha servido para que mediante la

⁴⁸ Ibid., p. 91. Véase J. LEVY, Marion. *La Estructura de la Sociedad*. Princeton University Press, 1952, pp.76-82

representación de un gran número de trabajadores, los líderes sindicales obtengan grandes ganancias y poder político a causa del clientelismo y corporativismo, como instrumentos básicos de un sistema político donde impera un partido hegemónico.

Respecto al cambio social o progreso podemos decir que las sociedades son por naturaleza dinámicas; es decir, son conglomerados que continuamente están experimentando cambios tanto en su composición y forma de organización, como en sus relaciones, ideales y proyectos. La transición de un sistema político de partido hegemónico hacia una organización democrática implica que ahora existan mecanismos a través de los cuales se elijan a los líderes y que al mismo tiempo, la ciudadanía tenga derechos que efectivamente se hagan valer y respetar.

Dentro de este contexto, cuatro son los componentes esenciales de la democracia universal, desde la óptica de *Stephen Savage*: El liderazgo debe estar institucionalizado, y este debe ser resultado del ejercicio del voto; debe haber una verdadera participación social en la toma de decisiones mediante la elección de sus funcionarios; deben preverse mecanismos institucionalizados para el ejercicio del voto; y por último, la asociación democrática requiere de la institucionalización de una posición voluntaria tanto de miembros como de líderes.⁴⁹

⁴⁹ SAVAGE, Stephen, *Las teorías de Talcott Parsons*, traducido por Ángel Federico Nebbia Dising, México, McGraw Hill, 1999, p.177.

Habremos de concluir que no hay mejor forma para legitimar el ejercicio del poder que mediante el consenso en ello; es decir, cuando la población, la ciudadanía o los miembros de un sistema o subsistema acuerdan voluntariamente delegar el ejercicio del poder en sus líderes. Esto pasa al interior de un sindicato, cuando se debe elegir a los líderes. Estos tomarán decisiones que se consideran legítimas cuando son los mismos miembros quienes han acordado que ellos ejerzan el poder. Esta nota le distingue claramente de los líderes impuestos desde la cúpula sin tomar en cuenta el punto de vista de los agremiados.

La reflexión sociológica *"en torno al cambio social se remonta a finales del siglo XVIII en Europa, dentro de la corriente que inspiró a la Revolución Francesa y que reivindicaba la idea y el derecho al progreso como rasgos distintivos de la civilización occidental."*⁵⁰

El concepto de cambio social entraña variaciones o modificaciones en cualquier aspecto de los procesos, pautas o formas sociales. Es una expresión en sentido amplio que sirve para designar el resultado de cualquier variedad del movimiento social. El cambio social puede ser progresivo o regresivo, permanente o temporal, planeado o sin planear, en una dirección o múltiples direcciones, benéfico o perjudicial, etc.

El proceso de cambio es inevitable y universal; es algo inherente a la condición humana: los científicos sociales muestran cada vez mayor interés en el

⁵⁰ PUGA, Cristina et al, Op. Cit., nota 19, p. 110.

estudio de las teorías del cambio y los modos en que se pueden utilizar fructíferamente esas teorías para influir sobre los procesos organizacionales y empresariales⁵¹

Cuando el desarrollo de las fuerzas productivas, esto es cuando las clases sociales que llevan a cuesta las cargas de la producción avanzan en sus niveles de organización y de concientización, entran en contradicción con el tipo de relaciones sociales imperantes y con el ordenamiento político fincado sobre éstas, en este momento empieza a producirse el cambio. Los cambios en la sociedad pueden producirse también dentro del funcionamiento normal de las propias instituciones. *“Carlos Marx demostró que las instituciones aceptadas pueden crear las condiciones necesarias que, con el tiempo, conducirán a su transformación, y esta es una de sus mayores contribuciones al progreso de la ciencia social.”*⁵²

La historia, así como el desarrollo de los acontecimientos, fue obligando al pensamiento marxista a reformular muchos de sus planteamientos originales sobre el cambio social. Asimismo se considera que el cambio social puede alcanzarse a través de cambios graduales que vayan preparando las condiciones objetivas y subjetivas para la transformación.

Diversos tratadistas sociológicos señalan que una sociedad muestra, en el curso del tiempo ciertos cambios. Algunos de los cuales pueden ser medidos y

⁵¹ **AIELLA DE ALMEIDA**, María Alba, *Mediación, formación y algunos aspectos claves*, México, Porrúa y facultad de derecho de la Universidad Anahuac, 2001, pp. 189 y 190.

⁵² **CHINOY**, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 102

otros podemos inferirlos mediante la comparación de los aspectos exteriores de una institución en períodos distintos de su desarrollo. *“Los cambios pueden producirse lenta o rápidamente, con la inevitabilidad de lo gradual y de la evolución o con la inevitabilidad de la catástrofe y de la revolución. A todos estos cambios en su conjunto, les llamaremos cambio social.”*⁵³

Otra de las perspectivas del cambio general de las sociedades fue la desarrollada en torno del concepto de modernización. *“Por modernización se entiende el conjunto de cambios en las esferas política, económica y social que han caracterizado al mundo occidental en los últimos dos siglos. Se refiere al tránsito de una sociedad tradicional, a una industrial desarrollada.”*⁵⁴

Esta modificación social lleva implícito el tránsito de la sociedad por diversas fases. Parte de una sociedad con una economía de subsistencia en la que empieza el proceso de acumulación, hasta que da un salto cualitativo pasando a la industrialización. Después, atraviesa por una fase de maduración de los cambios en la que aumenta la producción, los bienes de consumo y el acceso a éstos por parte de un mayor número de grupos y sectores, la modernización como cambio social conlleva dos grandes procesos de efectos paralelos: industrialización y urbanización.⁵⁵

⁵³ RUMNEY, Judah, Op. Cit., nota 13, p. 199.

⁵⁴ PUGA, Cristina et al, Op. Cit., nota 19, p. 115.

⁵⁵ Ibid., p. 116.

1.1.8 MOVILIDAD, CLASE, FENÓMENO SOCIAL Y CONCIENCIA DE CLASE

Desde una perspectiva sociológica, *"se entiende por movilidad social al movimiento de personas de un grupo social a otro. Los cambios en las afiliaciones religiosas o políticas, suelen considerarse como movilidad social. Los cambios en status social se denominan verticales. Los matrimonios inter-raciales llevan a menudo a los contrayentes y a su prole en una dirección oblicua, a una situación de semi-casta. El concepto de movilidad social no tiene que ver teóricamente con la movilidad física de una población."*⁵⁶

El concepto de clase se identifica con la teoría marxista. *"Marx definía a las clases en términos de sus relaciones con la propiedad: los propietarios, divididos entre aquellos que tienen tierra y las que poseen facilidades productivas, o capital, y aquellos que no tenían nada. Los propietarios de simple fuerza de trabajo, los propietarios de capital y los propietarios de tierras, cuyas respectivas fuentes de ingresos son el salario, la ganancia y la renta del suelo, es decir, los obreros asalariados, los capitalistas y los terratenientes, forman las tres grandes clases de la sociedad moderna, basada en el régimen capitalista de producción."*⁵⁷

En este contexto se define a *"una clase como un número de personas que comparten una misma posición dentro del orden económico."*⁵⁸

⁵⁶ PRATT FAIRCHILD, Henry (editor), Op. Cit., nota 18, p. 192.

⁵⁷ MARX, Karl, *El capital. Crítica de la Economía Política*, Trad. de Wenceslao Roces, 10ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1980, p. 817.

⁵⁸ CHINOY, Ely, Op. Cit., nota 14, p. 164.

*Para Marx, "dicha posición se basaba en las relaciones del hombre con los medios de producción; es decir la posesión o no posesión de la propiedad y, entre los propietarios, en el tipo de propiedad. No sólo es la posesión de la propiedad una fuente de ingreso y, por tanto, de todas las cosas que puede obtenerse con el dinero, sino también supone el poder o el control sobre los recursos económicos, y, en considerable medida, sobre otras personas."*⁵⁹

La teoría marxista del cambio social establece que "cuando el desarrollo de las fuerzas productivas, esto es, cuando las clases sociales que llevan a costas las cargas de la producción avanzan en sus niveles de organización y de concientización, entran en contradicción con el tipo de relaciones sociales imperantes y con el ordenamiento político fincado sobre éstas, en ese momento empieza a producirse el cambio."⁶⁰

De una manera generalizada en el ámbito sociológico se entiende como "fenómeno social, aquel acontecimiento, hecho o suceso de interés social, susceptible de descripción y explicación científica, puede ser el fenómeno mismo de un determinado problema o aquel que lo condiciona."⁶¹

El concepto de *conciencia de clase* surgió de las teorías económicas de *Karl Marx*, y se identifica con la idea de pertenencia a un grupo y percepción de compartir una semejante posición objetiva dentro de la sociedad, esta percepción

⁵⁹ Ibid., pp. 164 y 165.

⁶⁰ Tomado de PUGA, Cristina et al, Op. Cit., nota 19, p. 113.

⁶¹ PRATT FAIRCHILD, Henry (editor), Op. Cit., nota 18, p. 123.

va acompañada también, en general, de ciertas actitudes respecto a los que ocupan otras situaciones de clase. Estas actitudes pueden consistir en un sentimiento de superioridad o de inferioridad respecto de aquellos que ocupan un rango más bajo o más alto, respectivamente; o pueden dar lugar a una sensación de oposición y hostilidad allí donde existe una situación de conflicto de clases; o simplemente a un sentimiento de apartamiento o reserva debido a la diferencia de usos sociales, costumbres e ideologías de las diversas clases.⁶²

Los conflictos surgidos con motivo de la industrialización tienen en el fondo la desigualdad e injusta distribución de la riqueza. Hasta ahora es una realidad que la clase trabajadora carece de garantías efectivas para vivir una vida decorosa, mientras que los grandes productores se dedican a la acumulación de la riqueza. Ante el plano de desigualdad en que se encuentran los trabajadores frente al patrón es que surgieron fenómenos como el de la huelga, la fundación de los primeros sindicatos y el contrato colectivo de trabajo. Es a través de estas Instituciones del derecho social que los trabajadores actualmente pueden conseguir la mejora en sus condiciones laborales.

La experiencia tortuosa de sus luchas, enseñó a la clase obrera que sólo a través de la conjunción de esfuerzos entre los miembros de su propia clase, lograrían mejorar su calidad de vida. Es por ello, que los sindicatos procuraron mantener la cohesión de sus miembros a fin de evitar la división y la ruptura de la clase trabajadora. Sin embargo, los postulados sociales han caído frente a la

⁶² Ibid., p. 40.

concepción individualista de los derechos del hombre, toda vez que el valor o postulado de moda es la democracia, para cuya existencia se requiere del efectivo ejercicio de las libertades individuales del hombre, en detrimento de los derechos de clase. Por el momento la justicia se ha inclinado por favorecer el derecho a la libre asociación de los trabajadores, ponderando las garantías individuales, sobre la obligación de mantener la cohesión de grupo para la defensa de los derechos sociales.

1.1.9 CLASE SOCIAL Y CAPITALISMO

Kurt Mayer señala que el análisis de las clases sociales es polémico, siempre es debatido, y esto se debe a su propia génesis. Desde la publicación del Manifiesto Comunista en el año de 1848 el término clase, ha quedado relacionado con la noción de odio de clases y la lucha de clases, la antítesis entre gobernantes y gobernados y el conflicto entre el socialismo y el capitalismo.⁶³

A partir de Aristóteles, el término clase, se ha referido a la distinción de la población en superiores e inferiores. Tal distinción se hace en cuanto a privilegios, rango y prestigio. Tradicionalmente se ha dicho que la desigualdad social se debe principalmente a factores económicos. Cada clase se caracterizaba por normas de conducta distintas, por normas de comportamiento que indicaban con exactitud, el lugar que les correspondía dentro de la sociedad. Es evidente que en antaño era

⁶³ MAYER, Kurt, *Estudios sociológicos. Segundo congreso mundial de Sociología*, México, 1953, p. 55.

notoria la diferencia entre las personas de clase alta y los de la clase baja. Sin embargo en la era de la industrialización se dificulta ubicar a las personas dentro de una clase social, a simple vista, ya que todos los símbolos de la clase alta y media son accesibles a cualquier persona que tenga medios económicos para adquirirlos.⁶⁴

Los tratadistas de la materia han dividido a la sociedad en distintas clases, algunos distinguen más que otros; sin embargo una constante es ubicar en distinto nivel jerárquico a los dueños de los medios de producción, los empresarios, los patrones y a los trabajadores.

Pasando al tema de capitalismo vemos que el afán desmedido por acumular riqueza y la avaricia en conjunción con las limitadas capacidades del hombre para conseguir ciertos objetivos aisladamente han provocado que unos cuantos se sirvan del apoyo y del trabajo de otros para lograr riqueza a costa de los intereses propios de las personas de quienes se sirven.

Max Weber encuentra el espíritu del capitalismo en una máxima norteamericana que a la letra expresa: "*Todo lo que vale la pena hacer, vale la pena hacerlo bien*". Sostiene que la base psicológica del capitalismo difiere de la avaricia y la rapacidad sin escrúpulos que caracteriza a las sociedades precapitalistas. A lo que agregamos que se trata de la acumulación de riqueza como un fin, y no como un medio. El antagónico del capitalismo es el

⁶⁴ Ibid., pp. 56 y 57.

tradicionalismo que se caracteriza, por parte del trabajador, en realizar menos trabajo por una mayor paga, cuando en las horas de trabajo busca la comodidad y un mínimo de esfuerzo, cuando existe la negatividad a adaptarse a nuevos métodos de producción. El hombre de empresa comercia con productos de calidad variable y no estandarizada, cuando trabajan durante un horario moderado a un ritmo apacible, cuando se conforman con ganancias moderadas que le permitan una vida cómoda. ⁶⁵

El autor en comento, concibe al capitalismo como un conjunto de instituciones que se interrelacionan, que se basan en la práctica económica racional, más que en la especulativa. Se conforma por empresas que buscan la inversión de capitales a largo plazo; en una oferta voluntaria y división planificada del trabajo; en la distribución de funciones productivas, mediante la operatividad de una economía de mercado. ⁶⁶

Actualmente vivimos dentro de un sistema capitalista global, en la concepción de George Soros, que ha surgido gracias al desarrollo de las comunicaciones, la invención de la telefonía y la telegrafía y el desarrollo de las comunicaciones informáticas. ⁶⁷

⁶⁵ BENDIX, Reinhard, *Max Weber*, Buenos Aires, Argentina, Amorrortu editores, 1979, p. 67.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 69.

⁶⁷ Esta no es una verdad universal, ya que existen autores que sostienen lo contrario; es decir, que el capitalismo siempre ha existido, desde el Siglo XVI a la fecha, y no solo a partir de la revolución científica. Cfr.-AGUIRRE ROJAS, Carlos Antonio, *Emmanuel Wallerstein. Crítica del sistema-mundo capitalista*, 2ª edición, México, Ediciones Era, 2003, p. 42.

El capitalismo globalizado ha dado lugar a la circulación libre de bienes, servicios y capitales, en donde el concepto de soberanía se ha modificado; es decir, se ha flexibilizado. Se dice, que de cierto modo, las compañías multinacionales han vulnerado la soberanía estatal. Aunque los gobiernos mantienen el poder de intervenir en la economía doméstica, cada vez acusan mayor dependencia a la economía global. Por ello, cuando un gobierno impone condiciones desfavorables para el capital, este intentará huir, o evitará hacer negocios en dicho país, lo que se traduce en una baja de la inversión directa. Por el contrario, si un gobierno se compromete a mantener condiciones ideales para el capital; es decir, para incrementar las utilidades de los inversionistas, a través de múltiples mecanismos, tales como un trato privilegiado, exención fiscal, construcción de comunicaciones, insumos baratos y mano de obra barata.⁶⁸

George Soros hace una advertencia importantísima, en cuanto a que, *"Existe la creencia generalizada de que el capitalismo está asociado de algún modo con la democracia en la política."*⁶⁹

Aunque esto no necesariamente es cierto, para los efectos del presente trabajo carece de peso específico el argumento transcrito. Ya que en el caso concreto del sindicalismo mexicano, la democratización interior de los sindicatos y la protección de las garantías individuales en detrimento de las garantías sociales trae como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones profesionales, que

⁶⁸ SOROS, George, *La crisis del capitalismo global. La sociedad abierta en peligro*, traducido por Fabián Chueca, México, Editorial Debate, 1999, pp. 140 y 141.

⁶⁹ *Ibid.*, P. 141.

conlleva el afianzamiento de la voluntad del patrón frente a los trabajadores, quienes bajo el argumento de su garantía libertaria de asociación, en su aspecto positivo y negativo, debilitan el sindicato al que podrían pertenecer. La caída de la idea del sindicato único permite la división entre la clase trabajadora, y consecuentemente su papel negociador, cae al mismo tiempo.

1.1.10 EL TRABAJADOR COMO ENTE SOCIAL

El trabajador, al mismo tiempo forma parte de distintas organizaciones. Dentro de su propia familia es quien asume el papel de manutención de todos sus miembros, aunque en ocasiones, éste rol es compartido con otros miembros de la misma familia. En tal virtud, puede ser que dentro del núcleo social sea la cabeza, o uno de los miembros de mayor importancia, de acuerdo a su capacidad económica.

Forma parte de la comunidad en que vive, dentro de la cual tiene un rol, ya sea por la propia actividad económica a la que se dedica, o por su participación social. En ésta organización también tiene un papel y en correspondencia una determinada jerarquía.

En su trabajo asume un papel, de acuerdo a sus conocimientos, capacidad y experiencia. Ese papel le da una jerarquía frente al patrón y sus compañeros. Siendo ambos trabajadores, el director de la empresa reviste mayor importancia y

jerarquía que el personal de limpieza, o los obreros que dedican su tiempo a la fabricación de las mercaderías que distribuye la empresa.

Todo lo anterior nos muestra que un trabajador asume distintos papeles, según la organización en que se encuentre, pero siempre interactúa con otros miembros de la sociedad. Es inevitable que las personas se relacionen, ya sea para formar su familia, para formar su grupo de amigos, o para incursionar en la actividad profesional que más le llena y satisface.

La movilidad social de un individuo depende en gran medida de las relaciones que haga durante su vida, el papel y el rol que adopte en cada organización de que forme parte, y el reconocimiento social que obtenga por su participación en las actividades colectivas.

1.1.11 EL TRABAJADOR, EL PATRÓN Y LA EMPRESA COMO FACTORES DE LA PRODUCCIÓN DENTRO DEL CONTEXTO SOCIAL

Los hombres son, sin lugar a duda, el elemento activo de la empresa: existen los obreros, quienes dedican su esfuerzo, su tiempo y sus conocimientos en la producción de bienes. A éstos se les suele clasificar en calificados y no calificados, según se necesite tener conocimientos especiales en determinado arte u oficio, o no sea así. Según algunos tratadistas esta categorización surge con la división del trabajo al detalle o división manufacturera de trabajo, la cual *“es propia*

del modo de producción capitalista y se caracteriza por la descomposición-recomposición del proceso de trabajo en sus diferentes elementos, asignándole a cada uno de ellos un obrero diferente."⁷⁰

Los empleados son igualmente trabajadores, pero cuya labor es predominantemente intelectual y de servicio. Sus labores, son normalmente de oficina, y también pueden ser calificados o no calificados. Los vendedores, el contador interno, la recepcionista, las secretarias son ejemplo de ésta categoría, algunos de ellos requieren de título profesional para el ejercicio de una determinada profesión, otros no lo requieren.

Los supervisores se encargan de vigilar el cumplimiento exacto de los planes y ordenes programados. En el predominan más las funciones técnicas que las de carácter administrativo. Ellos se encargan de la vigilancia de la productividad de la empresa, evitan que nunca decaiga. Tratan de hacer rendir al máximo los recursos materiales y humanos y eficientar la productividad de la empresa. En la concepción de muchos tratadistas la figura del supervisor se interpola con la del administrador el cual va perfeccionando su función primordial consistente en: *"vigilar y controlar a los trabajadores y al proceso de trabajo para multiplicar las ganancias del capitalista."*⁷¹

⁷⁰ IBARRA COLADO, Eduardo y MONTAÑO HIROSE, Luis. (Coordinadores). *Ensayos Críticos para el Estudio de las Organizaciones en México*, México, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa. UAM. Unidad Iztapalapa, 1991, p.216.

⁷¹ Ibid., p.220.

Los altos ejecutivos son quienes se encargan de la función administrativa de la empresa, mientras que los directores fijan los grandes objetivos y políticas de la empresa, aprueban los planes más generales y revisan los resultados finales. Y hasta la punta están los patronos, los empresarios o capitalistas; es decir, quienes arriesgan su capital para la obtención de utilidades.⁷²

Todas estas categorías o roles surgen de la necesidad imperante de la división del trabajo, que permite estandarizar la calidad y cantidad de los productos que se producen, crean vínculos estrechos para lograr los fines comunes a todos los miembros de la empresa. Es una forma de trabajar que permite la acumulación de la riqueza y el intercambio.⁷³

Al mismo tiempo en que todos ellos coadyuvan para el buen desarrollo de los negocios y actividades de la empresa, para satisfacer necesidades colectivas mediante la producción de un cierto bien, también son entes sociales, que ocupan un lugar dentro del conglomerado social. La posición de ellos dentro de la empresa los hace complementarios, porque quienes aportan el capital sin los recursos humanos, carecen del elemento productivo que les permita acrecentar su capital. Por el otro lado, los trabajadores sin el capital en riesgo no pueden tener

⁷² REYES PONCE, Agustín , *Administración de empresas, teoría y práctica* , México, Editorial Limusa, 1983, pp. 73 y 81.

⁷³ Durkheim se dio a la tarea de diferenciar entre la solidaridad y la división del trabajo social. Expone lo relativo a la solidaridad mecánica y la orgánica. PAOLI BOLIO, José Francisco. *Durkheim. Sociología, pensadores*. México, Editorial Edicol, 1980., pp. 49 a 72.

trabajo, no podrían fabricar productos para su venta al público y consecuentemente no habría empresa.⁷⁴

El lugar que ocupan ambos patrones y trabajadores en la sociedad, en ocasiones los coloca en un papel antagónico, principalmente cuando los trabajadores demandan el incremento de sus prestaciones laborales, obvio, en detrimento de la utilidad que obtiene quien arriesga el capital, que en la sociedad anónima son los accionistas.

Por último cabe señalarse, que así como la función social de un individuo o de una institución es la labor o papel que desempeña dentro de la sociedad en que vive, desde la perspectiva de el tratadista *Luis Pazos*, la función social de la empresa consiste en *"producir bienes y servicios para la comunidad. Cuando una empresa da a la comunidad más bienes y servicios que aquellos que utilizó en el proceso de producción, la empresa cumple con su función social."*⁷⁵

⁷⁴ *Ibid.*, P. 77.

⁷⁵ PAZOS, Luis. *Ciencia y Teoría Económica*, México, Editorial Diana, 2002, p. 165.

CAPÍTULO II.

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.

2.1 CONCEPTOS JURÍDICOS.

2.1.1 CONSTITUCIONALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD.

En su diccionario de derecho el maestro *Rafael de Pina* define "*la constitucionalidad como la característica de un acto o norma que responde al sentido político jurídico de una Constitución. Así mismo define como inconstitucional aquella norma o acto cuyo contenido está en contradicción con la Constitución Política del Estado. Y por anticonstitucional señala aquella norma o acto contrarios a algún precepto o principio contenidos en la Constitución política del Estado.*"⁷⁶

Por su parte, el maestro *Ignacio Burgoa*, en su diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo señala que "*la inconstitucionalidad, es una palabra compuesta del prefijo negativo o privativo in y del sustantivo constitucionalidad. Denota, por ende, lo que no es conforme a la Constitución. Señala que La inconstitucionalidad puede ostentarse como*

⁷⁶ *DE PINA*, Rafael, *Diccionario de derecho*. 9ª edición, México, Editorial Porrúa, 1980. pp. 79, 174 y 295.

*anticonstitucionalidad cuando se trata de leyes o actos de autoridad abiertamente opuestos a dicho ordenamiento supremo, es decir, que adolezcan de dicho vicio por modo indudable, manifiesto y notorio.”*⁷⁷

Constitucionalidad significa vivir con apego a la Constitución y sobre todo estar de acuerdo con los preceptos que dicha Carta Magna establece. *La inconstitucionalidad* por el contrario, entraña que un acto o norma se encuentra en franca contradicción con el contenido del texto constitucional. Por su parte, *la anticonstitucionalidad* implica la no coincidencia con los términos de la Constitución, es decir, no se está de acuerdo con la existencia de una Constitución y mucho menos con los preceptos y principios que de ella emanan, es decir, que no interesa observar en lo absoluto a la norma suprema, y por ende, sus preceptos y principios carecen de todo sentido. Cabe hacer éste distingo en virtud, de que como se verá en el último capítulo, la cláusula de exclusión en cualquiera de sus modalidades, fue calificada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como *anticonstitucional*.

De lo anterior se infiere que, *la inconstitucionalidad* significa una violación o transgresión a un precepto constitucional y por lo tanto, hay que demostrarlo, es decir, que se está llevando en contra de la Constitución. Por su parte *la anticonstitucionalidad* supone la omisión del régimen

⁷⁷ **BURGOA ORIHUELA**, Ignacio. *Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo*. 8ª. Edición, México, Editorial Porrúa S. A., 2000. p. 234.

constitucional y la no observancia de los preceptos constitucionales considerados como obligatorios.

2.1.2 LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

Nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9º el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo, también establece en su artículo 123, apartado "A" fracción XVI, en forma específica el derecho que tienen, tanto los trabajadores como los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Desde la óptica del *Dr. Mario de la Cueva*, las dos libertades acusan hondas diferencias : puesto que *"la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia 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 una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.”*⁷⁸

En este contexto para el tratadista *Néstor de Buen*, “*la asociación profesional constituye el género próximo y el sindicato, su diferencia específica.*”⁷⁹

Para el jurista *Martínez Vivot* la asociación profesional “*es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses.*”⁸⁰

En la opinión de *Leonardo Graham Fernández*, “*la asociación profesional es la reunión o agrupamiento de individuos, con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actividad o profesión o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad.*”⁸¹

En el caso de nuestro país, consideramos que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación.

⁷⁸ *DE LA CUEVA*, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* . 11ª. Edición, México, Editorial Porrúa , S. A., 2000, Tomo II, p. 241.

⁷⁹ Citado por *LASTRA LASTRA*, José Manuel. *Derecho Sindical.* 3ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa., 1999, p.152.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 151.

⁸¹ *GRAHAM FERNÁNDEZ*, Leonardo. *Los sindicatos en México* . México, Editorial Atlamiliztli, 1969, p. 51.

De tal suerte que el artículo 9º de nuestra Constitución plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes. Por su parte, la fracción XVI, del apartado "A", del artículo 123, se refiere propiamente al derecho de asociación profesional. En esta perspectiva, la asociación es un derecho general, entendida como garantía individual que tienen los gobernados ante el poder público. En tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: 1) Como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el estado, y, 2) Como un derecho de los trabajadores y de los patrones, considerados como miembros de una clase social determinada.

La asociación profesional de los trabajadores busca elevar y mejorar las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de sus miembros. La asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual. Entonces como atinadamente refiere el tratadista *Graham Fernández*, "*la asociación profesional gira en torno del problema social, trabajo*"⁸²

2.1.3 | EL SINDICATO Y SUS TIPOS.

⁸² Ibid., p. 52.

La mayoría de los doctrinarios del derecho colectivo del trabajo, coinciden en señalar que la palabra sindicato, es un término de origen francés (*sindicat*), derivado de la voz griega, *syndicus* o *sundiké*, la cual alude a la idea de asociación y significa justicia comunitaria, o bien, idea de administración y atención de una comunidad.⁸³

Muchos tratadistas coinciden en señalar, que el origen de la palabra es confusa, más sin embargo aceptan que *"en los países de tradición latina se ha conservado la palabra sindicato, mientras que en Inglaterra y Estados Unidos a las asociaciones profesionales se han denominado Trade Unions, en tanto que en los pueblos de habla germánica se han utilizado los términos feverschaften y arbeiter vereine."*⁸⁴

En el caso de nuestro país los vocablos asociación sindical y sindicato se emplean como palabras sinónimas, tal y como se desprende del propio concepto legal, que enseguida se transcribe:

Concepto legal.- El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente expresa que:

⁸³ **DE BUEN**, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 13ª. Edición, México, Editorial Porrúa, 13ª. Edición, México, 1999, Tomo II, p. 729.

⁸⁴ **SANTOS AZUELA**, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987, p.18.

Art. 356.-"sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

No fue el derecho escrito el que creó al sindicato, sino fue la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno reconocimiento como institución jurídica. Por eso, el trabajador que se afilió a una asociación profesional dejó de ser un hombre aislado, indefenso, ante quien le paga y lo manda. Agrupándose con sus camaradas, con sus iguales, aprendió a defender su profesión y oficio y, junto con ello, sus derechos. Gracias a la solidaridad, se convirtió en un hombre que sintió nacer en él progresivamente el nuevo sentido de la libertad, tendiente a obtener mejores condiciones de trabajo, y como consecuencia de ello mejor calidad de vida.

Para Néstor de Buen, el sindicato es "*la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase.*"⁸⁵

En la concepción del Dr. Mario de la Cueva "*el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la*

⁸⁵ DE BUEN, Néstor, Op. Cit., nota 83, p. 735.

que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”⁸⁶

En la óptica del tratadista *Juan B. Clímént Beltrán*, la finalidad del sindicato en el derecho mexicano “consiste en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones de trabajo obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio, que abarque las mejoras salariales, capacitación técnica, formación cultural, etc.”⁸⁷

En cuanto a la táctica y estrategia del movimiento obrero. *Santos Azuela*, señala que la eficacia del sindicalismo está fincado en el hecho de que como persona colectiva, el sindicato requiere de amplísima libertad y de vida democrática. En esta perspectiva, el constitucionalismo moderno reconoce universalmente, la absoluta garantía de libertad que deben tener los sindicatos, ante los patrones, autoridades y diferentes organizaciones sindicales.⁸⁸

En el papel de asociación y en virtud de los atributos que incorpora con la adquisición de su personalidad jurídica en su calidad de persona moral, el

⁸⁶ *DE LA CUEVA*, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 283.

⁸⁷ *CLIMÉNT BELTRÁN*, Juan B., *Derecho Sindical* . 2ª. Edición, Naucalpan. Estado de México, México, Editorial Esfinge S. A. de C. V., 1999, p. 71.

⁸⁸ *SANTOS AZUELA*, Héctor, Op. Cit., nota 84, p.141.

sindicato es un sujeto de derechos y obligaciones; sus estatutos le precisan sus órganos de dirección y de administración, le determinan su capacidad de acción y medios de financiamiento, señalan los requisitos de admisión, permanencia y retiro de sus afiliados. En su calidad de representante, debe dentro de sus fines, obtener del patrón mejores condiciones de trabajo para sus afiliados mediante el mecanismo de la contratación colectiva y complementariamente la de representarlo ante este y ante las autoridades administrativas en la defensa de sus intereses cuando cualquiera de sus derechos sean ignorados o conculcados.

De manera accesoria, tiene el sindicato otras funciones y obligaciones sociales para con sus afiliados, como la de prestar socorro a sus miembros o la de procurar todas aquellas que faciliten el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus asociados, e incluso esta finalidad debe propender hacerla extensiva para toda la clase obrera.

Para el cumplimiento de sus fines, el sindicato cuenta con un patrimonio, entendido éste, como el conjunto de bienes y derechos de que es titular. Cabe decir, que la fuente principal de ingresos de un sindicato son las cuotas de sus afiliados.⁸⁹

⁸⁹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 18ª Edición, España, Editorial Civitas, 2000, p. 558. De forma muy didáctica, Thomas R. Colosi y Arthur Eliot exponen las finalidades que persigue un sindicato. Cfr.-COLOSI R. Thomas y BERKELEY, Arthur Eliot, *Negociación colectiva*, México, Editorial Limusa, 1991, pp. 21 y siguientes.

Precisamente, la razón económica es una de la que más afecta al corporativismo sindical, pues mediante una interpretación amplia de la libertad sindical, éstas agrupaciones, pero sobre todos sus líderes, están en la posibilidad de perder adeptos, y con ello dilapidar también, los ingresos millonarios que administran por concepto de cuotas sindicales, en razón de que éstas por encontrarse inmersas en el corporativismo gubernamental, en muchas ocasiones por cubrir compromisos políticos y partidistas, no se aplican a la subvención del sindicato y a las actividades que tiene que desarrollar, y mucho menos se dedican a la adquisición de los bienes que requiere para el cumplimiento de sus fines. En este tenor, al mismo tiempo que pierden poder y liderazgo, pierden dinero.

Asociación profesional de empresarios.-

El movimiento asociativo de los empresarios es paralelo al movimiento obrero, inclusive hay quien se atreve a afirmar que primeramente se dieron las asociaciones de empresarios, y después las de los trabajadores.

El patrón como lo conocemos en nuestros días remonta sus orígenes a la edad contemporánea, cuando se establecen los nuevos medios de producción de la riqueza; es decir, a la revolución industrial. El industrialismo sustituyó al antiguo régimen de producción artesanal conocido en la época feudal.

Nace en el seno de la burguesía, que es la que mejor iba a aprovechar las ventajas de la libertad económica. Los primeros empresarios fueron, en su mayoría, los antiguos jefes de taller y aquellos obreros que se emanciparon, quienes poco a poco fueron constituyendo empresas más o menos poderosas.

Tampoco se debe descontar a los empresarios provenientes de las clases nobles. Todos ellos se fueron incorporando a la burguesía y constituyeron la clase capitalista.

Se ha dicho que ante la tensión de los intereses opuestos en las relaciones de trabajo, le era indispensable a la mano de obra contar con asociaciones organizativas de oficio y clase, pero por el contrario, los patrones no necesitaban tanto su colegiación con otros empresarios; y que por tanto, la organización profesional patronal era un fenómeno subsecuente a la organización colectiva obrera, que a diferencia de ésta, la primera *"defiende objetivos propios, los de carácter fiscal, económico, laboral, comercial, etcétera."*⁹⁰

Lo que pudo determinar y consolidar este tipo de agrupamiento fue la interdependencia económica de los componentes de cada rama de la producción; cuyo objetivo preponderante era la defensa de sus intereses;

⁹⁰ RUPRECHT, Alfredo J., *Derecho Colectivo del Trabajo*, 3ª. Edición, México, UNAM.1980, p. 71.

sobre todo frente a la aparición del sindicalismo obrero, especialmente de los poderosos sindicatos que se fueron constituyendo. Se trata del accionar de un grupo determinado frente al accionar de otro grupo igualmente determinado.

La interdependencia económica de sus componentes es otro factor aglutinante, y la defensa no solo es frente a los grupos de trabajadores, sino también frente a otros empresarios que no siguen el progreso social, y por ende, se colocan en mejores condiciones que aquellos que cumplen con el pago de todas las prestaciones a sus trabajadores.

Este movimiento no ha tenido tanto eco, como lo ha tenido el movimiento obrero, pues si bien no deja de tener sus concreciones bien avanzadas, los patrones han encontrado en otros organismos, conocidos como "cámaras" otras formas eficaces para la defensa de sus intereses. De ahí surge la idea para la creación de organizaciones como la CONCAMIN y CANACINTRA.

Toda vez que la clase patronal ha encontrado en otras organizaciones la manera de proteger y defender sus propios intereses frente a la clase trabajadora, soslayando en agruparse en asociaciones profesionales, que algunos autores han definido al sindicato como *"una asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores para el progreso económico y*

social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.”⁹¹

En la percepción de Santos Azuela, la irrenunciabilidad y el impedimento de conculcar los derechos de la clase trabajadora, que se derivan de la fracción XXVII, incisos g) y h), del apartado “A” del artículo 123 de nuestra carta magna, impide desde los ámbitos jurídico y social, el derecho de sindicación de los patrones para la defensa, estudio y promoción de sus intereses económicos, en perjuicio directo de los niveles de vida y bienestar laborales que han obtenido los trabajadores.⁹²

Diferencias entre los objetivos del sindicalismo obrero y el patronal.-

Conforme a las argumentaciones realizadas en párrafos anteriores, se concluye que entre los sindicatos patronales y de trabajadores hay diferencias considerables a saber:

- 1) Las asociaciones profesionales patronales en su composición, sus integrantes son, en su mayoría personas de existencia ideal, aparte de algunos jefes de empresas individuales. Los pequeños empleadores son reacios a la

⁹¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Op. Cit., nota 89, P. 556.

⁹² SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1997, p. 87.

afiliación; por lo que en su mayoría están constituidos por grandes empresas los que en defensa de sus intereses capitalistas han acudido a su aglutinación en organismos que no están regidos por el derecho sindical. Mientras que los sindicatos obreros solo pueden tener en calidad de afiliados a personas físicas, en virtud de que nuestra legislación no permite la calidad de trabajador a una persona jurídico colectiva. Circunstancia que se desprende nítidamente de lo estipulado por el propio artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo vigente, en cuanto señala expresamente que: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”*

2) En cuanto a sus objetivos; para las asociaciones patronales su preocupación fundamental es de carácter económico. Tratan de defender a sus integrantes en contra de las reglamentaciones y fiscalizaciones. Con respecto a las asociaciones de los trabajadores, tratan de atemperar sus reivindicaciones de condiciones de trabajo por medio de los contratos colectivos de trabajo.

3) Por lo que hace a su estructura; a los sindicatos patronales no les caracteriza la disciplina propia de los sindicatos obreros; por la simple y sencilla razón de que conforme a la realidad jurídica, prácticamente son inexistentes.

Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas señalan que las peculiaridades del sindicato ha dado lugar a que se genere el llamado derecho sindical, como derecho asociativo especial, que estudia y regula el derecho de las organizaciones profesionales, y el derecho de los trabajadores a su libre sindicación.⁹³

2.1.4 LA LIBERTAD SINDICAL.

Por libertad debemos entender la capacidad de todo ser humano para autoconducir su propia vida, para tomar sus propias decisiones, con conocimiento pleno de las consecuencias que habrán de derivarse de sus actos y sus decisiones, sin que en la decisión tomada concorra violencia, temor, amenaza de daño, daño, error, o cualquier otra forma en que la voluntad se pueda viciar.

En ese orden de ideas la doctrina reconoce unánimemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: la libertad sindical positiva se debe entender como la potestad del trabajador o del patrón para ingresar a un determinado sindicato, o de formar uno nuevo junto con otros colegas para la legítima defensa de sus intereses colectivos.

⁹³ *ALONSO OLEA*, Manuel y *CASAS BAAMONDE*, María Emilia, Op. Cit., nota 89, P. 557.

La libertad negativa, que puede tener dos matices: no ingresar a un sindicato prefijado y no ingresar a ninguno, y por último; la libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a la asociación a la que hubiese ingresado o a la que hubiere contribuido a constituir el trabajador.⁹⁴

En este contexto, cierto sector de la doctrina sostiene que esta libertad personal de sindicación, puede proyectarse en el ámbito colectivo como un derecho de los sindicatos en su carácter de personas morales o jurídicas, en sus dos dimensiones positiva y negativa. En el primero de éstos aspectos, la libertad colectiva sindical se entiende como el derecho de los sindicatos para participar con otros en la formación de una federación o confederación, sin previa autorización. Este aspecto también conlleva la inmanente facultad que tienen los sindicatos para afiliarse, de acuerdo a sus intereses, a cualquiera de éstas organizaciones cupulares. En su aspecto negativo, la libertad colectiva sindical se manifiesta como la facultad irrestricta que tienen los sindicatos para no adherirse a ninguna federación o confederación, o de separarse de las mismas cuando así lo consideren conveniente.⁹⁵

Asimismo nuestro sistema, en sus artículos del 356 al 359 de la Ley Federal del Trabajo vigente, le otorga a la libertad colectiva sindical diversas

⁹⁴ *DE LA CUEVA*, Mario, Op. Cit., nota 78, pp. 302 y 303.

⁹⁵ *SANTOS AZUELA*, Héctor, Op. Cit., nota 84, pp. 158 y 159.

facultades inmanentes como son: a) El derecho imprescindible de los sindicatos para redactar sus estatutos; b) La facultad irrestricta para elegir a los miembros de su mesa directiva; c) El derecho intocable de determinar libremente tanto su organización como sus acciones; d) El derecho irrestricto para definir su estrategia y articular su programa de acción sindical.⁹⁶

Se dice que para la existencia de la libertad sindical debe haber ausencia de prohibiciones o restricciones y, al mismo tiempo, la existencia de garantías suficientes para su ejercicio. La ausencia de restricciones es calificada como el aspecto negativo de la libertad de asociación y consiste en que el Estado tiene la obligación de asegurar y de no impedir a persona alguna el derecho para asociarse y formar un sindicato. Esta libertad no puede ser coartada mediante el derecho penal o el administrativo. Para el eficaz ejercicio de dicha garantía se requiere de la implementación de una serie de instituciones, principalmente, medidas judiciales para detener a quienes intenten restringir la multicitada libertad.

Respecto a las medidas positivas consistentes en que el Estado debe promover la creación de leyes que resguarden e incentiven dicha libertad. *Otto Khan* se pregunta ¿Qué pueden hacer las leyes para garantizar que la libertad sindical no sea sólo algo proclamado en los textos, sino objeto de protección contra las fuerzas sociales adversas? Él mismo contesta que las

⁹⁶ Idem.

leyes pueden negarse a reconocer la validez de los contratos u otros mecanismos que pretendan infringir dicha libertad.⁹⁷

El problema de la libertad sindical, desde el punto de vista jurídico estriba en la interpretación que el jurista, los Ministros de la Suprema Corte, los órganos del Poder Judicial de la Federación y los actores políticos le quieran dar en un momento específico de la historia. Tan solo quiero indicar que la interpretación que se haga de ella, normalmente atenderá a los valores y necesidades específicas del intérprete, muchas de las veces carecerá de objetividad e imparcialidad, pues caracteriza al ser humano el prejuicio y la parcialidad, de acuerdo a sus convicciones y su forma de pensar.

En el derecho internacional ha sido aceptado el principio que todos los trabajadores tienen la facultad de formar sindicatos o adherirse a los que ya existen, para la defensa y promoción de sus intereses materiales, sociales y culturales. Ese es el sentido que se le quiso dar al artículo 2 del Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

El constitucionalismo moderno reconoce la garantía de libertad que deben disfrutar los trabajadores, los patrones, los sindicatos y otros entes del derecho del trabajo. En virtud del mismo principio (libertad sindical), se

⁹⁷ *KAHN- FREUN, Otto, Trabajo y Derecho* . 3a. Edición inglesa, traducida por Jesús M. Galiana Moreno, España, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 277, 278 y 282.

justifica el derecho que asiste a los sindicatos para organizar sus asambleas, elegir a los miembros de la mesa directiva, emitir acuerdos y resoluciones para el funcionamiento interno del propio sindicato.⁹⁸

El sustentante encuentra, al margen de lo jurídico que la libertad sindical, vista desde la óptica de los trabajadores y de los patronos, y de la que gozan las asociaciones profesionales pueden llegar a confrontarse, por lo que una manera de solucionar el conflicto de intereses es a través del derecho, en el que se den normas que diriman tal conflicto imponiendo límites a ambas libertades, según los intereses nacionales, de los grupos o clases involucradas o a nivel individual.

2.1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En la concepción del Dr. Mario de la Cueva, el derecho colectivo del trabajo se define como *"los principios, normas e instituciones que reglamentan 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."*⁹⁹

⁹⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., nota 84, pp. 141 y 142.

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 211.

El derecho colectivo otorga ésta protección a los trabajadores grupalmente organizados; tanto es así, que participan de una garantía de asociación, que se traduce en *“el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patronos o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de la industria y el comercio.”*¹⁰⁰

Es precisamente ésta figura de la que habremos de hablar a continuación, *“el contrato colectivo de trabajo”*.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define el Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos:

“Art. 386.- contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

De la definición brindada por el legislador se desprenden las siguientes consideraciones según el autor *Néstor de Buen Lozano*, a saber:

¹⁰⁰ *SANTOS AZUELA*, Héctor, Op. Cit., nota 92, p.151.

1. Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio;
2. Por parte de los trabajadores, lo celebran una o varias organizaciones sindicales;
3. Su finalidad es el establecimiento de normas generales.
4. Su campo de aplicación será por fuerza en una empresa o establecimiento.

De las anteriores consideraciones el autor concluye que la celebración de un contrato colectivo de trabajo exige la participación de un sindicato de trabajadores; esto trae como consecuencia de que los trabajadores por si mismos, vistos desde la perspectiva individual, no se encuentran legitimados para celebrarlo. Además solo está obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de la empresa o establecimiento.¹⁰¹

De los argumentos vertidos con anterioridad, se desprende que existen patronos que no se encuentran obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de la empresa o establecimiento. Cabe destacarse que esta Institución conforme a lo que dispone el artículo 387 del código laboral vigente es regulado como un derecho del sindicato de trabajadores y una obligación de los patronos, los cuales se encuentran obligados a firmarlo, bajo la presión y amenaza de la huelga.

¹⁰¹ *DE BUEN*, Néstor, Op. Cit., nota 83, pp. 787 y 788.

Hoy en día la expresión de "*contrato colectivo de trabajo*" se considera totalmente desafortunada; ya que nadie piensa que este instrumento tenga naturaleza contractual. Es por ello, que algunos doctrinarios lo prefieren llamar convenio colectivo, al que definen como: "*el contrato negociado y celebrado por representación de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.*"¹⁰²

Sin embargo el legislador ha preferido mantener dicho vocablo por tener cierto prestigio en la práctica nacional. En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se dice que al redactar dicho proyecto, se analizó la conveniencia de modificar el término aludido, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservarlo por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia y en la doctrina; así como entre los trabajadores y los patrones; igualmente se llegó a la conclusión de que dicha denominación no afectaba la naturaleza de la institución.

A través del contrato colectivo de trabajo se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De igual forma, "*la contratación colectiva es un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación concedida por la misma ley. En tal virtud, el contrato colectivo es un pacto normativo de condiciones de trabajo.*"¹⁰³

¹⁰² ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Op. Cit., nota 89, p. 800.

¹⁰³ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., nota 83, p. 791.

En el artículo 2º de la ley laboral vigente se pone de manifiesto que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Ese equilibrio se puede alcanzar, ya sea por la intervención del Estado, en los órdenes legislativo, jurisdiccional y administrativo, y como el resultado del juego de fuerzas sociales, a través de los medios legales.

En la óptica del tratadista Santos Azuela, el contrato colectivo de trabajo constituye el instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, mediante la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa. Siendo la fórmula jurídica que establece, preserva, garantiza o adapta la concertación social de las condiciones de trabajo, de acuerdo con los reclamos y requerimientos esenciales de las fuerzas productivas.¹⁰⁴

Néstor de Buen llega a la conclusión "de que la existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato colectivo de trabajo que esté a punto de perder su vigencia, o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación

¹⁰⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., nota 92, p.151.

de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía." ¹⁰⁵

A diferencia de lo que opina el autor citado, considero que el corporativismo y el clientelismo político que generó nuestro pasado sistema de partido hegemónico hicieron mal uso de tan noble institución. A través del Contrato colectivo de trabajo se repartieron dinero a consecuencia de la compra del voto, otorgaron prestaciones que difícilmente se podían sostener a largo plazo. Las consignas superiores se disfrazaban a través de un supuesto pacto social.

2.1.6 CONTRATO LEY.

Con la firme intención de que se fortaleciera la vida sindical y lograr la efectiva defensa y permanente promoción del interés profesional se reconoce y fomenta, en la legislación, la existencia jurídica de las federaciones y las confederaciones. Así se desprende de la lectura del artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, habida cuenta de que el legislador no se preocupó por definir ninguna de estas dos agrupaciones o instituciones sindicales

¹⁰⁵ **DE BUEN**, Néstor, *Sindicatos, democracia y crisis*, 2ª. Edición. México, Editorial Porrúa S. A., 1985, p. 239.

El artículo en mención establece simplemente que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, que se regirán por las disposiciones del capítulo correspondiente.

Frente a la omisión del legislador, en cuanto a señalar el número de sindicatos exigidos para formar federaciones y confederaciones, procede afirmar que *“basta el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación, y de dos federaciones, o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación.”*¹⁰⁶

El artículo 5° del convenio Internacional Num. 87, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), derecho vigente, aunque continuamente violentado en nuestro país, previene que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

En nuestro país se asume el criterio de que las federaciones, como asociaciones de tipo profesional, son organizaciones que albergan a diversos sindicatos. Mientras que a las confederaciones se les considera como las organizaciones profesionales cupulares que agrupan a varias

¹⁰⁶ *DE BUEN*, Néstor, Op. Cit., nota 83, pp. 782 y 783.

federaciones y sindicatos de industria. Tal es el caso de la CTM y de la CROM.

La diferencia esencial entre ambos tipos de organizaciones es que los sindicatos son asociaciones de base, o de primer grado, en tanto que las federaciones y confederaciones son organizaciones de segundo nivel o de cúpula. Es decir, mientras que los primeros son formados por trabajadores física e individualmente considerados. Los segundos, se constituyen con sindicatos considerados desde la perspectiva de personas morales o jurídicas.

Desde la óptica de *Mario de la Cueva*, "*Las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos*".¹⁰⁷

El artículo 382 de la LFT reconoce de manera expresa la libertad sindical colectiva en su aspecto negativo, permitiendo a los miembros tanto de las federaciones como de las confederaciones retirarse de las mismas en cualquier tiempo, aunque puede haber pacto en contrario.

¹⁰⁷ *DE LA CUEVA*, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 367.

Es conveniente determinar si las federaciones y confederaciones cuentan con facultades de representación del grupo de sindicatos para el objeto de la negociación profesional. Al respecto; el tratadista Gabriel Ramos Álvarez, señala que si bien es cierto, el objetivo de éstas centrales obreras es más amplio que el de los sindicatos, porque cohesiona los intereses de los trabajadores agrupados en sindicatos de diversas actividades o ramas de industria, por lo que sus finalidades reflejan la defensa de los intereses obreros en un plano superior. También es cierto; que las federaciones y confederaciones jurídicamente no están facultadas para asumir las funciones reservadas a los propios sindicatos en sus estatutos respectivos. y de hacerlo, se afectaría el régimen de autonomía de los mismos.¹⁰⁸

El contrato ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas conocidas, dentro de nuestro sistema, como rama de la industria y el comercio.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo define este pacto en los siguientes términos:

Art. 404.- "Contrato-ley es el *convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios*

¹⁰⁸ Autor citado por CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p. 91.

sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".

Se suele denominar causa del contrato ley, a las funciones económico sociales que el mismo persigue. *"Estas se encuentran determinadas por el cuerpo de disposiciones destinadas a regular de manera uniforme, las relaciones individuales de trabajo, surgidas o por surgir entre los sujetos comprendidos dentro de las ramas o categorías profesionales de la industria o el comercio que abarca dicho contrato."*¹⁰⁹

El contrato ley se considera como el grado de evolución más elevado del contrato colectivo de trabajo. *Mario de la Cueva opina que "constituye un grado muy próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos."*¹¹⁰

¹⁰⁹ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit., nota 92, p. 180.

¹¹⁰ DE LA CUEVA. Mario, Op. Cit., nota 78, p. 474.

Dentro de una perspectiva práctica el contrato ley, en una época determinada fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no fue aprobado uno solo. Los diversos regímenes presidenciales incluyendo el de Luis Echeverría, no mostraron interés alguno en aumentar su número.

Para algún sector de la dogmática nacional, el contrato ley se identifica, en esencia, con la estructura del contrato colectivo, diferenciándolos únicamente, la promulgación y declaración de obligatoriedad hecha por el Presidente de la República o los ejecutivos locales. La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló ambas figuras de manera conjunta, en virtud de que el contrato ley se consideró como una modalidad del contrato colectivo de trabajo.¹¹¹

A la vez que se mayoritea por las representaciones cupulares, el interés de gran parte de los trabajadores y de los patronos de determinado sector o rama de la industria o el comercio, puede reportar para las empresas grandes y poderosas, prestaciones laborales muy bajas, mismas que para los negocios modestos o de menor envergadura significan una carga excesiva de prestaciones e incluso insoportables. Dicho pacto no puede tener la categoría de ley, puesto que su aplicación no alcanza a toda

¹¹¹ *SANTOS AZUELA*, Héctor, Op. Cit., nota 92, p.181.

la colectividad, ni se apega al proceso legislativo de promulgación que ésta conlleva.

En este mismo sentido *Néstor de Buen* considera que el contrato ley beneficia únicamente a los grandes empresarios, quienes al contar a su servicio con el mayor número de trabajadores sindicalizados de la rama correspondiente, tienen la oportunidad de determinar mediante el voto mayoritario, las condiciones generales de trabajo que deberán adoptarse; mismas que no soportan los medianos y pequeños empresarios, generalmente de capital nacional; que a su vez se ven afectados o arruinados con los efectos jurídicos que conlleva la celebración de un pacto de tal naturaleza.¹¹²

Por lo que respecta a la forma de creación del contrato ley, podemos decir que tiene un doble origen, a saber:

- a) La solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representan una mayoría calificada; es decir, de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, que pertenezcan a la rama industrial de que se trate, conforme a lo establecido en el artículo 406 del Código Laboral vigente.

¹¹² *DE BUEN*, Néstor, Op. Cit., nota 83, p. 846.

b) El procedimiento de elevación de un contrato colectivo de trabajo al rango de contrato ley, de acuerdo a lo establecido en el numeral 415 de la Ley Federal del Trabajo vigente. ¹¹³

Para efectos del presente trabajo no considero necesaria la indagación y profundización sobre este punto, y para su mejor estudio remito al lector al estudio realizado por *Héctor Santos Azuela*, en su libro titulado "Derecho colectivo de trabajo". Tan solo sirve para ubicar el acto jurídico laboral dentro del cual se pueden pactar las cláusulas de exclusión por admisión y expulsión.

2.1.7 TRABAJADOR, EMPLEADO, OBRERO.

El trabajador y el patrón resultan las figuras esenciales y primarios del derecho del trabajo. La doctrina ha utilizado distintos vocablos para designar al trabajador, entre los cuales se mencionan el de: obrero, prestador de trabajo, dependiente ¹¹⁴, etc.

El concepto de trabajador es genérico, porque se le adjudica ese término a todas aquellas personas que conforme a las prescripciones de la

¹¹³ *SANTOS AZUELA*, Héctor, Op. Cit., nota 92, p.183.

¹¹⁴ Se reputarán dependientes los que desempeñen constantemente alguna o algunas gestiones propias del tráfico, en nombre y por cuenta del propietario de este. Véanse los artículos 309 y siguientes del Código de Comercio.

ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. Sobre el particular, la mayoría de los tratadistas coinciden en que la expresión "*trabajador*" es la que tiene mayor aceptación tanto en nuestra legislación, como en la vida cotidiana. Tan es así que en nuestro código laboral vigente se utiliza la expresión "*obrero*", únicamente en el artículo 5°, fracción VII, a propósito del pago semanal de los salarios. Y como una reminiscencia de llamar así a los trabajadores manuales.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador en los siguientes términos:

Art. 8°.- "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Para los efectos de éste precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En lo referente a éste tópico, el artículo 3° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) conceptúa al trabajador en los siguientes términos:

Art. 3o. "Trabajador es toda persona que preste su servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales". Además correlacionado con el artículo 12 del mismo

ordenamiento, que dispone: "los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

Si se reflexiona un poco sobre el servicio prestado por el trabajador, este debe ser personal y subordinado al patrón, por lo que solo una persona física estaría en la posibilidad de colocarse en tal supuesto, no siendo posible para las personas morales.¹¹⁵

El sujeto trabajador, como categoría, es único, hasta como clase misma. Las flexibilidades que se le aplican en su entorno operan fundamentalmente con relación al sexo, la edad¹¹⁶, la capacidad física y la condición migratoria, más no en la condición de prestador de servicios propiamente dicha. Se reconocen otras peculiaridades que revelan condiciones específicas, como el trabajo de mujeres en estado de gestación, de menores dentro de la edad legal permitida para que trabajen, los

¹¹⁵ DÁVALOS, José. *Derecho del trabajo I*, 5ª edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1994, pp. 90 y 91.

¹¹⁶ La edad de los trabajadores no puede ser inferior a la establecida por el legislador federal en el artículo 173, y bajos los términos y condiciones que indican los artículos 174 a 180. El primero de los citados a la letra dice: "ARTÍCULO 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo." Por su parte, el artículo 174 dispone de forma complementaria "Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios."

migrantes y personas que sufren alguna disfunción. Las condiciones laborales para los trabajadores de otra nacionalidad no constituyen flexibilidades, sino requisitos para su contratación.

En la legislación y en la doctrina se suele clasificar a los trabajadores en dos tipos distintos, a saber: de base y de confianza.

*"De conformidad a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente (1970), el trabajador de confianza es aquel que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Por lo que dentro de tal categoría entran las personas en atención a las funciones que desempeñen y no a la designación que se le confiera al puesto otorgado."*¹¹⁷

Se considera que las funciones de confianza tienen carácter general, cuando se encuentran ligadas a los intereses esenciales o a las responsabilidades de mayor relevancia, dentro de la empresa; tal es el caso de los gerentes, directores, administradores. por lo que en un sentido estricto se excluyen de esa categoría *"las funciones que abarcan aspectos*

¹¹⁷ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 6ª. Edición, México, Editorial Porrúa, 1986, Tomo I., p. 471.

parciales de la empresa; y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." ¹¹⁸

En nuestro país las diversas corrientes doctrinarias convergen en señalar en que *"por tratarse de una categoría de excepción, solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones, por lo cual, cuando exista controversia, existirá la presunción juris tantum de que la función no es de confianza, salvo prueba en contrario."* ¹¹⁹

En la opinión del tratadista Oscar Gabriel Ramos Álvarez, los trabajadores de confianza, por ser trabajadores dentro del régimen general del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, "pueden formar sindicatos; pero no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 183) o lo que es lo mismo, sólo podrán formar sindicatos de trabajadores de confianza." ¹²⁰

Lo anterior constituye una diferencia significativa entre los trabajadores de confianza al servicio del Estado y los del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, tocante a la libertad sindical. Puesto que conforme a lo

¹¹⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. comentarios y jurisprudencia*, 24ª. Edición, Naucalpan, Estado de México, México, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., 2003, p. 56.

¹¹⁹ Ibid., p.57.

¹²⁰ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones*, México, Editorial Trillas, S. A. de C. V., 1991, p. 15.

señalado en el artículo 8° de la ley federal de los trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen de aplicación de esa ley. Con lo cual no tienen la posibilidad legal de constituir una asociación sindical para la defensa y mejoramiento de sus intereses profesionales. En este contexto el único supuesto legal que puede darse es que cuando un trabajador de base pase a ocupar un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales, hasta en tanto regresa a su puesto de base, lo anterior con fundamento en el artículo 70 de la invocada ley burocrática.

El tratadista *Baltasar Cavazos Flores* opina, que en cuanto a la primera parte del artículo 183 del código laboral que establece que: *los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores*. Ésta pretendió justificarse en la exposición de motivos de la LFT de 1970, argumentándose que los trabajadores de confianza siempre están vinculados a los empresarios y que por tal motivo nunca podrían formar parte de sus sindicatos, en virtud de que uno de los principales fines de esta organización profesional es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora frente a la patronal.¹²¹

A pesar de que algún sector de la doctrina pretende señalar diferencias entre el término “*empleado*” cuando el trabajo es intelectual, y de “*obrero*”

¹²¹ *CAVAZOS FLORES*, Baltasar, *Los trabajadores de con...fianza*, México, Editorial Trillas, 1993, p. 24.

cuando el trabajo es manual, muchos coinciden que esto no constituye una verdad absoluta. Refiriendo que al no contemplarse en la nueva Ley Federal del Trabajo dos categorías de personas: *trabajadores y empleados*, esta distinción carece de relevancia e interés.¹²²

2.1.8 PATRÓN, EMPLEADOR, EMPRESARIO, EMPRESA.

Patrón deriva de la palabra "Patrono" que a su vez deriva del vocablo "*patronus*". En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa uno de los sujetos primarios de la relación laboral. Su presencia como persona física es frecuente, cuando normalmente comparte junto con sus trabajadores las actividades laborales.

Lo mismo acontece con el empleador, a quien también se le ha identificado bajo los vocablos de: patrón, patrono, empresario, dueño de los medios de producción, capitalista, empleador, industrial. etc.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo con el de empleador o el de empresario. Desde la óptica de *Patricia Kurczyn*, si bien el término de empleador puede entenderse como sinónimo de patrón. Su acepción es más

¹²² *DE BUEN*, Néstor. Op. Cit., nota 117, p. 468.

amplia, "pues acoge tanto a personas físicas comunes como a los propietarios o empresarios, dueños del capital, y a sus representantes: presidentes de las compañías o de consorcios, directores generales o gerentes, y a las personas jurídicas que conforman. El empleador no tiene ni menos ni más responsabilidad que un patrón, sólo que el término resulta más propio para una relación jurídica." ¹²³

Dentro de las corrientes de pensamiento, una cosa es el empresario y otra muy distinta, la empresa. El empresario es la persona moral o física que se encarga de la explotación de una empresa; es la cabeza, mientras que la empresa es el todo, el conjunto de elementos tangibles e intangibles que la conforman, dentro de la cual está ubicado el empresario. Dentro de este contexto, "el desarrollo de la empresa es imposible sin un vínculo social estrecho y duradero. Ello implica, y realiza por otra parte, una solidaridad entre todos los elementos que trabajan en una empresa: dueños, jefes, trabajadores, empleados, etc. Todos ellos tienen intereses comunes, como son los de la subsistencia de la empresa, los de su desarrollo adecuado, los de su progreso, etc." ¹²⁴

¹²³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*. México, Editorial Porrúa UNAM, 1999, p. 164.

¹²⁴ REYES PONCE, Agustín. Op. Cit., nota 72, p. 77.

Para otro sector, el empresario se ubica en la posición contraria a la del trabajador, ya que mientras uno lucha por la obtención de mayores utilidades, el otro, a través de la reivindicación de sus derechos a través del derecho social, en apariencia busca lo contrario, o al menos ser partícipe en mayor proporción de las ganancias que genera la empresa. Y finalmente, para otros, *"el empresario es sólo un trabajador que cumple la función de coordinar los factores de la producción; para otros es además el principal responsable del triunfo o fracaso de una empresa. El empresario es la persona o grupo de personas que dan respuesta al ¿qué?, ¿cómo?, ¿para quién? Y ¿porqué? Producir en cada empresa."*¹²⁵

Otros distinguen al empresario por los objetivos que persiguen dentro de la moderna empresa caracterizada por su afán de lucro, como por ejemplo, para *Schumpeter*, el empresario solo será el que innove, el que sea capaz de introducirse a nuevos mercados, lanzar un nuevo producto o iniciar un nuevo proceso de producción, con el objeto de obtener mayores ingresos para la empresa. En la medida en que otras empresas copien tales innovaciones y entre en el mercado, los beneficios irán decayendo, y al mismo tiempo caerá la figura del empresario.¹²⁶

¹²⁵ PAZOS, Luis, Op. Cit., nota 75, p. 162.

¹²⁶ Autor citado por CUERVO GARCÍA, Álvaro (director), *Introducción a la administración de empresas*, 3ª Edición, España., Editorial Civitas, 1999, p. 79.

Concepto de empresa.- La empresa, primeramente es una concepción económica, que los estudiosos de la materia fueron los primeros en abordar el tema. Autores franceses conciben a la empresa, desde el punto de vista económico como *"una organización de producción de bienes y servicios destinados a ser vendidos, con la esperanza de realizar beneficios."*¹²⁷

La doctora en economía Cuadrado Reyes Calderón concibe a la empresa como *"una célula de la sociedad cuya función es producir bienes y servicios, para lo cual dispone de un conjunto de factores de producción coordinados bajo la dirección y control del empresario, y cuya finalidad varía en función el sistema económico del cual forma parte, y que, en el sistema de libre mercado, puede asociarse a la obtención del máximo beneficio."*¹²⁸

El artículo 16 de la LFT define a la empresa en los términos siguientes:

Art. 16.-*"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."*

¹²⁷ **MARTORELL**, Ernesto Eduardo, *La transferencia de la empresa: problemática laboral*, Argentina, Ediciones Depalma, 1993, P. 4.

¹²⁸ **REYES CALDERÓN**, Cuadrado, *Nociones de economía de la empresa*, España, Editorial Lex nova, 1992, p. 25.

Tiene relevancia distinguir entre el concepto de patrón, y el de empresa, toda vez que el patrón es el obligado a dar las prestaciones de ley o más, a aquellos trabajadores que le presten sus servicios personales de manera subordinada. Dado que la empresa no es una persona moral, nunca puede ser demandada de las prestaciones dentro de un conflicto de esta naturaleza; aunque reconozco que malamente en las Juntas, al referirse al demandado, se habla de empresa.

Por su complejidad, y la pluralidad de elementos que la conforman, no se ha podido aceptar un concepto universal de empresa. Algunos tratadistas la ven como persona moral, aunque la mayoría desconoce tal calidad. La empresa es una realidad tangible, pero de difícil descripción. Hay autores, como el mexicano, *Roberto Mantilla Molina* que prefieren llamar a la empresa bajo la etiqueta de "*negociación mercantil*", a la que concibe como: "*El conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes y servicios, sistemáticamente y con propósitos de lucro.*"¹²⁹

Ciertamente, la heterogeneidad de los elementos que conforman a la empresa, su dimensión, su tamaño, el peso que tienen en ella para la consecución de sus fines, la hacen un objeto muy difícil de estudiar, dentro de ella convergen la actividad productiva, el empresario, los trabajadores, los técnicos, las marcas, los clientes, el inmueble en que se trabaja, las

¹²⁹ *MANTILLA MOLINA, Roberto, Derecho mercantil, introducción y conceptos fundamentales, sociedades*, 27ª Edición, México. Editorial Porrúa, 1990, p. 105.

líneas telefónicas, la página Web, la publicidad en medios de comunicación o impresa, la calidad de los productos y servicios que se ofrecen, etc. Esta heterogeneidad de elementos que integran a la empresa conllevan a que se le otorgue un contenido diferente según la óptica del derecho que la estudie y analice.¹³⁰

A pesar de la heterogeneidad de los elementos que constituyen la empresa, algunos autores han clasificado sus elementos, de la siguiente forma: elementos materiales u objetivos, dentro de los cuales ubican al inmueble en que se ubica, las materias primas que utilizan, las herramientas de trabajo y en un lugar de honor, está el dinero; elementos subjetivos o humanos, que son los hombres que trabajan para la empresa, el empresario, los capitalistas; los sistemas son aquellos procesos de producción y administración de todos los recursos para la generación de riqueza.¹³¹

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le identifica con diversas denominaciones, como las de empleador, patrono, empresario, etc. El patrón bien puede ser una persona privada, o un ente público. Ambos son regulados por principios similares; sin embargo, por virtud de sus diferencias es que el 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que incorporó al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los

¹³⁰ *MARTORELL*, Ernesto Eduardo, Op. Cit., nota 127, pp. 2 y 3.

¹³¹ *REYES PONCE*, Agustín, Op. Cit., nota 72, pp. 72 a 74.

poderes de la Unión, y de los entonces, territorios federales, así como aquellos al servicio del extinto Departamento del Distrito Federal. Se dividió el artículo 123 constitucional en dos apartados, el "A" y el "B", pero por la miopía jurídica hubo que realizar sendas reformas a los artículos 115 y 116 de la Carta Magna a fin de comprender a los trabajadores al servicio de las entidades federativas y a nivel municipal.

Cuando se quiere hablar de los trabajadores al servicio del Estado o al Estado-patrón, más bien se están refiriendo al gobierno, como uno de los elementos del Estado. El Estado es una ficción jurídica que entraña nociones más complejas que el mero gobierno; y el gobierno en realidad es aquel elemento estatal que tiene como finalidad última la de operar adecuadamente el funcionamiento de todos los elementos del Estado con apego al orden jurídico vigente.

En materia burocrática el artículo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) habla sobre la figura del titular, en los siguientes términos:

Art. 2º "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias (...) y los trabajadores de base a su servicio. "

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no proporciona un

concepto de patrón, por lo que habrá que recurrir a la doctrina y a la definición que nos brinda el legislador en la Ley Federal del Trabajo vigente.

El artículo 10 del Código Obrero conceptúa al patrón de la siguiente forma:

Art. 10.-*“patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”* ¹³²

Néstor de Buen intenta brindar una definición de patrón, al señalar:
“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.” ¹³³

Sánchez Alvarado, señala que *“patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”* ¹³⁴

En la doctrina extranjera se puede hallar la definición de Juan D. Pozo quien concibe *“al patrón, empleador o empresario a quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.”* ¹³⁵

¹³² Véase el *prontuario teórico práctico del derecho del trabajo* editado por PROFEDET, la STPS y Miguel Ángel Porrúa. Grupo editorial. México. 2001. p. 664.

¹³³ *DE BUEN*, Néstor, Op. Cit., nota 117, p. 479.

¹³⁴ Autor citado por *DE BUEN*, Néstor, Op. Cit., nota 117, p. 478.

¹³⁵ Idem.

Para Krotoschin es *"la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan sus servicios."*¹³⁶

Para Manuel Alonso García es *"toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."*¹³⁷

Como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder jerárquico sobre los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante que pudiera considerarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no hace alusión al compromiso de retribuir el trabajo. Resulta evidente que al suprimirse la condicionante de la preexistencia del contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter de patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobreentendida, es insalvable y por disposición de la ley irrenunciable.

La probable confusión en materia laboral acerca del empleador, debiera resolverse con las figuras del patrón sustituto, representante

¹³⁶ Idem.

¹³⁷ Idem.

patronal e intermediario reguladas por los Artículos 10 a 16 de la LFT vigente, pero las modalidades que han surgido han dado origen a dudas en este entorno. Sin embargo, en las relaciones colectivas no hay problema, pues siempre hay un contrato firmado por las partes interesadas, por lo que éstas siempre son ciertas.

En la actualidad la evolución de la economía basada en la libre competencia empresarial, conlleva la mayor integración de los procesos productivos, que incide en una creciente concentración económica.

La mayor dimensión y complejidad de la técnica aplicada a la empresa y la aparición constante de nuevas aportaciones teóricas y prácticas en el campo de la gestión empresarial ha obligado a profesionalizar la condición del empresario.

En este contexto, la tratadista Calderón Cuadrado, visualiza al empresario en la época actual, *"como un profesional de la dirección, de la gestión y de la planificación, que participa como tal en los ingresos de la empresa, tenga o no participación accionarial."*¹³⁸

Para esta tratadista la tarea elemental del empresario se identifica con la

¹³⁸ REYES CALDERÓN, Cuadrado, Op. Cit., nota 128, p. 50.

toma de decisiones, pero conforme se ha ido dificultando la organización empresarial, *“esta tarea se ha ido seccionando en muy distintos niveles, de forma que la figura del empresario aparece difuminada entre varios conjuntos de personas.”*¹³⁹

¹³⁹ Ibid., p. 51.

CAPITULO III.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.

Referente a la evolución histórica que el sindicalismo ha tenido en nuestro país, es importante señalar los antecedentes de este tema, desde la época prehispánica hasta la Ley Federal del Trabajo en vigor, de manera genérica, resaltando lo más importante de ésta institución; a continuación puntualizo lo siguiente.

3.1 ÉPOCA PRECOLOMBINA.

La mayoría de los tratadistas coinciden que la escasa información que puede obtenerse, respecto de las condiciones de trabajo que imperaban en ésta época, deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos y fidedignos.

Coincidente con esta perspectiva, el tratadista *Lucio Mendieta y Núñez*, en su libro *"el derecho precolonial"*, señala que *"no hay noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial"*; más sin embargo, según este autor, existen referencias de que en esta época, *"las comunidades indígenas ofrecían una variada división en las ocupaciones. El derecho se basaba en las costumbres, todos los contratos eran verbales y el incipiente contrato de trabajo era muy común, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio, para trasladar*

la mercadería, etcétera. Las mujeres pobres, cuando no ayudaban a los hombres de la familia en las labores del campo, se dedicaban a oficios como hilanderas, tejedoras, costureras y cocineras."¹⁴⁰

Es evidente que en la época precortesiana, no pudo haber existido ningún rudimento de la asociación en el trabajo, se tienen noticias de que la organización política y social del imperio mexicana, tenía una base teocrática y una estructura muy compleja y jerarquizada, había artesanos que se distinguían en el arte lapidario, la platería, textiles, etcétera. De lo que se desprende, que existían oficios que mantenían una relación entre sí: los plateros, los pintores, los escultores, los orífices; ya que se generaba una cierta similitud en el tipo de labores que realizaban, pero esta relación no llegó a generar los caracteres de una incipiente asociación.¹⁴¹

Desde la óptica de algunos tratadistas, de una manera generalizada puede decirse que en la época prehispánica el proceso del trabajo, la actividad humana puesta en acción para producir bienes y servicios, tenían naturaleza colectiva. De esta manera los productos surgidos de ese esfuerzo conjunto eran bienes colectivos que las autoridades de cada familia, barrio, cuadrilla o conjunto de aldeas redistribuían en el conjunto social, según las calidades y funciones de cada individuo o estamento dentro de la sociedad. Las espadas y cañones de la

¹⁴⁰ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *El Derecho Precolonial*, 5ª edición, México, Editorial Porrúa, 1937, p. 125.

¹⁴¹ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p. 40.

conquista cortaron de manera violenta la expansión económica y política que encabezaban los mexicas, dando paso a una violencia generalizada sobre sus dioses, religión, cultura antigua, costumbres y modos de vida tradicionales. Que aunado a la destrucción violenta e inmediata de su antigua organización política, el asesinato y persecución de sus jefes, sacerdotes y caciques tradicionales, y el reemplazo de éstos por los capitanes de la conquista y los indios aliados, expandió el caos entre los vencidos dando lugar a una expoliación de sentido único, arbitraria y sin medida. Dentro de ese contexto histórico; la implantación de la encomienda por parte de los conquistadores, *"fue la institución que obligó a los indios a dar tributo en especie y servicios personales a los conquistadores, desmanteló primero el antiguo sistema de extracción de la energía humana de los pueblos y luego lo adaptó, introduciéndole profundos cambios cualitativos, a las necesidades de la colonización española."*¹⁴²

3.2 ÉPOCA COLONIAL

En el acontecer histórico con posterioridad a la consolidación de la conquista, la imposición de la encomienda y desorganización de los sistemas de trabajo indígenas que ocurrió entre el período de 1521 a 1541, aproximadamente en 1563, los españoles promulgaron leyes nuevas con signos alentadores para los

¹⁴² GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. (coordinador), *La clase Obrera en la Historia de México. De la colonia al imperio*, México, Siglo veintiuno editores. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1980, p. 25.

vencidos pues ya se contemplaba en éstas, la prohibición de la esclavitud de los indígenas.

Al respecto, el tratadista *Niceto Alcalá-Zamora* en su libro *"Nuevas reflexiones sobre las leyes de Indias"*, refiere que en esta legislación ya existían esbozos de protección social para los obreros, en razón de que la jornada legal de ocho horas diarias, y su complemento la semana de cuarenta y siete que supone el descanso dominical y la reducción de una hora en la tarde del sábado, estaba ya en las leyes de Indias. Afirma que lo que parece conquista afanosa del socialismo contemporáneo, la instaura y ordena tranquilamente Felipe II en 1593. Señala que la ley VI del título también VI del libro II dice así: *"Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que se hicieren, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible también se atienda a procurar su salud y conservación"*. Pero esa legislación protectora del trabajo, aquilata más, y ordena en la Ley XII del mismo título y con idéntica iniciativa y fin, *"que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales"*. Y la ley XI establece que *"trabajándose en sitio distante se haga el pago un sábado en una parte y otro en otra"* y que en los sitios de trabajo (ley XIV). *"Haya provisión de bastimentos para que no falten, y se vendan a precios moderados."*¹⁴³

¹⁴³ ALCALÁ-ZAMORA Y TORRES, Niceto, *Nuevas reflexiones sobre las leyes de Indias*, 3ª. Edición, México, Editorial Porrúa S. A., 1980, pp. 55 y 56.

Tal y como se desprende de lo vertido en líneas anteriores, resulta conveniente destacar que en las leyes de Indias se hayan antecedentes del derecho del trabajo en México, pues en sus ordenanzas con anticipación a su tiempo, se hallaban reguladas instituciones referentes a condiciones de trabajo propias del derecho laboral.

La generalidad de los tratadistas coinciden en que con posterioridad a las leyes de Indias, en el México virreinal, se desarrollaron los gremios, los cuales a diferencia de lo que sucedía en España donde inicialmente eran unas organizaciones para proteger el trabajo y tenían autonomía frente al Estado, en la Nueva España fueron organizaciones del trabajo subordinadas a los intereses de la metrópoli, de manera que el trabajo se reglamentaba a fin de que solamente se produjera aquello que conviniera y requiriese el Estado español. Coincidente con esta perspectiva el tratadista Leonardo Graham Fernández señala que, *“la principal importancia de las ordenanzas de gremios fue regular la producción y el desarrollo del trabajo en beneficio de España”*¹⁴⁴

Según este autor, en los gremios de la Nueva España se vigilaba el cumplimiento de las ordenanzas de obrajes, a través de los veedores, que eran designados por el ayuntamiento de manera general y por excepción estos funcionarios eran nominados por el gremio, quien exponía su nombramiento al ayuntamiento para su autorización. Las funciones principales de los veedores

¹⁴⁴ GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Op. Cit., nota 81, p. 69.

consistían en presidir y aprobar los exámenes de los aprendices y oficiales, verificar la calidad de los productos de la materia prima y en general supervisar el estricto respeto de las ordenanzas, las cuáles por ser elaboradas por los cabildos respectivos y propuestos al virrey para su aprobación y vigencia, tenían el carácter de reglamentos públicos.¹⁴⁵

En este contexto histórico, indudablemente que la época colonial produjo en las etnias y clases sociales que conformaron dicha sociedad, un conato de conciencia de clase que no llegó a la asociación profesional, por lo que puede afirmarse que a los gremios o guildas no puede reputárseles como antecedente de una incipiente asociación profesional, ya que la idea de unión de sus integrantes, respondía a la finalidad esencial de que uno de sus miembros llegara a ocupar el rango o cargo de maestro de taller; es decir en esta fase histórica, no existió la conciencia de clase, y por ende, tampoco el principio de lucha clasista que los proyectara a unirse para buscar de manera organizada, como objetivo fundamental el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses profesionales, traducido en conseguir mejores condiciones de trabajo y de vida.

3.3 MÉXICO INDEPENDIENTE.

Derivado de referencias históricas que diversos tratadistas, han realizado sobre esta época, se tiene la percepción de que la sociedad mexicana del siglo

¹⁴⁵ Ibid., pp. 23 y 24.

XIX, debido a la deplorable pobreza y extrema necesidad en que se encontraba, se dividió en dos grupos sociales opuestos: decentes y léperos. Los primeros, tenían empleo, destino como se decía en la época, eran útiles a la sociedad, laboriosos; y productivos. Los segundos, hombres " *sin oficio ni beneficio* ", eran groseros; insolentes y vagos.

Dentro de esa población de léperos había grupos importantes de trabajadores, quienes componían una masa que provista únicamente de su fuerza de trabajo, se alquilaban a destajo. Esa masa de léperos en situación de desocupación crónica, representaba un peligro político latente, motivo por el cual se instituyó la figura del Alcalde de Barrio cuyo papel textual era ser padre político de la porción del pueblo que se le encomendaba en un espacio urbano no mayor de 20 manzanas. Éste cargo fue un eficaz mecanismo de control de las actividades de la población residente que permitían conceder beneficios y asegurar empleos. De esa manera, el padre político aseguraba protección, castigo y control. La distribución territorial de esos alcaldes en toda el área urbana reproducía el sistema, creando una compleja red de patrocinios que ligaba la autoridad política con el acceso a la ocupación.¹⁴⁶

Relacionado con lo anterior, a principios del siglo XIX, se perfiló el proyecto de incorporar a México a las nuevas formas de producción industrial que entonces revolucionaba a la industria europea, éste reto fue asumido por el Estado nacional

¹⁴⁶ GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo. (coordinador), Op. Cit., nota 142, pp.327 y 328.

y para lograr sus objetivos: *"establece la Dirección General de Industria y el Banco de Avío, que Lucas Alamán fundó en 1830. La fundación del Banco de Avío es el instrumento que permite que entre 1832 y 1834 se importe e instalen, en diversas partes de la República, las primeras máquinas para el hilado y tejido de algodón. Con este hecho comienza en México la revolución industrial."*¹⁴⁷

Es evidente que la introducción e importación de maquinaria europea moderna se justificaba en ésta época, por la necesidad de fabricar en grandes cantidades telas baratas de demanda generalizada. como La manta de algodón, para cubrir las necesidades de vestido, de los consumidores pobres de las ciudades.¹⁴⁸

Desde esta perspectiva, el proyecto modernizador del Estado Nacional en la época independiente, se apoyó en primera instancia, en una verdadera revolución cultural, para esos fines sirvieron las escuelas lancasterianas. En México, el método lancasteriano se maneja como medio para asegurar la educación simultánea de grandes grupos de alumnos de condición humilde. Este cambio metodológico se adecuó perfectamente al proyecto del nuevo Estado Liberal: hacer extensiva la educación al mayor número de niños posible, educar a quienes formarían parte de las clases útiles y productivas de la sociedad.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Ibid., p. 332.

¹⁴⁸ Idem.

¹⁴⁹ Ibid., pp. 338 y 339.

El incipiente Estado Liberal mexicano asumió esa responsabilidad, basándose en tres principios fundamentales, a saber:

Primero: Educación libre, concebida así, para resquebrajar las limitaciones gremiales que impedían la proliferación de los establecimientos de instrucción.

Segundo: educación gratuita, pensando en lograr la mayor asistencia de niños a las escuelas, ya que la principal causa que propiciaba la inasistencia era la pobreza que imperaba.

Tercero: educación obligatoria, porque la escuela era un medio para confrontar y romper las antiguas formas de transmisión del conocimiento (maestro-aprendiz), buscando liberalizar el acceso a los oficios y profesiones.¹⁵⁰

Para la historia de los trabajadores este proyecto educativo, vinculado a la idea del progreso, de libertad de industria, de libertad de comercio, de libre ejercicio de las profesiones y de libre competencia, resultó esencial porque a través de este instrumento se trató de formar al hombre nuevo, con nueva mentalidad e ideología que exigía el desarrollo industrial. En este contexto, Para

¹⁵⁰ Ibid., pp.340 y 341.

incorporarse de lleno a un proyecto de industrialización y progreso, el nuevo Estado Liberal tuvo que modificar las bases de la educación tradicional. El proyecto de la primera generación de liberales, delineó en sus trazos fundamentales la educación moderna en que se sustentaron los primeros esfuerzos de éste desarrollo.¹⁵¹

En 1866 se propuso un Reglamento General para Establecimientos Fabriles que se sostenía básicamente en los siguientes principios:

- a) *"Todos los trabajadores deberían ser considerados iguales, por su condición de obreros, independientemente de si eran trabajadores permanentes, jornaleros o destajistas.*

- b) *Habría un horario fijo y único: de 6 de la mañana a seis de la tarde, para la realización del trabajo en la fábrica. Fuera de esas horas, deberían exigirse remuneración adicional por trabajo extraordinario.*

- c) *Se establecerían contratos escritos de trabajo indicando la duración definida de un empleo (cada seis meses se renovarían el contrato)."*¹⁵²

¹⁵¹ Ibid., pp. 341 y 342.

¹⁵² Ibid., p.345.

Este reglamento aun cuando tuvo una vida tan efimera, revela algunas características que asumirá más tarde el Estado nacional, *"el reconocimiento implícito de que la sociedad estaba dividida en clases y que la cabeza de la sociedad tiene la obligación de mantener un equilibrio que evite la desigualdad notable y la expoliación de los miembros de una clase por otra, es decir la idea de que el estado debe jugar un papel equilibrador en las tensiones entre el capital y trabajo."*¹⁵³

Esta visión del papel a cargo del Estado sería entendida a tal grado que México fue el primer país del mundo en consagrarlo en su pacto político.

3.4 CONSTITUCIÓN DE 1824.

La mayoría de los tratadistas, coinciden en que la Constitución Federal de 1824, omitió los temas del trabajo y la asociación. Sin embargo, para tener una óptica de la época, diversos tratadistas coinciden en que a principios del siglo XIX, en la ciudad de México existió un abismo de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza. La revolución en la independencia planteó varios problemas al romper el orden colonial. En primer lugar fue una revolución sostenida y realizada por amplios contingentes populares que tuvo como finalidad, hacer valederos los derechos del hombre y crear una auténtica nación. De ellos

¹⁵³ Idem.

surgió el embrión de un Estado nacional con características marcadamente oligárquicas, en el que siempre estuvo presente el fenómeno de la insurrección popular.

Aún cuando la Constitución Federal de 1824, dentro de su texto omitió abordar los incipientes derechos sociales de la clase trabajadora de aquella época, es pertinente señalar que de manera aislada y con anterioridad a la elaboración del proyecto de la carta fundamental mencionada, existieron algunos textos que tienen trascendencia para el trabajo y su organización. Tal es el caso del Proyecto de Constitución de Don Ignacio López Rayón denominado "*Elementos Constitucionales*", de fecha 4 de septiembre de 1812, que en su artículo 30, establecía: "*quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos.*" Por su parte, el numeral 22 señalaba: "*ningún empleo, cuyo honorario, se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia.*"¹⁵⁴

Posteriormente, el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, el gran insurgente Don José María Morelos publicó los "*Sentimientos de la Nación*", conteniendo 23 artículos, en éste último numeral, estableció el día 16 de septiembre como el aniversario de la Independencia de México. Es pertinente destacar que el artículo 12 de este ordenamiento a la letra dispone: "*Como la*

¹⁵⁴ DE LA TORRE VILLAR, Ernesto, *La Constitución de Apatzingán y los creadores del Estado Mexicano*, 2ª. Edición, México, UNAM, 1978, P.360.

buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y, de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”; por su parte, el numeral 9 establecía: “que los empleos los obtengan sólo los americanos”¹⁵⁵

Posteriormente, en el “Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana”, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, en su artículo 38 expresaría: “Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.”¹⁵⁶

El plan de Independencia (plan de Iguala), mediante el cual Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, proclamó la independencia nacional, tan sólo tuvo una referencia vaga respecto al trabajo, cuando autorizó en el punto 12 a “*todos los habitantes del territorio mexicano, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo*”¹⁵⁷

3.5 CONSTITUCIÓN DE 1836 (SIETE LEYES CONSTITUCIONALES).

Existe consenso entre los tratadistas de la materia que al igual que la

¹⁵⁵ Ibid., p.375.

¹⁵⁶ Ibid., p.383.

¹⁵⁷ GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Op. Cit., nota 81, p. 33

Constitución Federal de 1824, La Constitución de 30 de diciembre de 1836 (siete leyes constitucionales).Las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 14 de junio de 1843, Acta Constitutiva y de Reformas promulgada el 21 de mayo de 1847, omitieron los temas del trabajo y la asociación, los cuales fueron retomados por el Constituyente de 1855 - 1857.

3.6 CONSTITUCIÓN DE 1857.

Según la opinión generalizada de los tratadistas del derecho del trabajo, los grandes temas del trabajo y la asociación fueron retomados por el constituyente de 1856 - 1857. Para esto el 16 de octubre de 1855, fue convocado el Congreso Constituyente en la Ciudad de México, con el propósito de elaborar un Proyecto de Constitución. Diversos y de gran altura fueron los debates, teniendo algunos mayor relevancia como lo fue el caso del llevado a cabo el 7 de julio de 1856, en la que Ignacio Ramírez "El Nigromante" reprochó severamente a la Comisión Dictaminadora del Congreso, *"el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto a favor de la participación de utilidades."*¹⁵⁸

¹⁵⁸ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S. A., 1988, p. 33.

En esta tesitura, se destaca el hecho de que Ignacio Ramírez se anticipa con una visión muy clara, a hablar sobre los derechos sociales que con posterioridad se abordarían de una forma más precisa por el Constituyente de 1917.

Al ser criticado Ignacio L. Vallarta y la Comisión redactora del proyecto de Constitución, éste en el debate llevado a cabo el 3 de agosto de 1856, expresó un discurso, que en la parte medular sostuvo que: *"Ante una industria incipiente como la de ese momento histórico, no era factible proteger al trabajador, sin tener que arruinar a las empresas como consecuencia natural..."*, a lo largo de su disertación este constituyente describió la degradante situación social que prevalecía en la nación, sosteniendo que *"el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de "dejar hacer, dejar pasar", en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, sino a las leyes secundarias."*¹⁵⁹

Los artículos 4° y 5° del nuevo texto Constitucional de 1857, regularon la libertad de industria y trabajo, y los incluyeron en la sección dedicada a los derechos del hombre, para exponer *"todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos."*¹⁶⁰

¹⁵⁹ Ibid., pp. 33 y 34.

¹⁶⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, p. 135.

Es evidente que fue al texto Constitucional de 1917, al que correspondió el privilegio histórico de elevar el rango a nivel Constitucional del trabajo y su organización, al incluir todo un título y un artículo de gran amplitud, como lo es el artículo 123, en donde se cristalizaron y quedaron contenidos magistralmente los derechos sociales en beneficios de la clase trabajadora.

3.7 EL PORFIRIATO (1874-1910).

La generalidad de los tratadistas coinciden en que en la época porfirista, el país se integra de manera frontal y decisiva al orden económico internacional. Cuando Porfirio Díaz en 1874, tomó el control del gobierno de la nación, la economía del país tenía una estructura social eminentemente agraria preponderantemente agrícola, con algunas señales de una incipiente industrialización, ya que existían algunas plantas textiles, fábricas de vidrio, ingenios azucareros, pero sobre todo numerosos talleres de artesanías, esparcidos por todo el país. Por lo cual todavía existían vestigios y herencias gremialistas que tenían gran peso en el ámbito político y social. Dentro de ese contexto el gobierno porfiriano, fue la palanca de impulso tendiente a lograr el desarrollo económico del país, a través de una estrategia definida consistente en atraer y alentar grandes cantidades de inversiones extranjeras a nuestro país, con la perspectiva de que el capital, habilidades, mano de obra y mercados que eventualmente dispusiesen las compañías extranjeras eran totalmente propicias para que a la vez de que obtuvieran grandes utilidades, con el asentamiento

industrial e importación de maquinaria se promovería el crecimiento industrial económico del país. El concepto porfiriano de la economía mexicana estaba basado en una triconomía conformada por: "1).- el gobierno encargado de mantener las condiciones que atraerían capital extranjero; 2).- el sector privado extranjero, que promovería el crecimiento del país por medio de la inversión; y, 3).- el sector privado nacional algunas partes selectas del cual se beneficiarían con las actividades creativas de los extranjeros." ¹⁶¹

El proceso de industrialización en México se produjo con mayor auge durante esta etapa, para llevarlo a cabo y mantener en el país condiciones óptimas para captar capital extranjero, Porfirio Díaz llevó a cabo dos acciones; en primer término, se consagró en restaurar la estabilidad política a través de la implantación de un gobierno duro y fuerte que pacificó completamente al país eliminando las guerras intestinas; en segunda instancia, llevó a cabo una política tendiente a rehabilitar la capacidad de crédito del país mediante la aprobación del proyecto del ministro de hacienda de elevar estratosféricamente los impuestos a las fábricas; lo que propició álgidas protestas tanto de los industriales como de los obreros. ¹⁶²

Durante ésta época fueron creadas las empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de hilados y tejidos, ferroviarias, mineras etcétera y,

¹⁶¹ FREYRE RUBIO, Javier. *Las Organizaciones Sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Atzacapotzalco, 1983, p. 50.

¹⁶² BASURTO, Jorge, *El proletariado industrial en México (1850-1930)*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975, p. 17.

aparejado a esto, surgió el proletariado industrial. Anteriormente la producción, en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos, exportaban sus productos al extranjero. El fenómeno asociativo, surge concomitantemente con el desarrollo industrial y nuestro país no fue la excepción. Como precedente, derivado de una expedición de una circular de 10 de septiembre de 1846, en la que se reconoce el derecho que tienen los ciudadanos para asociarse con fines lícitos, *"En 1850 se funda en la Ciudad de Guadalajara una primera organización, la sociedad de artesanos, y el 5 de julio de 1853, se organiza en la Ciudad de México la Sociedad Particular de Socorros Mutuos en la que participa un grupo de obreros sombrereros que protestaban contra la esclavitud moderna que nos arrebató las ganancias de nuestro trabajo."*¹⁶³

Existe la percepción de que la creación de asociaciones mutualistas conllevaron inicialmente un cierto beneficio en las condiciones de vida de las masas obreras, en razón de que ese tipo de asociaciones de beneficencia en caso de enfermedad y muerte se desarrollaron notablemente por todo el país, despertando entre el proletariado el espíritu de asociación. Precisamente ese espíritu de asociación avizó para la clase obrera la obtención de mejores condiciones de vida futuras, por lo que las sociedades mutualistas les empezaban a parecer insuficientes para sus fines, ya que al interior de esta clase se generalizó la idea de que *"Las sociedades mutualistas eran inútiles, pues sólo se ocupaban de*

¹⁶³ Ibid., p. 59.

investigar si los socios estaban enfermos antes o después de su inscripción y de celebrar fiestas patrióticas." ¹⁶⁴

En la búsqueda de nuevas formas, que se adecuaron para la obtención de sus logros de mejores condiciones de vida y bienestar, *"surge entonces en el medio obrero la adopción del sistema cooperativo y las cajas de ahorro."* ¹⁶⁵

Existe un consenso entre los tratadistas en la materia, en cuanto a que la idea cooperativista a partir de 1871, proliferó en nuestro país, y la mayoría de las asociaciones obreras la empezaron a incluir en sus estatutos; con base en estas teorías se fundaron una gran cantidad de cooperativas que tenían una orientación más combativa que las asociaciones mutualistas, *"pues empezaron a aparecer en sus publicaciones las ideas relativas al derecho de huelga , no contemplado hasta entonces por las mutualistas en cuyo seno prevalecieron los puntos de vista de los artesanos que no pensaban aún en esa forma de presión."* ¹⁶⁶

Posteriormente; El 16 de septiembre de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional *"El círculo de obreros de México "*, surgió como una organización mezcla de cooperativismo y mutualismo, con tintes del sistema gremial, pero en el funcionamiento de ésta agrupación se encuentran existentes algunas de las funciones propias del sindicato. *"Como por ejemplo, los puntos*

¹⁶⁴ Ibid., pp. 62 y 63.

¹⁶⁵ Ibid., p. 63.

¹⁶⁶ Idem.

relativos a la protección del trabajador contra los abusos del patrón y la utilización de los medios legales para su mejoramiento."¹⁶⁷

El círculo de obreros de México, según sus estatutos tenía como finalidades las siguientes:

"1.- mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica;

2.-proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de los talleres;

3.-relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de la República;

4.- aliviar en sus necesidades a los obreros;

5.-proteger la industria y el progreso de las artes (artesanías);

6.-propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios;

*7.-establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital."*¹⁶⁸

En el período comprendido de 1870 a 1880, se llevó a efecto un extenso movimiento asociacionista y las organizaciones que de tal movimiento emergieron, vinieron a engrosar las filas del círculo de obreros, *"de manera que hacía octubre de 1874 contaba con 20 sucursales en varios estados de la República y no menos*

¹⁶⁷ Ibid., p. 67.

¹⁶⁸ Ibid., p. 66.

de ocho mil asociados, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos."¹⁶⁹

Es evidente que en el porfiriato una de las notas características es que la expansión y desarrollo Industrial, vino aparejado de una serie de sucesos y efervescencia provocada por el incipiente movimiento obrero y sindical. El cual al llegar al límite del sojuzgamiento, empezó a llevar a la práctica medidas tendientes a hacer efectivos sus más elementales derechos laborales de naturaleza social, que no obstante su reclamo justo, les eran denegados habitualmente a sangre y fuego por los grandes empresarios, apoyados incondicionalmente por el gobierno. Algunos acontecimientos relevantes que sucedieron en el último tercio del siglo XIX, quedaron insertos en esta época como causas que engendraron posteriormente el fortalecimiento de la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, y por ende su conciencia de clase, que se tradujo en formarse la convicción de que su unidad y cohesión sería el camino fundamental que los conduciría a la obtención y elevación de sus niveles de existencia.

Se señalan a continuación de manera cronológica algunos de éstos acontecimientos: En 1873 se inauguró la vía férrea a Veracruz y con ello se inició la expansión ferrocarrilera inusitada por todo el país. Por esta misma fecha (1873) se originó la rebelión yaqui de Cajeme (que continuaría hasta 1901), y se aprobó la ley para formar comisiones deslindadoras. En 1873, El círculo de obreros llevó a

¹⁶⁹ Ibid., p. 68.

cabo el primer congreso obrero, en el que se demandaba el derecho de huelga, para entonces empezó a debilitarse el movimiento mutualista, mientras que el sindicalismo era aún incipiente. Sólo hacia finales de la década 1870-1880 se fortaleció éste con una oleada de huelgas para reducir la jornada de trabajo, encabezadas con frecuencia por abogados e intelectuales.¹⁷⁰

Hacia 1890 se disolvió el congreso obrero por la retracción del mutualismo y por no responder aquel a las demandas obreras. Las leyes de 1873 y 1894, sobre el deslinde de baldíos y la colonización rigieron el proceso de deslinde de tierras baldías que terminaría en 1904 con 17 millones de hectáreas adjudicadas, lo que equivale a una cuarta parte de la superficie total del país.¹⁷¹

En 1904, *"se logró finalmente la unificación de diversas organizaciones de trabajadores ferrocarrileros en la 'liga de empleados de ferrocarril', como consecuencia de los esfuerzos realizados por la confederación de sociedades de ferrocarrileros de la República mexicana formada en 1897. Igualmente en las industrias minera, textil y otras manufacturas y transporte de tranvías, se avanzó en la organización laboral."*¹⁷²

Cabe destacarse que aun y cuando hacia finales del siglo XIX existían en

¹⁷⁰ DE LA PEÑA, Sergio. *La Clase Obrera en la Historia De México. Trabajadores y Sociedad en el siglo XX*, México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Editorial Siglo Veintiuno editores, 1984, p. 40.

¹⁷¹ Idem.

¹⁷² DE LA PEÑA, Sergio. Op. Cit., nota 170, p. 40.

nuestro país diversos círculos de obreros e intelectuales que compartían las ideas socialistas, éstos no tenían un peso social descollante. Otras corrientes hacían suyas las posiciones anarcosindicalistas. Pero en su conjunto no dejaban de ser grupos aislados que no constituían propiamente una fuerza y mucho menos tenían sentido proletario. Eran contadas las voces que claramente externaban pensamientos anticapitalistas, denunciando la opresión y condiciones inhumanas de trabajo en que los empresarios tenían a la clase obrera. ¹⁷³

Los movimientos laborales, agraristas y políticos progresistas de principios de siglo XX, se ubicaron en la corriente clasista progresista, o sea, de la nueva fuerza burguesa, al que pertenecían hombres como *Ricardo Flores Magón* y sus seguidores, quienes fundaron el "*Partido Liberal Mexicano*", el nombre de éste partido, no es una equivocación sino viene a entrañar una expresión clara de sus aspiraciones revolucionarias. Las cuales si bien es cierto, se ubican en la dirección clasista de la burguesía, en el transcurso de la lucha se radicalizaron, proclamando el "*socialismo agrario*" de evidente contenido utópico. ¹⁷⁴

Con el panorama social descrito en líneas anteriores, es inobjetable que durante la época porfirista el sindicalismo entendido como la institución constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses era aún incipiente, pero ya se vislumbraba la tendencia de la clase obrera a organizarse colectivamente para contrarrestar la fuerza del capital. Debido al retraso industrial

¹⁷³ Ibid., p. 41.

¹⁷⁴ Idem.

en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardío, el proceso de industrialización en México se produjo con mayor auge durante ésta etapa, lo que propició el surgimiento del proletariado industrial. Las sociedades mutualistas organizadas en el país, antes y durante el porfiriato, no constituyeron en sí un principio organizativo capaz de iniciar la lucha de clases; de ahí que se sobrelleva la existencia de este tipo de asociaciones. Ya que su finalidad sólo era el procurarse entre sus miembros ayuda mutua. Por el contrario los círculos obreros, aún y cuando fueron mezcla de cooperativismo y mutualismo, con esbozos del sistema gremial, se distinguieron por empezar a tener funciones y finalidades propias de los que hoy conocemos como sindicatos de trabajadores. Fue en esta etapa en que la clase obrera derivado de sus primeras y dolorosas luchas reivindicatorias, fue fortaleciendo su conciencia de clase.

3.8 REVOLUCIÓN DE 1910.

A raíz de la lucha contra el porfirismo, paralelamente con la revolución armada que inició Francisco I. Madero en 1910, fue tomando cuerpo el movimiento sindical en México. Esta conciencia ideológica, esta ideología sindical, desde la óptica de el tratadista *Alfonso López Aparicio*, se manifestó en cuatro corrientes, a saber:

a) El sindicalismo revolucionario que tenía esbozos anarquistas. Hubo una gran influencia anarquista en la iniciación organizativa del movimiento obrero;

b) El socialismo. Las ideas socialistas inspiradas en algunos sectores en el socialismo utópico de Owen y de Fourier y más tarde en el socialismo científico de Carlos Marx, desconociendo la propiedad privada. El anarquismo tenía como objetivo la abolición del Estado para que la economía se convirtiera en patrimonio de los propios trabajadores. El socialismo tendía a la colectivización de la economía. A diferencia del anarquismo, del movimiento ácrata que negaba al Estado, el socialismo marxista consideraba que debía haber una etapa transitoria de dictadura del proletariado que haría innecesaria con el tiempo la existencia del Estado mismo; éste tenía un sentido autoritario de transformación de la estructura de la sociedad a diferencia del ideal libertario del anarquismo.

c) El movimiento sindical de la iglesia católica; el cual tuvo su expresión más significativa en la encíclica Rerum Novarum de León XIII en 1891, en la que se reconocía ciertos derechos de los trabajadores, incitando a organizarse a los creyentes en asociaciones profesionales de naturaleza cristiana y se censuraba al capitalismo como un régimen inspirado en el lucro; pero tenía una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, no

abogaba por la lucha de clases, ni por el cambio de las estructuras políticas y sociales del Estado, sino que defendía la protección al trabajo mediante un sistema de colaboración entre las clases, influido por los principios del cristianismo. Esa doctrina se sustentó también en la Encíclica cuadragésimo Anno de Pío XI. En México hubo un movimiento sindical muy fuerte de carácter social cristiano, que en el período de 1876-1895, llegó a tener aproximadamente entre 30 o 40 mil afiliados;

d) Otra de las corrientes ulteriores fue la de colaboración entre las clases, es decir, un sindicalismo que no tuvo como objetivo derribar al Estado y su estructura, sino obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro del mismo orden jurídico.¹⁷⁵

En la concepción del ilustre constitucionalista Jorge Carpizo, las causas que originaron el gran movimiento social denominado "*Revolución De 1910*", en nuestro país, fueron las siguientes:

1.- El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen del ámbito constitucional.

¹⁷⁵ Autor citado por CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p.43.

- 2.-El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
- 3.-La ocupación de los mejores trabajos y salarios por extranjeros.
- 4.-El gobierno central, donde la única voluntad que imperaba era la del Presidente de la República.
- 5.-La inseguridad jurídica en que se vivía, donde el poderoso impunemente todo lo podía y al trabajador y asalariado, la ley le negó su protección.
- 6.-El uso excesivo de la fuerza gubernamental tanto para reprimir huelgas, como para suprimir a un pueblo o a un individuo.
- 7.-Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
- 8.-intransigencia política que se tradujo en la negación rotunda a cambiar al Vicepresidente para el período 1910-1916. ¹⁷⁶

3.9 CONSTITUCIÓN DE 1917.

Existe un sector mayoritario en la doctrina, que coinciden en señalar que el texto constitucional representa la combinación de una serie de ideas y movimientos que confluyeron en la cristalización de los derechos sociales en la

¹⁷⁶ Autor citado por DÁVALOS, José, *Un nuevo Artículo 123 sin apartados*, 3ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 1998, p.17.- Cfr.-CARPIZO, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, 6ª. Edición, México, Editorial Porrúa,1983, p. 29.

constitución más avanzada del mundo, pues se anticipó a la Constitución Socialista de Weimar de 1919. Coincidiendo con esta tesis, el ilustre tratadista *Alberto Trueba Urbina* afirma que *"a principios de éste siglo, (refiriéndose al siglo XX) la primera revolución en el mundo que rompió las fórmulas del pasado fue la mexicana, cuyos postulados de reformas sociales se plasman en la Constitución de 1917, que impuso al Estado la obligación de intervenir en la vida económica del país y de tutelar y reivindicar a los grupos humanos de obreros y campesinos."*¹⁷⁷

Para sustentar su aserto, señala que *"la Constitución social moderna es integración de normas económicas, fórmulas de vida colectiva y de actividades de clases o grupos sociales, cuyo elemento básico es el hombre social. El nuevo Derecho social, que engendra normas tuitivas para las masas, tiene un nuevo sentido de libertad, de libertad social que limita la libertad política y a su vez la libertad natural o absoluta, en función de socializar el trabajo, el capital y la vida misma."* A manera de conclusión señala que *" la Constitución de 1917, primer código político social del mundo. Formuló al lado de los derechos individuales, una nómina de derechos sociales, es decir, creó un régimen de garantías individuales y garantías sociales, con suprema autonomía unas de otras."*¹⁷⁸

En esta perspectiva coincide también el Dr. Mario de la Cueva, quien sostiene que la declaración de derechos sociales que se realizó en la Constitución

¹⁷⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *La primera Constitución Político Social del mundo*, México, Editorial Porrúa S. A., 1971, p. 20.

¹⁷⁸ Ibid., P. 50.

de 1917, "hizo de la huelga un derecho de la clase trabajadora, constitucionalmente protegida, la huelga pasó de un hecho productor de ciertos efectos jurídicos, no siempre los deseados para los trabajadores, a un acto jurídico, al que todos, el empresario, los trabajadores no huelguistas y la autoridad pública, están obligados a respetar. La solución fue adoptada por la mayoría de las constituciones de la segunda posguerra mundial, como la gran aportación de México a la cultura social y jurídica del siglo XX." Asimismo añade la carta de Querétaro contiene una segunda y más noble conquista universal, porque en ella, "el trabajo - término que engloba a los campesinos y a los trabajadores - se inscribió también en la Constitución como el nuevo factor real de poder".¹⁷⁹

La mayoría de los tratadistas en la materia coinciden en señalar que uno de los precursores de algunos principios sociales consagrados en el artículo 123 Constitucional, fue Ignacio Ramírez, "El Nigromante", el cual como participante de los debates del proyecto Constitucional de 1857, "hablaba ya de los derechos del trabajo, de los derechos de los grupos obreros. Superando la concepción individualista; no obstante que él pertenecía a la generación liberal de la reforma, con Melchor Ocampo, Francisco Zarco, Ignacio M. Altamirano; entre otros; Ignacio Ramírez se anticipa con una visión muy clara sobre los derechos sociales."¹⁸⁰

¹⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, foja XXVI del prólogo a la 2ª. Edición y p.219.

¹⁸⁰ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p. 46.

Desde la óptica de algún otro sector, señalan como uno de los precursores también de los principios sociales que se insertaron en el contenido de nuestra Carta Magna de 1917, al llamado grupo "*Renovación liberal*", del cual formaba parte el famoso *Urueta* como diputado de corte liberal, "*un orador extraordinario que dentro de su vuelo retórico, tenía un sentido social profundo; él es quien dijo que detrás de una gran fortuna había un fraude anterior, y preconizó ardorosamente el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.*"¹⁸¹

Por otra parte, se hallaba el famoso "cuadrilátero" conformado por *José Ma. Lozano, Nemesio García Naranjo, Querido Moheno y Francisco Olaguíbel*. Y sobre todo *Luis Cabrera*, que fue el que formuló la primera ley agraria en 1915. Estos ilustres parlamentarios correspondieron principalmente al bienio 1912 - 1913, antes de que se llevara a efecto la sublevación de Victoriano Huerta. En esa época Cabrera fustigó con ironía cáustica la situación de los trabajadores en el régimen porfirista, criticando duramente el sistema indirecto de esclavitud en que consistían las llamadas tiendas de raya, así como el encadenamiento de los obreros a través de las deudas y préstamos que adquirían de los patrones, que ante la imposibilidad de solventar la deuda inicial, varias generaciones del trabajador endeudado se les sucedían vinculadas por el pago del préstamo de origen, el que iniciaba irrisorio y se iba incrementando hasta alcanzar monto de fortuna, lo que era impagable para un trabajador que ganaba paupérrimos salarios.¹⁸²

¹⁸¹ Idem.

¹⁸² Ibid., p. 47.

Entre los tratadistas en la materia, existe el consenso de que en el terreno de los acontecimientos, la huelga de Cananea y la de Río Blanco fueron sucesos relevantes, que mayores repercusiones tuvieron en el terreno de las luchas obreras durante el porfiriato. Por lo que ante su importancia, tienen la calificación de movimientos precursores que incidieron en la redacción del artículo 123 Constitucional. Y por ende, se insertan en el presente apartado. En ambos casos fue decisiva la intervención de los hombres del partido liberal, que representaban en realidad un equipo de ideas más bien anarquistas, partidarios de la acción directa encaminada no sólo ya al terreno laboral, sino también al derrocamiento de la dictadura de Porfirio Díaz. La huelga de Cananea se originó porque se trataba de una compañía minera norteamericana que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos, cuando los primeros eran los que venían desempeñando los trabajos más duros y pesados. Por lo que a éstos se les ocurrió pedir una equiparación (nivelación) de sueldos o al menos un acercamiento a lo que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Todas éstas peticiones entre las que inclusive se encontraba la de laborar sólo 8 horas diarias y derecho a designar sus capataces o jefes, fueron rechazadas por dicha compañía tomándola como una insolencia por parte de los peticionantes y ante la solicitud de diálogo, respondieron lanzándoles una carga de fusilería, asesinando a un grupo numeroso de trabajadores, y éstos en respuesta mataron a pedradas a empleados americanos que sobre ellos habían disparado, dispersándose por todo el pueblo creando desórdenes e incendiando

depósitos de madera; posteriormente los huelguistas huyeron a refugiarse a las montañas ante la persecución emprendida por las tropas federales.¹⁸³

En río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, de Veracruz y de Orizaba, fundamentalmente, pidiendo una mejoría de las condiciones de trabajo, como aumento de salarios; mejoramiento en las condiciones de vida; humana distribución de horas de trabajo; mejores condiciones higiénicas y abolición de las tiendas de raya. Frente a estas peticiones, los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario la Institución presidencial vino a consolidar la posición patronal, por lo que ante el enojo que les produjo tal respuesta en medio de vítores y mueras al capitalismo, los obreros decretaron los movimientos de huelgas, realizando posteriormente desórdenes y venganza en las personas y propiedades de los dueños de las tiendas de raya, realizando todo género de atentados, lo que dio como resultado conocido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública, ya que fueron diezmados los huelguistas, siendo fusilados más de 200 trabajadores prisioneros, en menos de tres días de diez en diez.¹⁸⁴

¹⁸³ BASURTO, Jorge, Op. Cit., nota 162, PP. 106-122.

¹⁸⁴ GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Op. Cit., nota 81, P. 40-43.

Los hermanos *Ricardo y Enrique Flores Magón*, dirigentes del partido liberal fueron precursores indiscutibles también de las ideas que cristalizaron en el texto constitucional de 1917, y en forma específica de su artículo 123. Se afirma esta circunstancia, en razón de que el 1° de Junio de 1906, obligados por la persecución del General Porfirio Díaz, *"publicaron en la Ciudad de San Luis Missouri un manifiesto en el que precisaban su programa de reivindicaciones populares. En el artículo 21 del programa se pide, por ejemplo, el establecimiento de la jornada de ocho horas y un salario mínimo de un peso diario para las regiones del país donde fuese menor a esa cantidad."*¹⁸⁵

De manera unánime los tratadistas en la materia coinciden en que fue la Constitución Mexicana de 1917, la primera en establecer al lado de los derechos individuales, los derechos sociales de obreros y campesinos, originaria de la nueva nueva teoría político-social. Al respecto cabe destacarse que *"no fueron precisamente los juristas a quienes debemos la formulación legislativa de los derechos económicos y sociales, sino a diputados que venían del taller y de la fábrica, de las minas, del campo, y a hombres vinculados con éstos, ciudadanos armados, que sintieron las necesidades de la clase obrera y pugnaron porque se consignaran en la ley fundamental."*¹⁸⁶

Es incuestionable que la afirmación anteriormente vertida, rompe la estructura clásica de promulgación de las constituciones políticas para la inclusión

¹⁸⁵ BASURTO, Jorge, Op. Cit., nota 162, P. 106.

¹⁸⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., nota 177, p. 47.

de derechos sociales, ya que en el caso de nuestra carta magna para hacerlo; *"primeramente se oyó la voz revolucionaria del general Heriberto Jara y de los obreros Héctor Victoria, Zavala, Von Versen, Fernández Martínez, Grácidas, así como las ideas de otros constituyentes como Monzón, Manjarrez, Cravioto y José N. Macías, en cuyas intervenciones late y vibra un nuevo derecho social con sentido profundamente humano y reivindicador de los trabajadores y campesinos, lo cual originó la formulación de un proyecto de derechos sociales del trabajo que fue aprobado por la gran asamblea legislativa de la revolución."*¹⁸⁷

Es importante destacar, que cuando se estaba discutiendo el artículo 5º de la constitución, el cual versaba sobre los derechos individuales en el aspecto de la libertad de trabajo, que era un trasunto de los derechos del hombre de la revolución francesa. Surgió la idea entre los artífices del texto constitucional de establecer un verdadero código de los derechos de los trabajadores; por ello, *"la comisión de constitución retiró el dictamen del artículo 5º, a moción del diputado Manjarrez apoyada por diversos diputados. A continuación se procedió a elaborar el proyecto del capítulo del trabajo, mismo en que intervinieron los diputados Macías, De los Ríos, Rouaix, el encargado de la Dirección de trabajo de la Secretaría de Fomento, Lic. José Inocente Lugo, tomando como base, anteriores estudios legislativos en que había intervenido Macías. El 13 de enero de 1917, los autores del proyecto, lo presentaron como iniciativa ante el Congreso como título*

¹⁸⁷ Idem.

sexto de la constitución con el rubro del trabajo, precedido por una exposición de motivos del diputado Macías."¹⁸⁸

A manera de aclaración, cabe señalar que de manera general y coincidente, diversos autores especializados en el nuevo derecho social de la clase obrera que se encuentra consagrado en nuestra carta fundamental, señala que la relevancia del congreso constituyente (1916-1917), deriva de que éste fue un fiel intérprete de los anhelos y aspiraciones de justicia de la clase obrera, para establecer un derecho social autónomo en donde para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, quedaran debidamente consagrados y plasmados los derechos o garantías mínimas de los trabajadores en la legislación laboral respectiva. Los cuales mediante la negociación colectiva llevada a cabo a forziori con los patrones pueden ser incrementados a través de la celebración del Contrato Colectivo de trabajo, el cual al emanar de la voluntad de las partes celebrantes, rigen y tienen validez y eficacia jurídica sobre la propia Constitución, aún y cuando contengan prestaciones superiores a la misma. Resulta importante señalar que el contrato colectivo de trabajo donde convergen los grandes derechos colectivos como el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga, no estaba previsto en la norma constitucional de 1917, sino que éste llevo a establecerse hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos.

¹⁸⁸ GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo, Op. Cit., nota 81, p. 47.

Respecto a la instalación del constituyente de 1917, resulta pertinente destacar las siguientes circunstancias y eventos que la rodearon: *"El 30 de noviembre de 1916, después de haberse llevado varias sesiones preliminares a la instalación del congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso Constituyente, siendo presidida por Luis Manuel Rojas, Cándido Aguilar, como primer vicepresidente, Salvador González Torres, segundo vicepresidente y secretarios: Fernando Lizardi (primero), Ernesto Meade Fierro (segundo) y José María Truechelo (tercero), entre otros, la noche del 30 de noviembre, Luis Manuel Rojas rindió la protesta de ley y acto continuo tomó la protesta de ley a los Diputados que en ese momento entraban en ejercicio. Poco después hizo la declaratoria de inauguración. La sesión inaugural de los trabajos del Congreso Constituyente se celebró por la tarde del 1º. de diciembre de 1916. Venustiano Carranza en su carácter de encargado del poder ejecutivo pronunció un discurso y entregó al Congreso su proyecto de Constitución."*¹⁸⁹

Varios son los autores que han señalado la mentalidad reaccionaria de Carranza y han advertido, que el proyecto original presentado por el jefe del ejército constitucionalista carecía de los capítulos que con posterioridad le dieron prestigio a la Constitución de 1917. El proyecto primigenio de Carranza muy poco aportaba a favor de los derechos sociales de la clase trabajadora. Ya que esencialmente para Carranza, *"la idea de esta asamblea legislativa era prolongar su derecho de mando, cambiando su investidura de primer jefe del ejército*

¹⁸⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, p. 137.

constitucionalista por la de Presidente Constitucional de la República. La otra corriente- la mayoría- considerada como obregonista, iba más allá de la lucha por el fortalecimiento del ejecutivo, ya que eran las cuestiones sociales su preocupación fundamental. En el proyecto de Constitución original enviado por el primer jefe y encargado del ejecutivo de la Unión. Los únicos artículos que hacían referencia a la cuestión laboral eran el 5° y la fracción X del artículo 73. " ¹⁹⁰

En opinión de algunos especialistas del derecho social obrero, resulta asombroso el hecho de que el Congreso Constituyente de Querétaro, tuviese la capacidad para discernir y avizorar que la libertad política, para que pudiese ser una realidad tenía que estar acompañada de la libertad económica; refieren que el Constituyente presintió la necesidad de que el Estado interviniese en la economía, no como simple Estado gendarme que contempla indiferente las luchas obreras: *laissez faire, laissez passer*, sino que debía intervenir en protección de los derechos sociales de la clase obrera. Esto también lo subrayaría el *Dr. Mario de la Cueva*, al decir que a partir de la constitución de 1917, el Estado dejó de ser el Estado contemplativo para pasar a ser un Estado intervencionista a fin de regular deliberadamente el problema social. De ahí pues, surge la declaración de los derechos sociales de la Constitución mexicana de 1917. ¹⁹¹

A partir de la Declaración de derechos Sociales a favor de la clase obrera contenida en nuestra carta magna, se percibe nítidamente que el Estado ya no es

¹⁹⁰ FREYRE RUBIO, Javier. Op. Cit., nota 161, p. 69.

¹⁹¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, pp. 49 y 50.

el único agente creador del derecho, sino que se advierte una concepción pluralista. Ahora los grupos sociales constituidos en asociaciones sindicales son también creadores del derecho. *"De ahí que con el derecho social surge un derecho autónomo donde los patrones y los trabajadores, mediante la negociación del contrato colectivo, establecen la ley interna de la empresa. En los contratos -ley, los representantes mayoritarios de los trabajadores y de los patrones, implantan una verdadera ley para el ramo industrial que abarcan."*¹⁹²

Existe consenso entre los diversos tratadistas del derecho social, en cuanto a considerar que la Constitución de 1917, supera el concepto de libertad Negativa que consiste en considerar permitido todo lo que no está prohibido, inherente a la Constitución mexicana liberal de 1857, puesto que *"el individualismo político y económico está totalmente liquidado, y en la actualidad los derechos del hombre-individuo han sido limitados, en función niveladora de desigualdades económicas, para abrir paso a los derechos sociales que corresponden a los trabajadores, campesinos y económicamente débiles en general."*¹⁹³

De la premisa anterior se advierte entonces que el artículo 123 Constitucional consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores, que pueden ser incrementados a favor de los mismos en los contratos individuales o colectivos pero sin disminuirlos en forma alguna. Lo que da a lugar a que se interprete que el Estado ya no es quien determina las condiciones de trabajo en

¹⁹² Ibid., P. 50.

¹⁹³ TRUÉBA URBINA, Alberto, Op. Cit., nota 177, p. 15.

las grandes áreas sociales, *"sino que son los propios grupos sociales los que establecen las normas laborales mediante un derecho autónomo sancionado luego por el Estado; y esta es una de las particularidades más originales de la irrupción del derecho social en el campo del derecho laboral."*¹⁹⁴

A juicio de muchos especialistas constitucionalistas, el individualismo político robusteció las constituciones políticas, a fin de garantizar la libertad del hombre frente al Estado; empero, ignoró que el hombre no puede vivir libre de vínculos sociales y también tiene derecho de ser libre frente al hombre y frente a los instrumentos de la producción. En este contexto, *"la incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, constituye un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, quienes dieron muestra de su proyección social."*¹⁹⁵

La mayoría de los juristas tienen la percepción, que la comisión de la Constitución que proyectó la carta fundamental de 1857, en su parte expositiva, concibió la esencia de las constituciones puramente políticas y reveló balbucesos para incorporar en ella principios de naturaleza social; por el contrario, la Constitución de 1917, por su sistematización, se constituye en el primer código político-social del mundo y presea jurídica convertida en heraldo de las constituciones contemporáneas. Sus fuentes políticas están en constituciones anteriores, pero los nuevos derechos económicos y sociales en beneficio exclusivo

¹⁹⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p. 50.

¹⁹⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, p. 138.

de obreros y campesinos tienen como fuente la revolución mexicana en sus manifestaciones sociales. Lo anterior, permite llegar a la conclusión de que los derechos sociales nacieron, en el caso de México, de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como la revolución de 1910, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado liberal burgués. Fue precisamente a partir de la Constitución de 1917, cuando se llevó a cabo la liberación de las masas a través del establecimiento de derechos sociales consagrados dentro de su articulado, particularmente a favor de obreros y campesinos. Y la proyección dinámica y universal de nuestra carta magna consiste precisamente en que, ésta *“acertó a recoger no ya las aspiraciones del proletariado mexicano, sino las del proletariado universal, por lo que nada tiene de extraño que los constituyentes de otros países, que después de su publicación quisieron sentar ellos las bases de un nuevo derecho social, la tomaron como fuente de inspiración y guía.”*¹⁹⁶

3.10 PRIMEROS SINDICATOS (CROM, CTM, CROC).

Como antecedente del nacimiento de la Confederación Regional Obrera Campesina, por sus siglas CROM, tenemos que: en marzo de 1916, se llevó a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos

¹⁹⁶ CLARK MARJORIE, Ruth, *La Organización Obrera en México*, México, 1979, Ediciones Era S. A. de C. V., pp. 53 y 54.

del Distrito Federal. Del cual surgió un organismo sindical obrero llamado *Confederación del Trabajo de la Región Mexicana*. La cual usaría como medio de lucha sindical la llamada acción directa, *Luis N. Morones* fue elegido Secretario General de la citada Confederación, pero rechazó el cargo, el cual le fue otorgado entonces a *Herón Proal*. No se hizo ningún esfuerzo por hacer efectiva la Confederación, por lo cual su vida finalizó junto con la clausura del congreso del que brotó.¹⁹⁷

Como resultado del tercer congreso obrero llevado a cabo el 1º. de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, Coahuila; se fundó la CROM, El congreso adoptó como programa propio la lucha de clases únicamente mediante la acción directa. Determinó apoyar a la pequeña industria y votó a favor de utilizar todos los medios para poner el control de la misma en manos del proletariado.¹⁹⁸

Varios especialistas en la crónica sindical en México, coinciden en cuanto a que señalan que al interior de la confederación la corriente reformista interesada en ocupar cargos públicos, derrotó a los anarcosindicalistas, lo que trajo como consecuencia que la llamada *acción directa* del anarquismo fuese abandonada y sustituida por la *acción múltiple*, dando paso así a la participación en las

¹⁹⁷ Ibid., p. 54.

¹⁹⁸ Ibid., p. 57.

actividades políticas, que en un principio se pensó desligar de este tipo de organizaciones sindicales.¹⁹⁹

La mayoría de los tratadistas especializados en la materia coinciden en señalar que en el escenario político de los años de 1920, se destacó la participación del Partido Laborista Mexicano (PLM), ya que a través de este partido los dirigentes sindicales cromistas participaron en la política gubernamental alcanzando importantes cargos públicos. Bajo la presidencia de *Álvaro Obregón*, tanto la CROM, como el PLM, disfrutaron del apoyo económico y político estatal, que favoreció el crecimiento de ambas agrupaciones. Posterior a la rebelión "de la huertista", precisamente durante el gobierno de Calles, los dirigentes del PLM cumplieron un papel fundamental dentro de la burocracia política, adquiriendo, en consecuencia, una desmedida importancia.²⁰⁰

Resulta importante destacar que la CROM tuvo un control mucho más centralizado de lo que podría parecer por su constitución. Tanto el comité central como las convenciones nacionales de ésta central obrera, siguieron fielmente los dictados de un pequeño y selecto círculo interno denominado el "grupo acción". El cual tomaba decisiones e influía alrededor de Morones como figura dominante.²⁰¹

¹⁹⁹ TAMAYO, Jaime, *La Clase Obrera en la Historia de México. En el interinato de Adolfo de la Huerta y el Gobierno de Álvaro Obregón. (1920-1924)*, México, Siglo veintiuno editores. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1987, pp. 51 y 52.

²⁰⁰ RIVERA CASTRO, José, *La clase Obrera en la Historia de México. En la presidencia de Plutarco Elías Calles (1924-1928)*, México, Siglo veintiuno editores S. A. Instituto de Investigaciones sociales de la UNAM, 1983, pp. 68 y 69.

²⁰¹ CLARK MARJORIE, Ruth, Op. Cit., nota 196, pp. 57 y 58.

Dentro del contexto del período presidencial del *General Plutarco Elías Calles*, la hegemonía de la CROM continuó hasta 1928, aunque hay indicios de que su deterioro se inició en 1926. Su secretario general, *Luis N. Morones*, quien surgió del sector electricista, se transformó en la figura clave del movimiento sindical. *“Los dirigentes de la CROM desarrollaron fuertes nexos con grupos de poder dominante. Desde el aparato gubernamental sus líderes apoyaron a los representantes sindicales de sus agrupaciones adheridas y mantuvieron durante el período de Calles estas formas de manipulación en las organizaciones obreras. Los dirigentes de la CROM se hicieron famosos en todo el país por la traición a sus representados y por la corrupción en los cargos sindicales y políticos.”*²⁰²

En esa época en que con el presidente Calles, se acentuó el corporativismo sindical, los líderes de la CROM actuaban mediatizando las demandas obreras y las decisiones eran tomadas en funciones de la alianza entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos. Los dirigentes cromistas comenzaron a ocupar cargos políticos en la alta burocracia gubernamental. *“Como en el régimen anterior, la cosecha de puestos por los cromistas fue abundante, además de Morones, se nombra a Celestino Gasca, Director de establecimientos fabriles para reemplazar al nuevo y flamante Ministro de Industria, Comercio y Trabajo; Eduardo Moneda se hizo cargo de los talleres gráficos de la Nación y a muchos otros, reconocidos como obreristas, se les dieron puestos de menor*

²⁰² RIVERA CASTRO, José, Op. Cit., nota 200, p.34.

significación. Luis L. León, que, según Retinger, era un gran simpatizador del obrerismo, fue nombrado Secretario de Agricultura."²⁰³

La VI convención de la CROM realizada del 7 al 22 de noviembre de 1924, en Ciudad Juárez, a finales del gobierno de Obregón, estuvo marcado por un profundo anticomunismo, una estrecha relación con el sindicalismo reformista norteamericano y una total sumisión del "grupo acción" al próximo gobierno de Calles, que en ese entonces era candidato presidencial. La convención cromista se llevó a cabo al mismo tiempo que el Congreso Anual de la Federación Americana del Trabajo (AFL), cuya sede estaba en el Paso Texas, acordando ambas organizaciones realizar una sesión general extraordinaria en Ciudad Juárez, con lo cual quedó de manifiesto la cooperación y alianza de las dos organizaciones sindicales.²⁰⁴

En este contexto histórico, resulta conveniente destacar que durante la campaña electoral de Calles, los dirigentes de la CROM manifestaron a éste su apoyo abierto y decidido, sellando un compromiso de cooperación amplia a su gobierno y al proyecto modernizador que expuso en su gira electoral. A su vez Calles, se comprometió a apoyar a la CROM en el medio sindical nacional y a dar cabida en su gobierno a los principales dirigentes; debido a ello, Morones fue designado para ocupar la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, y los dirigentes de la CROM ampliaron su campo de acción tanto en lo político como en

²⁰³ BASURTO, Jorge, Op. Cit., nota 162, P. 247.

²⁰⁴ TAMAYO, Jaime, Op. Cit., nota 199, p. 91.

lo sindical. Por primera vez una corriente obrera pasó a ocupar altos cargos en el gabinete callista, contrayendo alianzas con la fracción dominante del país, que le permitió incidir en cuestiones de orden económico, político y social.²⁰⁵

Desde principios del año 1927, hasta el final del período gubernamental de Calles, México entró en un período de cambios significativos en la esfera de lo político. Esto se vio acentuado con la decisión de Álvaro Obregón de participar en la próxima contienda electoral para acceder de nueva cuenta a la primera magistratura de la Nación, este suceso, vino a incidir para que la corriente hegemónica dirigida por el "grupo acción" buscara el apoyo del presidente Calles para impulsar la candidatura de Luis N. Morones a la presidencia de la República. Más sin embargo Calles hizo oídos sordos, aceptando de hecho la candidatura de Obregón y la abstención de Morones, lo que propició de manera velada el enfrentamiento de la CROM y PLM en contra de Obregón y el Partido Nacional Agrarista protegido por éste.²⁰⁶

La crisis de la CROM, en 1928, marcó el fin del período formativo del sindicalismo mexicano, pues, durante este lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado. En el caso de la CROM, observamos cómo la candidatura de Obregón fue la causa de las primeras

²⁰⁵ RIVERA CASTRO, José, Op. Cit., nota 200, pp. 26-28.

²⁰⁶ Ibid., pp. 101-104.

divisiones. Después, el descontento acumulado por las limitaciones y fracasos del proyecto sindical cromista y por las alianzas políticas de sus líderes alcanzaría mayores dimensiones, al coincidir con las estrecheces impuestas por las crisis económicas. Más si embargo, el suceso que a juicio de la generalidad de los tratadistas, influyó de manera decisiva en el desmoronamiento de la CROM y de toda su estructura de poder, fue el asesinato de Álvaro Obregón, en su carácter de presidente electo, perpetrado en el restaurante "la bombilla" en San Angel de la Ciudad de México, a manos de un fanático católico llamado *León Toral*, quien hizo una serie de disparos en contra de Obregón que le infligieron la muerte; debido a ello, los obregonistas señalaron a *Luis N. Morones* y a los líderes del "grupo acción" como los responsables intelectuales del crimen. Por lo que ante la presión ejercida por algunos sectores del obregonismo, ante el presidente Calles para expulsar de su gobierno a los líderes de la CROM que se encontraban incrustados. Los líderes de la CROM y del PLM se vieron obligados a renunciar a los cargos que ocupaban en el gabinete de Calles, viendo como se esfumaba el poder que habían gozado en la esfera gubernamental.²⁰⁷

La Confederación General de Trabajadores (CGT) es una expresión de la corriente anarcosindicalista y grupos comunistas del país. Surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de trabajadores ante el Estado. En 1921, del 15 al 22 de febrero, los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la gran convención radical roja en la ciudad

²⁰⁷ Ibid., pp. 109 y 110.

de México, de la que salió a la vida pública La Confederación General de Trabajadores de México (CGT), planteándose desde su origen problemas importantes, entre los que destacaban, *"el papel de los sindicatos en la política, los propósitos de la organización sindical, las relaciones de los trabajadores mexicanos y el proletariado internacional, las formas de acción de la clase obrera, etc. Sosteniendo los principios de apoliticismo y sindicalismo revolucionario, ya que eran conscientes de que sólo la propia clase obrera podía llevar a cabo su emancipación y la construcción de un nuevo modelo de la sociedad."*²⁰⁸

Desde la fundación de la CGT, la corriente del anarcosindicalismo conservó la hegemonía de ésta central obrera. Los socios fundadores fueron: Jacinto Huitrón, Rodolfo Aguirre, Herón Proal y otros. Habiendo engrosado a sus filas algunos militantes jóvenes como Úrsulo Galván y Manuel Almanza, que posteriormente, se convirtieron en importantes dirigentes comunistas y de las ligas agrarias de Veracruz y nacionales. Su volumen no llegó a ser numeroso, pues contó en su fundación con 43 sindicatos y más de 50,000 miembros. Esta organización planteaba la lucha de clases como principio fundamental de la organización obrera y el comunismo libertario como objetivo supremo del movimiento proletario. En su programa estableció que apoyaría las tendencias comunistas a nivel internacional con la finalidad de arribar a una sociedad comunista a través de la dictadura del proletariado, teniendo la idea clara de que ésta no podría ser ejercida por un partido político, sino lo tendría que ejecutar el

²⁰⁸ Ibid., p. 116.

propio proletariado organizado en consejos de obreros, de campesinos y soldados. En cuanto a los métodos de lucha contra la clase capitalista sugería la acción directa por medio de la huelga general, eliminando todo tipo de acción política de los sindicatos. Adicionalmente sostenía que los intentos gubernamentales a fin de lograr la colaboración obrera en el aparato estatal, no significaba otra cosa que la voluntad de controlar el movimiento obrero.²⁰⁹

Cabe señalar que las filas de la CGT, como en el caso de la CROM, tampoco eran homogéneas. En ellas militaban comunistas y anarquistas. *"La presencia de algunas individualidades anarquistas en el seno de la CGT, hizo perdurar la influencia anarquista, aunque débil, en algunos sectores obreros durante los años siguientes, hasta que en 1935-1936, aquella central obrera también cayó en manos del reformismo político."*²¹⁰

Existe la percepción generalizada entre los tratadistas en la materia, que después de la muerte de Álvaro Obregón, el país vivió uno de sus momentos más difíciles con el estallido de una gran crisis política a nivel nacional. Así como el inició de la dispersión sindical. Paralelamente, el sindicalismo de la CGT, hacia el último año del gobierno de Calles reflejaba una dirección bastante fragmentada por la represión, más sin embargo, lo que finalmente auspició la pérdida de influencia y su casi desaparición entre los trabajadores fue que *"se entregó al*

²⁰⁹ Ibid., pp. 115 -118.

²¹⁰ HUITRÓN, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, México, Editores Mexicanos Unidos S. A., 1974, p. 307.

padrinazgo de Calles e hizo compromisos con una CROM agonizante provocando el cuestionamiento por sus nexos políticos y la escisión y renuncia de numerosos contingentes obreros."²¹¹

Resulta importante mencionar que un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre ellos estaban Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velásquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero. (los famosos cinco lobitos).²¹²

El nacimiento y fundación de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), que surgió del congreso obrero y campesino que se reunió en el teatro Arbeu de la Ciudad de México del 26 al 31 de octubre de 1933, constituyó el rompimiento definitivo de Vicente Lombardo Toledano con Luis N. Morones y la CROM. El rápido acercamiento de Lombardo al marxismo, del que puede ser considerado como uno de los grandes introductores al seno de las organizaciones sindicales en México, *"aseguró su independencia ideológica y política respecto a la dirección moronista.*"²¹³

Aparentemente fue una cuestión de principios lo que motivó la separación de Lombardo del moronismo. Ya que el 23 de julio de 1932. Durante una

²¹¹ RIVERA CASTRO, José, Op. Cit., nota 200, pp. 136 y 137.

²¹² LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, pp.168 y 169.

²¹³ CÓRDOVA, Amaldo, *La Clase Obrera en la Historia de México. En una época de crisis (1928-1934)*, México, Siglo veintiuno editores. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1980, p. 149.

asamblea de la Unión Linotipográfica, Lombardo pronunció El discurso, " *el camino está a la izquierda* ", en el que postuló como finalidad de la lucha de la clase obrera la transformación socialista del régimen burgués y el 18 de septiembre de ese mismo año, pronunció un discurso en el teatro olimpia, en el que hizo público a nombre de la CROM su adhesión al marxismo. Lo que provocó que Morones, quien habló en el mismo acto, aprovechara para ridiculizar los conceptos de Lombardo en cuanto a su " *radicalismo* ", " *internacionalismo* " y, sobre todo su llamado a revisar la línea sindical y política de la CROM. ²¹⁴

Como consecuencia del ataque de Morones, Vicente Lombardo, el día 19 de septiembre de 1932, presentó su dimisión como dirigente de la CROM y su renuncia como miembro de la misma. Y posteriormente a instancias de él mismo surgió en primer término, el 13 de marzo de 1933, en el teatro Diaz de León de la Ciudad de México *la CROM "depurada", "la verdadera"*, sin Morones y su pandilla. Y posteriormente del Congreso Obrero llevado a cabo del 26 al 31 de octubre de 1933, nació la Confederación General de Obreros y Campesinos de México. (CGOCM). ²¹⁵

Según la perspectiva de un sector de la doctrina, la CGOCM como organización obrera tuvo entre la clase proletaria una expansión y aceptación inusitadas, dándose el caso que mes y medio después de haber surgido a la vida de las instituciones sindicales. El día 17 de diciembre de 1933, " *la CGOCM*

²¹⁴ Ibid., pp. 149 y 150.

²¹⁵ Ibid., pp. 150 - 164.

mostró al gobierno, a sus rivales y a la clase obrera de todo el país la fuerza de que era poseedora, llevando a cabo manifestaciones y mítines por toda la República que patentizaban de que ya era la organización sindical mayoritaria.”²¹⁶

A pesar de su corta existencia, un poco de más de dos años y tres meses aproximadamente, ya que para algún sector de la doctrina la CGOCM, fue una central obrera de transición entre la CROM y la CTM. La labor desarrollada por la CGOCM de unificar y reorganizar al proletariado mexicano fuera del ámbito de influencia estatal alcanzó niveles jamás presenciados, y que en el cambio cualitativo de la organización obrera, incidió en las principales ramas industriales de la economía doméstica, contribuyendo en *“la formación de Sindicatos Nacionales de Industria.”²¹⁷*

A finales de 1933, la mayoría de las organizaciones sindicales estaban libres de la tutela estatal; la CGOCM para edificar su fortaleza y constituirse en una auténtica organización de vanguardia de las luchas proletarias, comenzó a llevar a cabo una actividad sindical que hasta esa época era prácticamente desconocida: la asistencia y solidaridad para con todos los movimientos reivindicatorios de los trabajadores, pertenecientes o no a sus filas, así como a la lucha contra el poder del Estado, por una política laboral que contemplara en lo general y no para algún sector en particular, las conquistas patrimonio de la clase

²¹⁶ Ibid., p. 167.

²¹⁷ Ibid., p. 168.

trabajadora. Usando la huelga general como el arma más poderosa de la clase obrera en las condiciones del capitalismo.²¹⁸

Durante el primer Congreso de la CGOCM, llevado a cabo en diciembre de 1934, Lombardo analizó la posibilidad de liquidar el apoliticismo que caracterizaba a ésta central desde su orígenes. *"poco más de dos años después, Lombardo encontraría legítimo que la organización obrera formara parte, a través de sus diputados, del Congreso de la Unión, y sólo unos meses después del Congreso de la GGOCM, hallaría que no tenía nada de malo el colaborar con el Presidente de la República."*²¹⁹

A raíz de las declaraciones de Calles en las cuales acusó al general Cárdenas de sostener una política socializante y de ser incapaz de mantener el control de la clase obrera, el Sindicato Mexicano de Electricistas, inició el proceso de unificación del movimiento obrero mexicano y, a su vez, la alianza con el general Cárdenas. Sólo quedaron fuera del proceso unificador la CROM y la CGT, fieles al callismo. El llamado del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se concretó el 15 de junio de 1935, en la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria. Esta respuesta inmediata de las masas populares, constituyó para el general Cárdenas en ese momento histórico un amplio respaldo, que inclusive propició que Calles, tuviese que abandonar el país, en junio de ese mismo año.²²⁰

²¹⁸ Ibid., pp. 204 y 205.

²¹⁹ Ibid., p. 234.

²²⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, p.172.

Diversos tratadistas coinciden en señalar que el propósito de Cárdenas al aliarse con las fuerzas sindicales , además de consolidar su posición al interior de la clase política, también respondía a su propósito de reforzamiento del proyecto constitucional del régimen y de profundización de la independencia nacional. Es en ese momento cuando el Estado alcanzaría su mayor autonomía dentro del orden social. Es en ese contexto donde el régimen, constituiría sus instituciones de relación social que prolongarían su durabilidad.²²¹

El 21 de febrero de 1936, surge a la vida la CTM, en cumplimiento al pacto solidario firmado en el Comité Nacional de Defensa Proletaria, un día antes o sea el 20 de febrero de ese mismo año, habiendo quedado disuelta conforme a ese mismo pacto, la CGOCM. Que hasta ese día había constituido la central obrera de mayor jerarquía sindical que propugnó por la formación y acción sindical de las organizaciones obreras desligadas de la tutela estatal.²²²

Desde esta perspectiva cabe plantearse a manera de reflexión, de que aunque la CTM, nació formalmente en el mes de febrero de 1936, sus raíces se encuentran en la Constitución de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), que fue creada en la época de Calles a instancias de Lombardo Toledano, con la finalidad de tratar de lograr la unificación de la clase proletaria de México. En realidad en su época la CGOCM, fue el grupo sindical antagónico de la CROM, que logró su independencia de la influencia

²²¹ Idem.

²²² Idem.

estatal sólo el tiempo necesario, para dar origen, una vez que Cárdenas ocupase la primera magistratura de la nación, a la CTM.

El primer comité ejecutivo nacional de la CTM, al momento de su fundación quedó integrado de la siguiente manera: *Resultó electo Secretario General de ésta central obrera Vicente Lombardo Toledano, junto con los siguientes integrantes de la mesa directiva: Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco.*²²³

Los estatutos de la CTM, en su declaración de principios y objetivos de la Confederación y de sus tácticas de lucha, redactadas por Lombardo Toledano, señalan claramente las tendencias originales de ésta Confederación, a saber: Que la sociedad burguesa se apoya en el fascismo para sobrevivir y señala que la situación que imperaba entonces en México era la siguiente: propiedad privada de los medios de producción, en manos de una minoría; salarios de hambre y no intervención del trabajador en la dirección del proceso económico, de lo que se desprende que el poder social verdadero se encontraba en manos de la burguesía. Se apunta como meta a futuro para el proletariado la abolición del régimen capitalista, pero pasando precisamente por la liberación política y económica del país. Expone la nacionalización del trabajo y la capacitación como medios para lograr la transformación social. Propone que la huelga general

²²³ DE BUEN, Néstor, Op. Cit., nota 117, pp. 364 y 365.

revolucionaria será el medio utilizado en contra de cualquier intento de dictadura y se pronuncia por la fraternización entre el ejército y el pueblo y por la lucha en contra de los credos religiosos.²²⁴

En la propia declaración de principios se acepta la celebración de alianzas transitorias que no afecten a los principios esenciales del movimiento obrero, tendiendo a la independencia ideológica y de clase. Por primera vez en México se admite el internacionalismo proletario y el carácter socialista del sindicalismo. El lema que adopta la Confederación inicialmente fue *por una sociedad sin clases*, donde refleja una clara influencia de la tesis marxista.²²⁵

La mayoría de los tratadistas, coinciden en señalar que el régimen del Presidente Cárdenas tuvo vinculación directa y franca simpatía por la actividad sindical desarrollada por la CTM, lo que trajo como consecuencia para ésta central obrera el favor del gobierno en donativos pecuniarios, completas garantías para la actividad sindical y persecución de sus enemigos. El gobierno no economizó los medios y recursos para que la CTM lograra la dictadura sindical; sin embargo, esta gran central obrera no consiguió la hegemonía anhelada. Los medios de coacción directa o indirecta no fueron lo suficientemente aptos para anular a las organizaciones contrarias o para hacerlas entrar al círculo cetemista.²²⁶

²²⁴ Ibid., p. 364.

²²⁵ Idem.

²²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, pp. 175 y 176.

Durante la realización del V Consejo Nacional, en mayo de 1937, en la CTM se llevó a cabo la pugna entre los comunistas y los fidelistas, lo que generó el enfrentamiento con el mismo grupo que se opondría a la participación electoral. El resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las burdas maniobras de Fidel Velásquez, dejaron la CTM. Esta crisis significó, para Lombardo, la pérdida del control del movimiento; por lo tanto, su alianza con los cardenistas era indispensable para conservar su liderazgo. Pese a los deseos aglutinadores de Lombardo, la crisis de la CTM de 1936 y 1937, tuvieron repercusiones de dispersión en la unidad lograda por la Confederación, pues el Sindicato minero abandonó la CTM y, en 1937, el Sindicato Mexicano de Electricistas, así como el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, hicieron lo propio.²²⁷

En marzo de 1938, la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), que vino a sustituir al PNR (partido nacional revolucionario) quedó conformado por cuatro sectores: el obrero, el campesino, el popular y el militar. El enmarcamiento de la CTM como sector del PRM, no fue gratuito para el gobierno cardenista, pues a partir de las elecciones de diputados para el año siguiente, un gran número de dirigentes obreros y campesinos de ésta central llegaron al Congreso de la Unión. De ésta forma, el partido oficial controlaba a los dirigentes a través de las posiciones políticas, y éstos convenían

²²⁷ Ibid., pp. 176 y 177.

tácitamente en aportar sus contingentes organizados en sindicatos al partido. Esta relación; con algunas variantes, sigue vigente hasta la actualidad.²²⁸

No obstante, los espacios de participación política otorgados por el gobierno cardenista a la CTM, le vetó la posibilidad de organizar sindicalmente al sector agrícola. En febrero de 1936, anunció Lázaro Cárdenas que la organización agraria estaría a cargo del gobierno y que la CTM no debía intervenir. En agosto de 1938 se fundó la Confederación Nacional Campesina (CNC).²²⁹

A finales de diciembre de 1938 y principios de enero de 1939, existió gran agitación electoral, pues se iniciaron manifestaciones de simpatía a favor de Ávila Camacho, como candidato a la presidencia de la República, y el 17 de enero renunciaron a sus puestos en el gabinete: Ávila Camacho, Sánchez Tapia y Múgica, iniciándose la contienda política dentro de las filas del partido oficial. Se señaló a Lombardo Toledano como candidato también, pero su candidatura fue vetada por el sector militar del PRM (Partido de la Revolución Mexicana). El desplazamiento de Lombardo o su no participación en la candidatura presidencial dejó al movimiento obrero sin candidato propio. Ideológicamente Lombardo Toledano tenía la obligación de optar por la candidatura de Múgica que representaba el ala radical del cardenismo y la continuidad de la política reformista.²³⁰

²²⁸ FREYRE RUBIO, Javier, Op. Cit., nota 161, pp. 99 y 100.

²²⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, p. 179.

²³⁰ DURAND, Víctor Manuel, *La Ruptura de la Nación*, México, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales, 1986, pp. 32 y 33.

El General Ávila Camacho asumió el poder en diciembre de 1940, y su período presidencial que concluyó hasta 1946, coincide con el conflicto bélico de la segunda guerra mundial, lo que propició acontecimientos tanto internos como externos, que determinaron una serie de cambios en el orden económico y social a nivel mundial. Los cambios que se generaron en la economía del país alcanzaron al Estado y al proletariado. Respecto al primero, se generó un importante proceso de modernización financiera, pues, la Nacional Financiera y el Banco de México se orientaron a favorecer la actividad industrial; por su parte, el proletariado perdió rápidamente los logros que había alcanzado durante el cardenismo. No obstante el auge económico que se creó durante los años de la guerra, no existió en ninguna rama de la industria una activación de recursos a los salarios, sino que, por el contrario, éstos sufrieron una caída en términos reales, decayendo notablemente las condiciones de remuneración que habían logrado.²³¹

A partir de que Vicente Lombardo Toledano en febrero de 1941, renunció a la Secretaría General de la CTM, ésta fue asumida por Fidel Velásquez, mientras que el primero, asumió la presidencia de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). En esta época el General Ávila Camacho auspició y apoyo la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP). Hasta febrero de 1943, se extendió el proceso de organización de ésta confederación popular, creándose en la Ciudad de Guadalajara. Ésta confederación popular fue diseñada para ser un soporte político del Estado, capaz

²³¹ Ibid., pp. 47-55.

de neutralizar la acción de los extremos, cumpliendo eficazmente su función en el proceso de selección de candidatos para diputados del PRM, que participaron en la elección del 1º. De julio de 1943. En la cual la CNOP nominó cincuenta y seis candidatos, la CNC cuarenta tres y la CTM, únicamente veinticuatro. De ésta manera el Presidente Ávila Camacho logró hacer de la CNOP una organización obrera que comandara hegemónicamente en el PRM y en el Congreso de la Unión.²³²

El 8 de junio de 1942, a sugerencia del General Ávila Camacho, fue firmado el pacto de Unidad de los obreros suscritos por la CTM, la CROM. La CGT, el Sindicato Mexicano de electricistas (SME) y las nuevas centrales obreras, Confederación Proletaria Nacional (CPN) y Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM) y el Gobierno Federal, surgiendo a la vida el Consejo Obrero Nacional (CON). De manera paralela el día 5 de junio de ese mismo año, con la finalidad de estimular la producción, el gobierno pretendió adherir en un gran pacto nacional (comisión tripartita) a las organizaciones patronales conformada por la CONCAMIN, CONCANACO Y COPARMEX, lo que no se llevó a cabo por las exigencias de carácter laboral en defensa de la clase obrera esgrimida por la CTM. Por lo que no teniendo otra opción, el Presidente de la República afirmó la conveniencia de la organización separada de cada sector, reservando para el Gobierno la regulación del equilibrio entre los factores de la producción. De lo que derivó que el día 3 de julio de 1942, se creara el Consejo

²³² Ibid., pp. 58, 62 y 63.

Nacional Patronal (CNP), cuyo primer presidente fué Aarón Sáenz, también presidente de la Asociación de Banqueros y distinguido político de filiación Callista. El 24 de septiembre de ese mismo año, reemplazando la fracasada Comisión Tripartita patronal, el Presidente creó el Consejo Superior de la Defensa (CSD).²³³

En el año de 1947, al concluir la gestión de Fidel Velásquez como secretario general de la CTM, después de Lombardo, dos facciones se enfrentaron para designar al sucesor. Una era la de la mayoría de los sindicatos, dirigida por los elementos de la corriente reformista y oportunista; la otra; la de la minoría, que dirigían los viejos líderes del partido comunista. La primera, que postulaba a Fernando Amilpa, amigo incondicional de Fidel Velásquez y la segunda que postulaba a Luis Gómez Z. Ante la confrontación de ambas fuerzas, Lombardo decidió apoyar a Fernando Amilpa a cambio del compromiso de la CTM, de respaldar la fundación del partido popular. Éste apoyo también comprometió a los lobitos a incorporar al comité ejecutivo de la CTM a varios lombardistas. Con este acuerdo se garantizó el triunfo a Amilpa. Luis Gómez Z., líder del grupo escindido, el 20 de marzo de 1947 formó la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Así el movimiento obrero quedó organizado en éstas dos grandes centrales.²³⁴

En marzo de 1947, a la clausura del IV Congreso General, los dirigentes de la CTM fueron a visitar al Presidente de la República, en la cual Amilpa declaró

²³³ Ibid., pp. 66 y 67.

²³⁴ Ibid., p. 173.

que la CTM se supeditaría en una política de colaboración con el Gobierno del Presidente Miguel Alemán. Pese a ésta afirmación el compromiso que la CTM había contraído con Lombardo Toledano en el sentido de apoyarlo en la conformación del nuevo partido popular y de que los obreros tuviesen libertad de elegir al partido político en que habrían de militar, lo confrontó directamente con Sánchez Taboada quien se encontraba al frente del PRI. Éste presionó a los lobitos hasta lograr que ante la amenaza de perder sus privilegios y la influencia que gozaban en el Gobierno. En el mes de Noviembre de ese mismo año, adoptando una posición abiertamente anticomunista, Amilpa declaró rotas sus ligas con Lombardo y la CTAL. De esta manera el Gobierno alemanista consiguió su propósito de separar a la CTM del proyecto del nuevo partido político, pensado por Lombardo Toledano. Por su parte, éste en lugar de apoyarse en el movimiento social de los trabajadores, que le permitiera aglutinar en la formación del partido popular a campesinos y a grupos de la clase media descontenta. También cayó en el oportunismo, buscando llegar a alianzas y concertaciones con la clase política gobernante, debilitando su posición. De antiguo líder obrero más progresista se convirtió en un oportunista que procuraba salvar lo que fuera de su destruido programa nacional popular.²³⁵

La Unión general de obreros y campesinos de México (UGOCM), nació el 21 de mayo de 1949, estando integrada en sus orígenes por el sindicato de mineros y otros de menor importancia, prohijada por Vicente Lombardo Toledano.

²³⁵ Idem.

La UGOCM como organización obrera de vanguardia sindical, adoptó la tesis clasista de la lucha de clases y los principios de esta nueva central quedaron consignados en sus estatutos, *"siendo: Defensa inquebrantable de los intereses de la clase obrera, del derecho de huelga, de la libertad de asociación sindical, de los intereses de los campesinos, del régimen democrático, contribución al desarrollo económico del país, siempre que ello no signifique menoscabo de los intereses legítimos de los trabajadores, lucha por la independencia de México y contra el imperialismo extranjero, lucha por la paz mundial, rechazo de todo tratado internacional que lesione la independencia de nuestro país o sujete su actividad internacional a los designios unilaterales de cualquier potencia extranjera."*²³⁶

La UGOCM tuvo como afiliados principales a los petroleros y mineros. Esta Central intentó la unificación obrera, sin embargo su proyecto fue frustrado por haber sido objeto de diversos ataques por parte del gobierno, quien quería tener el control político de todos los sindicatos de izquierda, así como de las organizaciones obreras de la derecha, no lombardistas. Por eso se fraguaron en su contra una serie de estrategias intervencionistas sobre todo por parte del Gobierno para contrarrestar y dividir su movimiento unificador. Siendo un ejemplo de ello, que *"el registro solicitado por la UGOCM fue negado por la Secretaría del Trabajo arguyendo faltas en el procedimiento legal, se dijo que no constaban las*

²³⁶ Ibid., pp. 193 y 194.

actas de los sindicatos en donde se autorizara su participación en la central y que los sindicatos campesinos no podían ser considerados como tales."²³⁷

Con algunos sindicatos que se separaron de la CTM, se creó la Confederación Nacional, después la CUT (Confederación Unitaria de Trabajadores), quien se asoció con la Confederación Nacional Proletaria y con sindicatos supervivientes de la antigua CGT (Confederación General de Trabajadores) y con este conglomerado en 1952, se formó la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), la cual desde el momento mismo de su creación se afilió al PRI. Esta Confederación surge como una alternativa más de organización que fusiona y da mayor coherencia al movimiento obrero y se conformó desde su origen por cuatro pequeñas confederaciones como fueron: La Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM); La Confederación Proletaria Nacional (CPN); La Confederación Nacional de Trabajadores (CNT); La Confederación única de Trabajadores (CUT). Estas confederaciones decidieron fusionarse para integrar una sola organización derivado de un congreso de unidad proletaria celebrado en la Ciudad de México, los días 28,29 y 30 de abril de 1952. De las centrales nacionales es la segunda en importancia en cuanto al número de sus afiliados, ya que en cuanto a representación política, el partido oficial al igual que al conjunto del movimiento obrero no le reconoció representación proporcional.²³⁸

²³⁷ Ibid., p. 195.

²³⁸ FREYRE RUBIO, Javier, Op. Cit., nota 161, p. 142.

Desde la perspectiva social, la tan ansiada unificación y cohesión del movimiento obrero, ha surgido como una aspiración constante derivada de la propia conciencia de clase de los trabajadores, es por ello, que no obstante los denodados esfuerzos gubernamentales por lograr su atomización y desmenbramiento, el sindicalismo busca nuevas formas de unidad y consolidación sindical, para constituir grandes centrales obreras que propugnen por la defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida de sus agremiados. Dentro de esta dinámica, en septiembre de 1953, el movimiento obrero organizado, empieza a considerar la posibilidad de formar una nueva organización que fuera capaz de contrarrestar la dispersión de éste movimiento. El Pacto de Guadalajara antecedente del Bloque de Unidad Obrera (BUO), surgió como una alternativa para colmar este anhelo, se acordó que este Bloque a excepción de la CROC, estaría integrado por la CTM, la CROM, la CGT, así como los grandes sindicatos de industrias de la República Mexicana, entre los que pueden mencionarse ferrocarrileros, electricistas y petroleros. Sin embargo, entre el Pacto de Guadalajara y la Constitución formal del Bloque, éste surgió finalmente en 1955. El BUO respaldó el programa que planteó el gobierno del Presidente Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958), tendiente a estimular la economía, que se conoce con el nombre del programa del 14 de mayo. Cuyo contenido esencial se refirió a elevar la capacidad efectiva de compra de los trabajadores del campo y la ciudad; así como el aumento y la diversificación de la producción agrícola, ganadera e industrial, mediante la creación de un Consejo de Fomento y Coordinación de la

El Congreso del Trabajo (CT) ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Alrededor y en apoyo del Gobierno Federal tanto en su política económica como en su posición frente a los movimientos independientes, acusados invariablemente de antipatriotas, de subversivos, de desestabilizadores y de provocadores. Su formación es resultado de la fusión de Confederaciones nacionales y estatales, federaciones con sindicatos nacionales de industria, con uniones, asociaciones, alianzas, en las que predominan organizaciones sindicales afiliadas a la CTM y FSTSE y los sindicatos de industria nacionales. El CT surgió de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano (ANRPM), que fue inaugurada en el palacio de Bellas Artes por el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz el 15 de febrero de 1966. El día 18 de ese mismo mes y año se resolvió crear el CT, una vez que fue acordada la disolución tanto del BUO (bloque de unidad obrera) y CNT (central nacional de trabajadores). ²⁴⁰

El CT está constituido por una asamblea nacional, donde están representadas las distintas Confederaciones Nacionales y Federaciones, así como los Sindicatos de Industria más importantes y aquellos de carácter gremial, excepto los Sindicatos blancos del área de Monterrey que no están incorporados.

²³⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Op. Cit., nota 79, pp. 186 y 187.

²⁴⁰ FERNÁNDEZ CHRISTLIEB, Paulina y RODRÍGUEZ A RAUJO, Octavio. *La Clase Obrera en la Historia de México. En el sexenio de Tlatelolco (1964-1970)*, México, Siglo veintiuno Editores. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, pp. 311-320.

Tiene, además, un Consejo Nacional, que cuenta con una comisión coordinadora, dicha comisión está formada por los Presidentes o Secretarios Generales de las agrupaciones que integran el congreso. Para la mayoría de los tratadistas el CT tiene una función extra que consiste en servirle al gobierno en turno para evitar que la dirección de las principales agrupaciones sindicales escape de su control e influencia, tendiente a favorecer la acumulación de capital por cuanto a la disminución de posibles obstáculos que pudieran presentar algunas centrales o sindicatos de no existir la coordinación de la organización techo. Congruente con lo anterior, uno de los puntos principales de su programa de acción y táctica de lucha consiste en, *"consolidar la alianza de los trabajadores del campo y de la ciudad con los demás sectores del pueblo, para apoyar a los regímenes emanados de la Revolución Mexicana."*²⁴¹

3.11 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En lo referente a las formas de la sindicación, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, repercutió la polémica, entre los partidarios de la sindicación única y la sindicación plural. Al respecto se llegó al criterio de que no debía tratarse de una imposición del Estado, sino que las formas de sindicación deberían quedar a elección de los trabajadores. Este criterio se estableció en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual fue adoptado en la Ley de

²⁴¹ Ibid., p. 321.

1970, puesto que había sido convalidado durante el largo período de su vigencia. Es ilustrativo transcribir lo conducente de la citada exposición de motivos, que se decidió por la sindicación plural:

“La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado.”²⁴²

Aunque el discurso oficial fue a favor de la sindicación libre y plural, en la práctica esto distaba mucho de ser cierto. Realmente, lo que convenía al Estado en la época de promulgación de ésta ley (1931) era el control de las masas, tanto para fines político-electorales, como para que ya en el ejercicio del gobierno, como postulado del liberalismo individual imperante se pudieran controlar los factores de la producción y así manejar las tensiones sociales.

3.12 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

²⁴² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 324.

De manera unánime los especialistas del derecho social, coinciden que la Ley Federal del Trabajo de 1970, estableció ya nuevos rumbos para el sindicalismo, con nuevas modalidades. Así, el artículo 388 contiene normas para dirimir los conflictos de titularidad del contrato colectivo a favor del sindicato que la demandase, cuando acreditara contar con la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa del caso, mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 388 y 389; disposiciones que no existían en la ley de 1931, las cuales evitan el procedimiento de huelga para resolver estos conflictos, lo que no estaba previsto en la Ley anterior.

Esto tiene importantes repercusiones en el ámbito de la vida sindical, porque significa que el criterio del código laboral vigente en definitiva es procurar la formación de sindicatos fuertes y propiciar la desaparición de los sindicatos gremiales cuando hay sindicatos industriales o de empresa.

Esta afirmación puede corroborarse, ya que conforme a la ley de 1931, cuando había varios sindicatos gremiales en una misma empresa, los sindicatos industriales aunque tuvieran trabajadores agremiados en esa empresa no podían reclamar la titularidad del contrato colectivo.

Actualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 388 fracción III de la LFT vigente, si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y el número de los afiliados al sindicato industrial de la misma profesión es mayor que

el de los sindicatos gremiales o de empresa, podrá aquél demandar la titularidad del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 389 de la ley laboral vigente, que literalmente establece:

“ Art. 389.-La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.”

En la actualidad, los términos de la asociación profesional y sindicato, se emplean indistintamente como equivalentes; lo corrobora la fracción XVI del artículo 123 constitucional, al decir, *“Tanto los obreros, como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”*²⁴³

De lo anterior se infiere nitidamente, que nuestra propia carta fundamental propicia distintas formas de la sindicación. Aunque en nuestra legislación laboral de 1931 y 1970, se ha oscilado de la sindicación única a la sindicación plural, respectivamente. Entendiéndose por *“sindicación única el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.”*²⁴⁴

²⁴³ Se debe recordar que el texto del artículo 123 aún no había sufrido la reforma a través de la cual se dividió en dos apartados, para regular las relaciones laborales de la iniciativa privada y la de los burócratas.

²⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 323.

Cabe señalarse que en cuanto a las formas de sindicación (libertad sindical), el sistema del código laboral de 1970, que permanece vigente no obstante las reformas procesales de 1980, es limitativo, porque según lo señala el ilustre tratadista Mario de la Cueva: La Comisión elaboradora del proyecto de ley, pensó en implantar una libertad ilimitada de formas de sindicación, tomando en cuenta el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México a nivel Internacional que así lo indica; pero si no tuvieron interés de que hubiese esa libertad irrestricta de formas de sindicación, fue porque consideraron que eso podía dar motivo a que hubiera sindicatos de paja o asociaciones fantasmas, que ocasionarían graves daños al movimiento obrero.²⁴⁵

Por ello se establecen formas de sindicación comprendidas en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

La mayoría de los tratadistas en la materia sostienen, que durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo la influencia del individualismo liberal, se sostuvo que la asociación profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo. La ley de 1970, que liberó definitivamente al Derecho del Trabajo de los viejos prejuicios del derecho civil individualista, sostiene desde la perspectiva social que el Sindicato es un fin en sí

²⁴⁵ Ibid., p. 342.

mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera.²⁴⁶

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, después de las reformas sustantivas de 1940, que levantó la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos, el artículo 249 determinaba las actividades prohibidas a los mismos, en los siguientes términos:

Artículo 249. "Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro; III. Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y IV. Fomentar actos defectuosos contra personas o propiedades."

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ha dejado sin efecto las prohibiciones contenidas en las fracciones III y IV, posiblemente porque en el ámbito penal podían implicar la prefiguración de actos delictuosos, para justificar medidas antisindicales, quedando redactado de la siguiente manera:

"Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos: I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."

²⁴⁶ Ibid., pp. 261 y 262.

Resulta conveniente destacar que el concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en la legislación laboral vigente en el sentido de que debe entenderse que las asociaciones sindicales, no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro o especulación económica, pero si esas actividades tienen fines de carácter social establecidas de esa manera dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles válidamente. Precisamente La habitualidad en realizar actos de comercio con ánimo de lucro, a que se refiere el artículo 3º fracción II , en relación con el 75 del propio Código de Comercio, es lo que distingue la calidad de comerciantes y la actividad económica que realizan, pero si esos actos tienen una finalidad de carácter eminentemente social, se estima que a una asociación sindical, no le repercute negativamente en su carácter de persona jurídica la prohibición del artículo 378 del citado Código Laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 253 establecía tres causas de disolución de los sindicatos, a saber:

Artículo. 253. "Los sindicatos podrán disolverse: I. Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos, II. Por realizarse el objeto para el que fueron constituidos, y III. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren."

La ley actual prescribe en su artículo 379:

Artículo 379. *“Los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.”*

Del análisis realizado se desprende nítidamente que el código laboral vigente, conserva la primera y tercera causas de disolución de la Ley de 1931; la segunda no la contiene porque intrínsecamente se entiende que el objeto de un sindicato tiene carácter permanente, ya que su finalidad por antonomasia consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; corroborándolo inclusive el artículo 441 del Código laboral vigente, que establece:

Artículo 441.-*“Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.”*

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio. El artículo 380 de la Ley Laboral vigente dispone:

Artículo 380.-*“En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”*

Dicho precepto contempla la liquidación del patrimonio sindical, pero surge otro aspecto colateral esencial, en cuanto a determinar los efectos jurídicos que

surgen en la continuidad de las condiciones de trabajo. El supuesto legal concreto se refiere a la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se regulan por un contrato colectivo, y se disuelve el sindicato titular del mismo. Al respecto el artículo 403, de la LFT vigente, resolviendo esta problemática dispone:

Artículo 403.-"En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento."

El artículo 402 de la Ley Laboral vigente, protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que lo celebró el contrato colectivo, al decir:

Artículo 402.- "Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, la relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicato de sus trabajadores."

Cabe señalar que en el caso específico, en la ley laboral de 1931, promulgada bajo la influencia del liberalismo individual, no estaban previstas estas situaciones, y carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que

la representación colectiva de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se le atribuya; conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley laboral vigente.

En cuanto a la responsabilidad de la directiva del sindicato, el artículo 251 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que sería responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. La Comisión elaboradora del Proyecto de la Ley de 1970 consideró innecesario contemplar esta disposición porque consideró que esta situación en particular, se comprende en los principios generales del derecho que operan conforme el artículo 17 de la propia ley laboral vigente.

El Doctor *Mario de la Cueva* señala que el artículo 353 de la Ley Laboral de 1931 señaló tres casos de disolución de los sindicatos, a saber: el transcurso del término fijado en los estatutos; el voto de las dos terceras partes de los miembros que integran; y la realización del objeto para el que fueron constituidos.

En la percepción de éste insigne tratadista, la ley de 1970 conserva las dos primeras causas, y en cuanto a la tercera, consideró que era innecesaria porque se presume la permanencia del objeto y por consiguiente la duración indefinida del sindicato; y en todo caso se requerirá una decisión de la asamblea para

determinar si se hubo realizado el objeto y por consiguiente opera la causa de disolución del mismo.²⁴⁷

Respecto a la institución del contrato colectivo, el doctor *Mario de la Cueva* expresa que la Constitución de 1917, no entendió de manera clara la naturaleza del contrato colectivo y por eso no figura en ella. La primera vez que aparece es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con algunas de las características que sigue teniendo actualmente. Estima sin embargo, que al incluir la ley federal en comento, el derecho de sindicación y de huelga, de esas instituciones brotaría espontáneamente el contrato colectivo de trabajo, pues en esos derechos sociales estaban las bases para generar ulteriormente dicho pacto colectivo.²⁴⁸

Mario de la Cueva, siguiendo a *Duguit* lo denomina "*convención colectiva del trabajo*", atendiendo principalmente a que la naturaleza del mismo es distinta al contrato de naturaleza civil, pero admite que habiendo tomado el "*contrato colectivo de trabajo*", carta de naturaleza en el derecho mexicano, en el código laboral de 1931. En la ley de 1970 se adoptó esa misma terminología, independientemente de que la naturaleza del contrato colectivo es distinta a la del contrato ordinario.²⁴⁹

²⁴⁷ Ibid., pp. 363 y 364.

²⁴⁸ Ibid., pp. 408 y 409.

²⁴⁹ Ibid., pp. 376 y 377.

En México ya hubo ese tipo de legislación, pero siempre bajo una base contractualista. Cuando adquiere el carácter actual, es propiamente en la Ley de 1970, donde se define en el artículo 386, en los términos siguientes:

Artículo 386.- "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con o bjeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Esta definición es una fiel transcripción de la que existía en la Ley de 1931, con la modalidad de que actualmente se refiere no sólo a empresas sino a establecimientos. El término *establecimiento* aparece en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que expresa textualmente:

"Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

CAPÍTULO IV.

EL DERECHO DEL TRABAJO.

4.1 OBJETO Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Distintos autores sostienen tajantemente que el objeto del derecho del trabajo es el trabajo. Los estudiosos de toda disciplina jurídica deben plantearse el objeto de estudio que delimite su campo. El jurista *Manuel Alonso García* entiende por objeto "*la parcela de la realidad susceptible de estudio independiente.*" ²⁵⁰

El trabajo es una realidad humana innegable; a tal grado que hay quien opina que se trata del hecho más universal de la naturaleza humana, una realidad que no es ajena a nadie, que nunca nadie puede eludir.

Pasando a otro punto, todo hecho social, no por el hecho de serlo adquiere su condición de jurídico; toda vez que solo adquieren tal valoración cuando producen consecuencias jurídicas. El trabajo no es ajeno a la ley, ya que es un fenómeno social susceptible de ser regulado jurídicamente. ²⁵¹

²⁵⁰ ALONSO GARCÍA, Manuel, *Introducción al estudio del derecho del trabajo*, España, Casa editorial Urgel, 1958, p. 71.

²⁵¹ *Ibid.* pp. 72 y 73.

El trabajo como realidad es definido desde distintos ángulos, como el económico, el psicológico, el de la física, el jurídico, etc, y por el se puede entender muchas cosas.

A nosotros, como juristas solo nos interesa la concepción jurídica del trabajo. Por el se puede entender el despliegue de energías de una persona en pro o en beneficio de otra. Dicho en otras palabras, se trata de la relación en la cual un sujeto presta la propia actividad, la propia energía laboral a favor de otro sujeto, el cual da a su vez al primero una justa retribución.²⁵²

Ahora bien, el trabajo objeto de estudio del derecho laboral es el que reúne ciertas características esenciales, siendo éstas: la necesaria subordinación y dependencia hacia un tercero. Para diferenciar el trabajo que interesa al derecho del trabajo y el que no es materia de su estudio nos servimos citar el siguiente ejemplo. La relación jurídica y económica que surge entre un abogado y su cliente, por no ser subordinada y dependiente es objeto de estudio del derecho civil, a través del contrato de prestación de servicios profesionales; por el contrario, cuando existe una subordinación y dependencia, como un obrero respecto al dueño de los medios de producción, entonces ella es objeto de estudio y regulación por el derecho del trabajo. La dependencia genera una relación de obediencia por parte del trabajador, y de mando por lo que hace al patrón.²⁵³

²⁵² Ibid. P. 75.

²⁵³ Ibid. P. 89.

El trabajo puede ser físico o intelectual, en cualquiera de sus modalidades, se trata de un despliegue de energía productiva, de la que se sirve un tercero, por la que paga un precio en dinero o en especie. Manuel Alonso Olea concibe el trabajo productivo como *“aquel a través del cual se provee el hombre de los medios materiales o bienes económicos que precisa para subsistir, siendo indiferente en este momento de la indagación que el fruto directo de su trabajo sea un bien consumible directamente o uno que sirva para procurarse otros directamente consumibles, un bien que resulte de su trabajo singular o del trabajo cooperativo.”* Más adelante prosigue *“Lo esencial del trabajo productivo está en que tiene como causa final la subsistencia de quien trabaja.”* ²⁵⁴

Dentro de nuestro sistema económico, el trabajo, prácticamente se realiza para la producción de bienes para el intercambio, y no para el autoconsumo, éste último fenómeno solo se puede apreciar en lugares alejados del urbanismo, en donde aún subsisten bajo un sistema económico rudimentario, de trueque y de mera subsistencia.

El fin supremo del derecho del trabajo es la realización de la justicia social; es decir, justicia en las relaciones obrero-patronales. Se busca la armonía de dichas relaciones y proporcionalidad de las ganancias que se obtengan por la producción de los bienes y servicios.

²⁵⁴ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Op. Cit., nota 89, p. 41.

Roberto Muñoz Ramón señala que tal fin solo se puede lograr mediante el seguimiento de una serie de principios, mismos que a su juicio consisten en:

- Preeminencia, pues es el hombre la fuente, el centro y el fin de las normas laborales.
- Dignidad, también del hombre, ya que los seres humanos estamos dotados de inteligencia y sentimientos, voluntad y fines propios.
- Vitalidad, por la conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores.
- Libertad, ya que los trabajadores y patrones pueden optar por cualquier trabajo y para asociarse o no asociarse.
- Igualdad, solo en aquellos aspectos en que son iguales.
- Desigualdad en los aspectos en que son desiguales.
- Nivelación, buscando el equilibrio de las fuerzas sociales, evitando que una domine a la otra.
- Producción, por lo que hace al rendimiento del trabajo.
- Protección, en lo referente a la tutela de los trabajadores, derivado de la desigualdad de circunstancias en que se encuentran frente al patrón.
- Participación, entendido ésta como la justa distribución de los beneficios entre patrones y trabajadores.²⁵⁵

²⁵⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo. Teoría fundamental*, México, Porrúa, 1976, Tomo I, pp. 147 y 148.

De todos los anteriores, el que a nosotros nos interesa para los efectos de la presente tesis es el principio de libertad, consagrado en la Constitución y en las leyes secundarias, sobre todo la libertad de asociación profesional, que como ya hemos visto, a lo largo de los años ha sido entendida de distintas maneras, concepción que dependiendo de los fines que persigue se va formando.

4.2 LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los postulados máximos del derecho del trabajo, a pesar de la regulación protectora, benevolente y justa que se tiene en el artículo 123 Constitucional de nuestra carta magna, ha sido insuficiente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores mexicanos.

La legislación laboral establece normas mínimas que deben cumplir los patrones al momento de contratar personal, o más bien, de iniciar una relación de trabajo. El salario mínimo que alcance para sufragar las necesidades de los trabajadores y de sus familias es una utopía bajo la realidad actual. Este salario es inferior a 50 pesos diarios, cantidad que no alcanza siquiera para comprar un kilo de carne, menos aún para satisfacer otras necesidades primordiales del hombre, como la alimentación equilibrada, la educación, vivienda y la salud.

Las normas de la seguridad social tampoco son cumplidas por la totalidad de los patrones, al mismo tiempo, estos sistemas de seguridad social como el

IMSS o ISSSTE están en una etapa de colapso, ya que la falta de medicinas, equipo médico, personal, infraestructura son una realidad innegable. Al mismo tiempo el sistema de pensiones deja mucho que desear; tan solo hay que preguntar a quienes creyeron que tendrían una vejez tranquila y segura a través de los sistemas que se han adoptado en México. Es claro y evidente que una pensión jubilatoria en la actualidad resulta insuficiente para los trabajadores, ya que ésta ni siquiera les alcanza para sus gastos personales, mucho menos para sus necesidades básicas.

Lo primero que hacen los políticos al advertir fallas tan importantes, es voltear a la ley; sin embargo hay que señalarles que la regulación no es el problema, sino que éste se haya en las autoridades que deben aplicarla, en los patrones que evaden sus obligaciones legales, y los trabajadores mañosos, que al amparo de la protección de la ley evitan trabajar lo más que sea posible. Al final, tenemos que el único culpable de sus propias desgracias es el ser humano.

Considero que si todos cumpliéramos con la pequeña parte que nos toca, probablemente podríamos auditar los resultados de una ley, pero aunque el legislador tuviera la aptitud y capacidad de crear textos perfectos, si el hombre no cumple con su contenido, los resultados de su aplicación jamás podrán advertirse. Para clarificar nuestra exposición pondremos el ejemplo de la obligación que tienen los patrones para registrar o dar de alta a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social u otros sistemas de seguridad social. Sabemos que ésta obligación se cumple a medias, y solo por una parcialidad de ellos. Esto nos

hace arribar a la conclusión que el Estado tolera ésta situación porque prefiere que se genere empleo, aunque sea mal remunerado, a tener a la gente desocupada. Además, las autoridades estatales han advertido que ante mayor desocupación, la delincuencia incrementa en cierto porcentaje, sobre todo en lo que atañe a los delitos económicos y en las grandes urbes como en la que nos encontramos inmersos .

Finalmente concluimos que no es el derecho del trabajo el que se debe flexibilizar, pues flexible es la realidad laboral en que vivimos; más bien, lo que se necesita es la rigidez en la aplicación de la Ley, para medir de una forma más precisa sus efectos y consecuencias. El que debe ser flexible o no es el hombre, no el derecho, pues de nada sirve contar con una regulación rígida cuando el ser humanos es flexible, y solo aplica la ley en unos cuantos casos, bajo el fiel de la balanza.

En sentido similar a lo expresado, el tratadista *Román Ibarra Flores*, reputa efectos muy nocivos a la nueva cultura laboral, toda vez que para él es una de las causas que obstaculizan el cumplimiento de las normas laborales. La nueva cultura laboral es una forma de diagnosticar y resolver problemas desde la perspectiva de los empresarios; es parte de una estrategia para la modernización productiva. En el fondo lo que se pretende es elevar la capacidad productiva de los trabajadores y la calidad de los productos, aunque no necesariamente

signifique el aumento de los salarios, ni la calidad de vida de los trabajadores mexicanos.²⁵⁶

Según éste tratadista, la posición del sector privado se encuentra plasmada en un documento denominado "Propuestas del sector Privado 1994-2000", en el que la CONCANACO, la COPARMEX y la CANACINTRA plantean los nuevos postulados, que a juicio muy particular de éstas organizaciones patronales debe regir el derecho laboral, conforme a lo que los empresarios han dado en llamar pomposamente "*La nueva cultura laboral*", mismos que se resumen en los siguientes puntos:

1. Flexibilizar el derecho a la estabilidad en el empleo, el salario, la jornada de trabajo y el servicio que deba prestarse;
2. Nulificar el criterio sustentado por la Suprema Corte, respecto a la naturaleza del trabajo de confianza y cambiarlo por el mero membrete, y aumentar las causales de rescisión de la relación laboral, es decir, facilitarla;
3. Establecer el salario hora, de acuerdo al trabajo efectivo realizado;
4. Vincular el salario a la productividad, asistencia, puntualidad y calidad en el trabajo, haciendo a un lado la antigüedad;

²⁵⁶ IBARRA FLORES, Román, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, México, Porrúa, 2002, pp. 133 y 134.

5. Suprimir la figura del salario mínimo, dejando la fijación de su monto a la ley de la oferta y la demanda de acuerdo a las posibilidades reales de las empresas;
6. Respecto a los derechos colectivos proponen se prohíba la afiliación obligatoria a los sindicatos, democratizar la elección de sus dirigentes y delimitar su actuación a cada empresa en particular;
7. Proponen la libertad de contratación colectiva de los trabajadores, reducción de las prestaciones, terminación del corporativismo, suprimir los contratos ley y compactar los puestos de trabajo;
8. Terminar con la figura de la huelga por solidaridad, hacer obligatorio el arbitraje y establecer el recuento previo al estallamiento.²⁵⁷

4.3 PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD COMO PILARES DE LA EMPRESA MEXICANA.

Tal y como se desprende de la intención empresarial en México, los dueños de los medios de producción desean el incremento de la productividad, y de la calidad de los productos que fabrican, con el firme propósito de ganar en la

²⁵⁷ Ibid., pp. 134 y 135.

competencia por el mercado interno y en otros mercados del mundo. Están conscientes de que el cumplimiento de estos principios les permitirá la subsistencia de su empresa y evitar con ello su colapso frente a otras empresas extranjeras y nacionales que se adecuen sus estructuras a los nuevos principios propuestos.

Respecto al triunfo o fracaso de las empresas, *Luis Pazos* escribe: *"Las empresas triunfan o fracasan según la preferencia que le den los consumidores a sus productos...En una economía en donde el consumidor tiene la libertad de decidir entre uno u otro producto y existe la competencia imperfecta, la eficacia de una empresa la marcan sus ventas y ganancias crecientes."*²⁵⁸

La mayor parte de los empresarios conciben el incremento de los salarios y de las prestaciones de los trabajadores como intereses antagónicos a las pretensiones de los inversionistas y dueños de los medios de la producción, toda vez que para éstos últimos la maximización de los beneficios traducidos en la obtención de jugosas utilidades, es una premisa fundamental de su filosofía.

Los empresarios buscan la mayor productividad por el menor precio posible, pero no advierten que al mantener a los trabajadores con salarios bajos, lo único que sucede es que estos sean incapaces de adquirir las mercancías que ellos

²⁵⁸ PAZOS, Luis, Op. Cit., nota 75, p.167.

mismos producen. Parece que no se quiere entender que van de la mano el poder adquisitivo de la clase trabajadora y el incremento en las ventas. Es lógico pensar que los trabajadores con salarios bajos están imposibilitados para adquirir buena cantidad de productos que se fabrican, precisamente para ellos.²⁵⁹

Consideramos que la mejora salarial y de las prestaciones laborales, repercuten favorablemente a la industria y al patrón, si se adopta ésta estrategia por todos. En su conjunto, aunque en el mediano y largo plazo. Tal y como lo afirma *Mathías Sachse*, la reducción de los gastos no significa necesariamente la maximización de la utilidad, ya que la maximización de utilidad más extrema, tiene su origen en una inversión previa. Hay gastos que se deben hacer para mantener la estabilidad y desarrollo de la empresa, tales como la renovación de la tecnología, invertir en investigación²⁶⁰ y añadiré, el incremento de los salarios a los propios trabajadores.

4.4 CAUSALES PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE JUSTIFICAN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O CONTRATO LABORAL.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente a la letra dispone:

²⁵⁹ CUERVO GARCÍA, Álvaro (Director), Op. Cit., nota 126, pp. 105 a109.

²⁶⁰ SACHSE, Mathías, *Planeación estratégica en empresas públicas*, México, Editorial Trillas, 2001, pp. 81 a 83.

Art. 47.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;*
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y*

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Hago énfasis en la fracción I, toda vez que los sindicatos a través de la cláusula de admisión pactada en los contratos colectivos de trabajo, tienen en sus manos la designación de la gente que debe cubrir las vacantes en las empresas con quienes tienen celebrado esta clase de contratos.

Por su parte, el artículo 51 del mismo código obrero, dispone las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, en los siguientes términos:

Art. 51.-" Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

En lo referente a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. De todas las fracciones previstas en ambos artículos que se han enunciado, de ninguna manera se entiende, aún de forma implícita, que la expulsión del trabajador del sindicato que lo propuso para el ingreso a una empresa, entrañe alguna causal de rescisión de la relación laboral, con respecto a la empresa.

A todas luces se advierte que las causales de rescisión son imputables a los actos de cualquiera de los dos, trabajadores y patrón, por lo que la cláusula de exclusión por separación a juicio de un buen sector de la doctrina, no se puede considerar como análoga a cualquiera de las citadas. Sino por el contrario, de hecho configura una causal de rescisión al margen de la ley, puesto que la separación del empleo imputable al patrón que señala la parte final del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no se encuentra previsto expresamente como una causal de rescisión en los retroinvocados artículos 47 y 51 de la ley. Por lo que en consecuencia, desde ésta perspectiva jurídica dicha cláusula es Inconstitucional. Para otro sector, la referida cláusula se confronta abiertamente contra el principio de justicia social establecidos en los numerales 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Asimismo cabe señalarse que la cláusula de exclusión por separación, tampoco está prevista de manera expresa o implícita en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del trabajo, en donde se prevén las causas para la terminación de las relaciones de trabajo.

De todo ello se concluye que el texto del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

Art. 395.-"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

va en contra del espíritu de la legislación laboral, pues no se puede encontrar una justificación válida para la expulsión de un trabajador, de su centro de trabajo, por haber sido expulsado del sindicato que lo propuso.

CAPITULO V

LOS SINDICATOS EN LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA DE GLOBALIZACIÓN.

5.1 LA IMPORTANCIA Y LAS FUNCIONES DEL SINDICATO EN NUESTROS TIEMPOS.

Guido Macchiavello opina, que los fines del sindicato se pueden llegar a cristalizar a través de sus funciones, mismas que clasifica de la siguiente forma:

De tutela y de desarrollo profesional.- Parte de la premisa de la situación desigual en que se encuentra el patrón frente al trabajador, por ende reputa incapaz a éste último para negociar buenas condiciones en su contratación. Es por ello que desde el ámbito jurídico *“esta función de tutela tiene por objeto corregir la disparidad económico-social de las partes del contrato de trabajo por medio de una acción de autotutela de los intereses profesionales de la colectividad de trabajadores.”*²⁶¹

La función de tutela la pueden llevar a cabo los trabajadores de forma pacífica mediante la negociación del clausulado del contrato colectivo de trabajo, o

²⁶¹ **MACCHIAVELLO CONTRERAS**, Guido, *Derecho colectivo del trabajo. Teorías y análisis de sus normas*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1989, p. 82.

por la vía de la lucha, conocida como la huelga. Ambas instituciones del Derecho del Trabajo.

De amparo.- El mismo autor concibe la función de amparo de la siguiente manera:

*“como el conjunto de actuaciones sindicales destinadas a evitar daños, a ponerles fin, a obtener su reparación, a exigir y conseguir un real respeto de la dignidad e integridad intelectual, moral y física de los trabajadores, considerados colectiva o individualmente.”*²⁶²

Esta función protectora solo se da dentro del ámbito laboral, sin que se extienda a situaciones de la vida privada de los individuos, las relaciones comerciales, penales, familiares o administrativas que se generen en torno a su persona. Esto significa que el sindicato siempre amparará al trabajador cuando no le sean respetados sus derechos laborales, pero no entraña la defensa de sus intereses jurídicos, fuera del ámbito de la asociación sindical a la que se encuentre afiliado por ejemplo cuando celebra un contrato de arrendamiento que no cumple, o situaciones que sean ajenas al contrato o relación laboral.

De representación.- El fenómeno de la representación se da en el derecho privado, en el derecho público y en el derecho social. Es común que la gente se

²⁶² Ibid., p. 83.

deje representar por otros para la defensa de sus intereses, cuando están imposibilitados materialmente para ello. Por ésta razón, depositan su confianza en gente que presumen hará las gestiones necesarias para defender sus intereses económicos, jurídicos y políticos.

En el derecho privado, la representación se observa en el mandato, el otorgamiento de poderes, amplios o restringidos de acuerdo con la regulación de la materia. En el derecho público, observamos la representación, cuando los ciudadanos elegimos a quienes habrán de conformar el congreso General de la República, los Congresos locales y los más altos cargos de gobierno, como en el caso de la elección de Presidente de la República y Gobernadores en las entidades federativas.

En materia laboral, la representación versa sobre los intereses colectivos de la clase trabajadora e individuales de cada uno de los trabajadores que se afilian a éste. No obstante, hay quienes sostienen que el sindicato solo defiende los intereses colectivos de sus agremiados. Por supuesto que ésta afirmación la refuto con la tesis de jurisprudencia que, por supuesto, sostiene lo contrario.

Tipo de documento: Jurisprudencia
Quinta época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Página: 349

SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACION DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ESTOS. Cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales

de los trabajadores en lo personal, deben precisar, en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de esos trabajadores.

Quinta Epoca:

Amparo directo 7087/45. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 17 de julio de 1946. Cinco votos.

Amparo directo 359/46. Petróleos Mexicanos. 7 de julio de 1947. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 1337/46. Pérez Susana. 14 de julio de 1947. Mayoría de cuatro votos.
Amparo directo 2297/47. "El Potosí Mining Co." y coag. 1o. de agosto de 1947. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 9039/46. Sindicato Nacional de Estibadores, Alijo, Cargaduría, Marinos y Similares de la República Mexicana. 27 de agosto de 1947. Cinco votos.

Se ha dicho que la representación del sindicato tiene lugar, ante: *"el empresario; la asociación de éstos; los órganos del Estado, y los terceros en general."*²⁶³

Sobre el particular podemos citar el texto de la tesis que a continuación se transcribe:

Tipo de documento: Tesis aislada
Novena época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomó: XIX, Mayo de 2004
Página: 1842

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

²⁶³ Ibid., p. 86.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23893/2003. Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de la Frontera Sur. 9 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.

De corregulación colectiva.- Se trata de *“una función de naturaleza normativa, que tiene por objeto, predeterminar el contenido esencial de aquellos mismos contratos, sea en cuanto al tratamiento de los trabajadores, sea en cuanto concierne a la disciplina de todas las otras instituciones o aspectos que tienen importancia en la dinámica de la relación de trabajo.”*²⁶⁴

La función que se comenta trae implícita la autonomía de negociación por parte del sindicato, para decidir cuando y como ejercerá el derecho de negociación. Cabe señalar, que esta potestad negociadora tiene límites, pues nunca podrá pactar prestaciones y condiciones generales de trabajo inferiores a las previstas en la ley de la materia, ya que ésta contiene los derechos mínimos consagrados a favor de los trabajadores, desde la perspectiva individual.

Finalmente y para efecto de aclaración, a la corregulación colectiva (entendida ésta como el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley), cierto sector de la doctrina, la ubica entre el contrato individual y la legislación emanada del Congreso.

²⁶⁴ Ibid., p. 87.

De autotutela.- Bajo éste rubro se hace referencia a la función consistente en *"el derecho de las organizaciones de los trabajadores de declarar la abstención concertada del trabajo para autotutelar sus intereses colectivos profesionales."*²⁶⁵

Desde la perspectiva unánime de los especialistas en la materia, la huelga tiene el carácter de instrumento social y de presión, mediante la cuál se busca como fin social la mejora y condiciones materiales de vida de la clase trabajadora. Por los alcances limitados de la presente tesis, habremos de señalar que el estudio de la huelga es materia de obra aparte.

Función social.- La justicia social se logra, no mediante la inserción de postulados teóricos al marco legal, sino mediante una efectiva igualdad de todos los hombres. El sindicato tiene la misión de corregir la disparidad económica real que existe entre los trabajadores y el patrón, por lo que se le ubica dentro del campo de la justicia social. En tal virtud, concibe la función social del sindicato como *"la facultad del sindicato de promover la dignidad humana de los trabajadores dentro de los conceptos de igualdad y justicia."*²⁶⁶

De lo anterior deriva que la función social sindical *"integra el marco de desarrollo social y público de los países, pues las naciones necesitan que sus*

²⁶⁵ Ibid., p. 89.

²⁶⁶ Ibid., p. 90.

ciudadanos, y entre ellos sus trabajadores, se alimenten bien, se eduquen y progresen junto a sus familias.”²⁶⁷

La citada acción social sindical , afecta los intereses generales de las naciones, se coloca en una línea paralela a los propósitos de los estados. Incluso; existen doctrinas que sostienen lo beneficioso que sería parte de esta acción se encargara de la concertación intersindical.

Función política.- Tema polémico pues aunque en la doctrina se diferencia claramente al sindicato del partido político, ambas realidades se entremezclan en la lucha por el poder. Versados en la materia llegaron a proponer la separación tajante entre el sindicato y la política, tan es así, que en nuestro capítulo histórico ya vimos como en algún tiempo se impedía a los líderes sindicales que se afiliaran a partidos políticos. No cabe duda que el clientelismo y el corporativismo hicieron que la institución sindical se convirtiera en una verdadera plataforma política para sus líderes.

La generalidad de los especialistas sostienen que el sindicato no debe asumir la función de partido político, en razón de que no es congruente con su naturaleza social, de lo anterior se deriva, que si bien es cierto el sindicato no debe ser agente político, *“dentro de su acción sindical esta el derecho de la organización de los trabajadores de hacer valer sus puntos de vista ante el gobierno, ante los*

²⁶⁷ Ibid., p. 91.

organismos del estado y de tratar de obtener medidas que persigan la satisfacción de sus intereses profesionales."²⁶⁸

Funciones educacional, provisional, asistencial y de bienestar.- El sindicato tiene dentro de sus fines la promoción del desarrollo integral de los trabajadores y de sus familias, por lo que no cabe discusión alguna sobre las funciones de orden educacional, de bienestar, provisionales y de asistencia que contribuyen a dicho desarrollo.

Existe la percepción de que ésta función, se trata de una responsabilidad compartida entre el sindicato y el empresario, ya que el primero no alcanza a cubrir los altos costos que tan relevantes funciones implica.²⁶⁹

5.2 LA GLOBALIZACIÓN VISTA COMO UN FENÓMENOS SOCIAL Y ECONÓMICO DETERMINANTE EN EL CAMBIO DE ESTRATEGIA DE LA ACCIÓN Y LA LUCHA SINDICAL.

El fenómeno de la globalización se puede ver desde distintas perspectivas o distintos ángulos, pues éste fenómeno tan sonado y en el que estamos todos inmersos repercute en distintas esferas de nuestras vidas. Impacta la cultura, las costumbres, la educación, la economía, la política, la sociedad, etc.

²⁶⁸ Ibid., p. 94.

²⁶⁹ Ibid., pp. 95 y 96.

Así pues, por la complejidad del fenómeno globalizador, algunos autores se han preocupado por escribir sobre su naturaleza, pudiendo encontrarse ésta en los siguientes criterios:

- La globalización como fin del Estado nacional;
- La globalización como mito;
- La globalización como neoliberalismo;
- La globalización como internacionalización / mundialización; y
- La globalización como nueva etapa de desarrollo histórico.²⁷⁰

Los criterios arriba citados habrán de ser explicados a continuación:

La globalización como fin del Estado nacional.- Se trata de una versión muy extrema de la globalización, que de alguna manera exagera el fenómeno de la mundialización de la tecnología, de las relaciones económicas y sociales; atribuye a los agentes transnacionales las decisiones principales y vaticina pronta muerte del Estado nacional, toda vez que el libre intercambio de capitales, de bienes, servicios e información vulnera claramente las fronteras políticas y naturales de los Estados. Hay quien opina que a pesar de contener cierta verdad, los que sostienen esta teoría exageran demasiado pues pasan por alto la

²⁷⁰ BASAVE, DAVAT, MORERA, RIVERA RIOS, RODRIGUEZ, (coordinadores), *globalización y alternativas incluyentes para el Siglo XXI*, México, Editorial UNAM, 2002, pp. 58 a 66.

importancia y redefinición de las funciones que el Estado nacional se plantea ante el fenómeno de la globalización.²⁷¹

La globalización como mito.- Los autores que comparten esta posición, *“Coinciden en negarse a aceptar que los fenómenos derivados de la globalización implican un cambio de suma importancia en las relaciones internacionales y transnacionales que necesiten modificaciones de fondo en las teorías y políticas económicas, sociales o culturales que sobresalen en ciertos sectores de la comunidad académica, la sociedad o la política.”*²⁷²

Globalización como neoliberalismo.- La globalización, entendida como libre comercio, movilidad internacional de capitales, informaciones, y personas. Es un aspecto intrínseco del triunfo político e ideológico del capitalismo occidental en la guerra fría y la consecuente consumación internacional contemporánea del viejo proyecto liberal, en un contexto de falta de alternativas previas al mismo. Globalización y neoliberalismo son situaciones intrínsecas que no dan pauta para la generación de una globalización alterna.²⁷³

Globalización como internacionalización o mundialización.- Algunos autores coinciden en que la actual globalización *“no es otra cosa que un nivel más elevado de los procesos históricos de internacionalización o mundialización de las*

²⁷¹ Ibid., pp. 59 y 60.

²⁷² Ibid., p. 60.

²⁷³ Ibid., pp. 61 y 62.

relaciones económicas y sociales, sea que se las refiera al capitalismo, a la modernización social o la inclusividad del orden económico mundial.”²⁷⁴

Para los teóricos que coinciden con esta posición, la globalización no es un fenómeno novedoso, sino que es algo que existe desde hace mucho tiempo. Dentro de esta perspectiva general se pueden distinguir tres visiones distintas, a las que se conoce como: internacionalización a secas; teorías del sistema mundial y mundialización por globalización y las teorías del sistema mundial. La primera se explica en que al reducir la globalización a fenómenos cuantitativos se concluye que los orígenes históricos de la globalización se encuentran en el arranque de la expansión mundial del capitalismo industrial moderno en el Siglo XIX.

La segunda visión consiste en que la escuela del sistema mundial centro - periferia parte de la idea de que el capitalismo siempre ha sido global, y que la globalización ha existido desde el Siglo XV y que los cambios que ha sufrido tal sistema son meramente secundarios. Por ello, los cambios mundiales provocados por la globalización no se pueden considerar nuevos, sino meramente en un sentido cuantitativo. La tercera y última, se caracteriza por el repudio al uso de la palabra “globalización” para denominar al fenómeno en cuestión, por lo que prefieren llamarlo “mundialización”. Cabe señalarse que estas teorías se basan en argumentos parcialmente válidos más no de forma absoluta, ya que antes de la globalización (actual) no se encontraban factores tales como: “el despliegue

²⁷⁴ Idem.

*mundial de las nuevas redes empresariales flexibles, los encadenamientos productivos transnacionales, el comercio y transferencias internacionales de software o servicios informáticos, las operaciones fronterizas de subfacturación o franquiciamiento o la creación masiva de organizaciones no gubernamentales (ONG)."*²⁷⁵

Globalización como nueva etapa histórica.- A diferencia de otros pensadores, quienes postulan esta idea coinciden en *"considerarla como un proceso histórico complejo de carácter inédito."*²⁷⁶

Esta perspectiva, al mismo tiempo se puede ver desde distintos enfoques. Sin embargo las distintas posiciones que se llegan a advertir tienen un común denominador que se sintetiza de la siguiente forma:

- La globalización no es tan solo un nivel superior de internacionalización o transnacionalización de la economía y la sociedad mundial, sino también resulta ser una realidad histórica cualitativamente distinta a las anteriores.
- La globalización es un proceso histórico inseparable de otros procesos, tales como la revolución informática, la reestructuración postfordista/Potskenesyana del capitalismo o la economía y la

²⁷⁵ Ibid., p. 65.

²⁷⁶ Idem.

reunificación económica y política el mundo bajo la dirección del capitalismo.

- La globalización no implica la muerte del Estado nacional, sino más bien significa la redefinición de sus funciones y relaciones con la economía y la sociedad, vistas éstas dos últimas desde las perspectivas doméstica y mundial.

Los distintos aspectos jerarquizados son casi todos de carácter espacial-territorial, que tienden a la integración de actividades que espacialmente se encuentran dispersas.²⁷⁷

Ante la realidad globalizante, los sindicatos y su lucha deben replantear y redimensionar los objetivos que deben perseguir, no debiendo perder de vista que el coadyuvar al desarrollo de las nuevas condiciones económicas de la sociedad, no implica que deban claudicar en la búsqueda de dos exigencias o finalidades que le son inherentes en el contexto de la justicia social: garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de calidad de vida de los trabajadores del mundo.

Hoy en día, ante la división internacional del trabajo sabemos que un televisor es fabricado en distintos lugares del mundo; algunas de sus piezas son

²⁷⁷ Ibid., p.66

fabricadas en Japón, otras en China, Francia, Alemania o Inglaterra y se ensambla en un último país, como puede ser el caso de México, ante lo cual nos podemos preguntar ¿Cómo unificar la lucha de los trabajadores que se encuentran dispersos?. Todos ellos viven en distintos países, hablan distinto idioma, sus condiciones de vida varían notoriamente de uno a otro. Por lo tanto sus intenciones suelen ser totalmente distintas; lo único que les une es el sentimiento de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

El comercio exterior trae aparejada la competencia económica, por lo que los distintos productores tratan de ganar mercado mediante la distribución de sus productos. En éste marco, la empresa es una organización que requiere de la coordinación y del apoyo incondicional de todos sus miembros, para estar en posibilidad de competir, ganar y subsistir en mercados cada vez más competitivos. Por ello, las tensiones al interior de las empresas son muy negativas para la fortaleza que requieren en los actuales mercados de bienes y servicios. Mientras más sólida sea la empresa, mayores posibilidades tiene de subsistir. La inestabilidad que generan los conflictos laborales, lo único que provocan es que los dueños de los medios de producción dejen de invertir, y al mismo tiempo, los hasta entonces trabajadores pasen a la estadística del desempleo. Es momento de que los líderes de los distintos grupos lleguen a consensos a fin de evitar conflictos que a la postre generen desempleo y falta de inversión directa, ya sea extranjera o nacional, en detrimento de la economía del país.

5.3 LA TRANSFORMACIÓN DE LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES Y LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Si la transformación de las políticas empresariales es en el sentido de reducir las prestaciones laborales, flexibilizar los derechos de los trabajadores y las políticas salariales, esto no beneficia un ápice a la clase trabajadora.

Mayor productividad, más calidad y competitividad solo son fines positivos si van acompañados de una mejor distribución de la riqueza. Es mentira que mediante la flexibilización de la regulación laboral y de las prácticas laborales cuasilegales se puede crecer económicamente; probablemente para los empresarios sea bueno, pero no para los trabajadores, ante esto debemos preguntarnos. ¿De que sirve la atracción de inversión directa si es para la creación de empleo mal pagado?.

El contrato colectivo de trabajo es el documento en que se plasma el resultado de la negociación de las condiciones de trabajo entre el patrón y los trabajadores actuando de forma organizada. Consideramos que la flexibilización de la legislación laboral solo perjudicaría a los trabajadores, pues la negociación de las condiciones laborales solo se da en un plano de igualdad cuando se hace sobre una serie de condiciones mínimas y bajo la organización de un sindicato fuerte, de lo contrario, el trabajador es vulnerable frente al dueño de los medios de la producción.

Sobre el particular, algunos abogados versados en la materia han señalado: *"A diferencia de lo que ocurre en otros países, como es el caso de estados Unidos, la existencia en México de una ley laboral con importantes prestaciones para todos los asalariados, la presencia extendida de sindicatos y la firma frecuente de contratos colectivos en las pymes crearon un relativamente alto nivel de protección, al menos en un plano formal, que se concibió originalmente para homogenizar las condiciones de trabajo, independientemente del sector o el tamaño de las empresas."*²⁷⁸

El hecho de que la ley establezca las condiciones mínimas de trabajo implica que la negociación siempre parta de ahí hacia arriba, a efecto de mejorar tales condiciones. La supresión del mínimo legal provocaría que las condiciones de trabajo colectivo tiendan a bajar aún más. Por eso decimos que el contrato colectivo de trabajo ha podido asegurar a los trabajadores mexicanos un trato mínimo, por virtud de la ley, sin la cual, las condiciones salariales serían aún más precarias, como si no lo fueran en la actualidad.

Por otra parte, desde la óptica del tratadista Santiago Barajas Montes de Oca, estima que en el caso específico de México, *"la legislación del trabajo es contraria a la flexibilización laboral ansiada por los empresarios; y para evidenciarlo cita los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo vigente, los cuales disponen respectivamente que "las normas de trabajo tienden a conseguir*

²⁷⁸ BENSUNSAN, Graciela et al, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas de México*, España, Juan Pablos editor, 1996, p. 159.

*el equilibrio y justicia social en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos". " El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida , la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...". Asimismo el artículo 18 . prescribe que "... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. "*²⁷⁹

En este sentido adquiere relevancia para la justicia social como fin supremo del derecho del trabajo, lo que expresa literalmente el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Art. 387.- "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Del precepto anterior se infiere que la asociación sindical es el instrumento de la clase trabajadora a través del cual podrá conseguir mejoramiento en sus condiciones de trabajo y de calidad de vida de sus afiliados

²⁷⁹ Autor citado por CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *La modernidad laboral*, Naucalpan, Mex., México, Editorial Esfinge S. A. de C. V., 2000, p.63.

En el mismo sentido se ha expresado José Dávalos para quien *“El sindicato es el instrumento por excelencia para el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores. Es la fuerza jurídica de la unión de los trabajadores, el contrapeso frente a la fuerza económica de los empresarios.”*²⁸⁰

Según un trabajo de investigación realizado en México, muchos de los contratos colectivos disponen la cláusula de admisión y de exclusión por expulsión, que en la realidad ya no se aplican de una forma tan rígida, pues encontraron que en algunos casos, el empresario contrata a su personal bajo sistemas distintos que solo el controla, y al momento en que se emplea se le obliga a sindicalizarse.²⁸¹

Esto es una muestra de que la cláusula de exclusión por admisión o por expulsión aún previstas en el contrato colectivo pueden aplicarse de una forma menos rígida y dañina a la empresa con la que se tiene firmado dicho documento.

²⁸⁰ DÁVALOS, José, *Tópicos laborales*, 3ª edición, México, Porrúa, 2000, p. 329.

²⁸¹ BENSUNSAN, Graciela et al, Op. Cit., nota 278, pp. 165 y 166.

CAPÍTULO VI

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN LAS LEGISLACIONES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

6.1 ANTECEDENTES MEXICANOS DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

6.1.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La legislación laboral de 1931 tuvo como principal finalidad, federalizar la materia del trabajo. Señala *Rubén Delgado Moya* que a pesar de ser este el criterio que la mayoría tiene, el tiene la idea de que se debió al fin específico de sujetar mejor las relaciones obrero patronales en perjuicio de la clase trabajadora. El mismo califica a esta obra legislativa de Burguesa²⁸²

En la concepción de éste autor, el Código obrero en cuestión, no resolvió ninguno de los problemas que se observaban en el derecho del trabajo. Añadiendo que, éste cuerpo normativo en un inicio se integró con 685 artículos, repartidos en 11 títulos. Posteriormente se adicionaron artículos que trataron sobre la participación obrera en las utilidades de las empresas; disposiciones que

²⁸² DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente. Derecho al trabajo, al capital y a los instrumentos de producción, distribución y consumo*, México, Porrúa, 1977, p. 384.

versaron sobre el trabajo de las mujeres y de los menores, así como los relativos a las tripulaciones aeronáuticas.²⁸³

Es importante destacar, que en esta ley el contrato del trabajo aun no se equipara a la relación laboral, tal y como ocurre en la legislación de 1970. Asimismo el concepto del contrato de trabajo fue copiado del extranjero, en la que se acusa la tendencia civilista o mercantilista del precepto. Y el Doctor Rubén Delgado Moya es tan crítico de esta regulación que escribe "*yo lo mejor de ella es que ahora descansa en paz.*"²⁸⁴

Para Néstor de Buen, El código laboral de 1931, con independencia de los valores reales de su contenido, sobre todo por lo que hace a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, "*su verdadera trascendencia se puede encontrar en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.*"²⁸⁵

Cabe recordar que el presidente Emilio Portes Gil remitió al congreso de la Unión en el año de 1929 un proyecto de código federal del trabajo, encontrando una fuerte oposición por la mayoría de los diputados, siendo tal su renuencia que ni siquiera se llevo a discutir. El movimiento obrero representado por la CROM, objetó fundamentalmente el principio de la sindicación única, y habló

²⁸³ ídem.

²⁸⁴ íbid., p. 387.

²⁸⁵ DE BUEN, Néstor, Op. Cit., nota 117, P. 371.

insistentemente sobre las cláusulas de exclusión, en sus dos modalidades, es decir, de ingreso y separación.²⁸⁶

El artículo 48 del proyecto de ley de la secretaria de industria reconoció por vez primera en la legislación del trabajo, la licitud de la cláusula de ingreso. La cual debía ser sometida a la aceptación voluntaria del sindicato obrero y del empresario, al disponer: *"la cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes"*²⁸⁷

Ante la comisión dictaminadora del congreso, los trabajadores resaltaron que el contenido del artículo 48 parecía una disposición extraída del derecho civil, pues la vigencia de dicha cláusula dependería necesariamente de la concurrencia de la voluntad del empresario, rompiendo con la teoría del derecho mexicano del trabajo, además de excluir el ejercicio del derecho de huelga para imponer la cláusula así como de acudir al arbitraje ante las autoridades laborales. Ambas cámaras aceptaron la propuesta de los representantes laborales y suprimieron la última frase que reza: *"siempre que haya sido aceptada voluntariamente por las partes."*²⁸⁸

²⁸⁶ El segundo proyecto, que tuvo el nombre de "ley", fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el Lic. Aarón Sáenz. Esta ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.-DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, p.310.

²⁸⁷ Idem.

²⁸⁸ Idem.

Asimismo, los trabajadores alegaron que la vigencia de la cláusula de ingreso sería inútil sino se acompañaba de la de separación, pues el trabajador, una vez aceptado en una empresa, podía separarse libremente, en cualquier momento, del Sindicato que lo hubiese propuesto, por lo que solicitaron la adición de una norma, que a la postre llevaría el numeral 236, en la que se dijera: *"los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión."*²⁸⁹

Acertadamente, el doctor *Mario de la Cueva* advierte ya una posible contradicción entre el precepto transcrito anteriormente y el contenido en el artículo 235, mismo que preceptúa: *"cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo las libertades positiva y negativa de sindicación, se tendrá por no puesta."* Fenómeno que a su vez podría implicar la inconstitucionalidad del precepto transcrito.²⁹⁰

Personalmente no advierto hasta este momento la inconstitucionalidad del precepto, puesto que la contradicción entre normas jurídicas que pertenecen a un mismo rango normativo no crean un fenómeno per se de inconstitucionalidad, sino constituye tan solo una antinomia, entendiéndose por esta al vicio legislativo por

²⁸⁹ Ibid., p. 311.

²⁹⁰ Idem.

medio del cual se crean disposiciones normativas cuyo contenido se contradicen recíprocamente.

La comisión dictaminadora del congreso comprendió la situación en que se hallaban los trabajadores respecto a la conservación del empleo al que habían dedicado muchos años de su vida cuya estabilidad dependería de la decisión unilateral de los sindicatos. Entonces se procedió a revisar exhaustivamente el proyecto laboral que se comenta encontrando tan solo una sola restricción contenida en la fracción VII del artículo 46, en donde se imponía como uno de los requisitos que debían contener los estatutos del sindicato, el señalamiento de los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias, ambigüedad que se explica por que el proyecto inicialmente no contenía la cláusula de exclusión por separación, *"motivo por el cual la comisión dictaminadora, después de admitir la cláusula redactó la fracción para quedar como se transcribe:*

Art. 46.-"los estatutos de los sindicatos deberán expresar: (...) VII: los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros." ²⁹¹

²⁹¹ Idem.

Mediante tesis de jurisprudencia, la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se dio a la tarea de interpretar el precepto transcrito bajo los siguientes términos:

CLAUSULA DE EXCLUSION, REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA.

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

58

Quinta Epoca:

Amparo directo 7701/40. Deán Delgadillo Alfredo. 9 de noviembre de 1940. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1067/43. García Prisciliano. 9 de julio de 1943. Cinco votos.

Amparo directo 4193/42. Chinas Alfredo. 10 de noviembre de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6351/47. Corona Díaz Julián y coags. 1 o. de febrero de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 8585/47. Líneas Urbanas de Camiones Rojos, S. A. 12 de junio de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

El artículo 246 citado, corresponde al 371 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Epoca: Quinta Epoca. Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 58 Página: 39. Tesis de Jurisprudencia.

CLAUSULA DE EXCLUSION, COMPROBACION DE LA CORRECTA APLICACION DE LA.

Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.

57

Sexta Epoca:

Amparo directo 3551/55. Sebastián Martínez García y otro. 5 de diciembre de 1956. Cinco votos.

Amparo directo 4432/55. Darío Tovar y coags. 15 de enero de 1958. Cinco votos.

Amparo directo 2390/55. Sindicato de Trabajadores en General de la Fábrica de Cemento Veracruz, S. A. 12 de febrero de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 448/56. Agustín Rentería. 11 de junio de 1958. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7981/60. Dolores Alonso Ortiz. 22 de junio de 1962. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

El artículo 246, fracción VII citado, corresponde al 371, fracción VII, inciso f), de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Epoca: Sexta Epoca. Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 57 Página: 38. Tesis de Jurisprudencia.

6.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A diferencia de la ley anterior, en el Código obrero de 1970, se deja a un lado la teoría contractualista que algunos autores califican de civilista, o al menos, ius privatista, llegando a la conclusión que la relación laboral es una figura distinta al contrato, ya que la relación civil tiene por objeto el intercambio de prestaciones, mientras que el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, siendo suficiente para la aplicación de las normas laborales la mera prestación del servicio sin importar el acto que le de origen.

La adopción de esta nueva teoría quedo plasmada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 20.-"se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos."

En este orden de ideas, la manifestación de voluntades resulta ser secundaria, frente a la situación fáctica en el desempeño de una tarea personal y subordinada, ampliándose el ámbito de protección de las leyes laborales, sin limitarlo a la voluntad de las partes; por tales razones sostiene Alberto Briceño Ruiz, que aunque dos personas convengan en la celebración de un contrato civil o mercantil, para discernir su verdadera naturaleza jurídica, "*habrá de atenderse al contenido, a la naturaleza del servicio y no a la voluntad de las partes.*"²⁹²

En materia sindical, el maestro Néstor de Buen expresa su sentir respecto a los logros de la clase trabajadora de una forma muy crítica, ya que para él, ni el Constituyente de 1916 -1917, ni la ley de 1931, ni nuestra legislación actual reflejan conquistas de los trabajadores. Es más señala, que se dice que la ley de

²⁹² BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Harla S.A. de C. V., 1985, pp. 113 y 114.

1970, fue el premio que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero por su pasividad en los sucesos de 1968.²⁹³

En sentido similar se expresa *Rubén Delgado Moya*, “para quien la ley de 1970 es eminentemente burguesa. Por tanto, contraria a los intereses de la clase trabajadora.”²⁹⁴

Esta legislación cuenta con 890 artículos y 12 transitorios, repartida en dieciséis títulos. A pesar del anterior criterio, la nueva ley representa un avance importantísimo en el derecho del trabajo, que obligó a modificar los criterios sostenidos por las juntas y por el Poder Judicial de la Federación.

Respecto a las cláusulas de exclusión, la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970, separó las relaciones individuales de las colectivas, y llegaron a la conclusión de que las referidas cláusulas deberían incluirse en el segundo tipo de relaciones. Advirtiendo que la cláusula de exclusión de ingreso formaba parte de las normas reglamentarias de los contratos colectivos, mientras que la de separación se establecía en las disposiciones sindicales, por lo que después de una análisis se dieron cuenta de que ambas pertenecían a las formaciones de los contratos colectivos, debiéndose colocar en el capítulo respectivo.

²⁹³ DE BUEN, Néstor, Op. Cit., nota 117, P. 391.

²⁹⁴ DELGADO MOYA, Rubén., Op. Cit., nota 282, P. 385.

Respecto a la elaboración y discusión del Proyecto de la ley de 1970. Cabe señalar que durante los primeros días de 1968, la Comisión hizo entrega del anteproyecto de la nueva ley. Acto seguido, y mediante acuerdo de la Presidencia de la República, éste se repartió entre los interesados en el tema, entre quienes figuraban: organizaciones de trabajadores y patrones, autoridades del trabajo locales y federales, universidades e institutos de investigación. Transcurrieron cuatro meses para que los interesados hicieran las observaciones respectivas, y posteriormente la comisión invitó a los representantes del trabajo y del capital para hacer un intercambio de opiniones. Cuando la comisión tuvo en sus manos, la totalidad de las observaciones hechas por los representantes sociales que intervinieron, se dio a la tarea de redactar el proyecto de ley y una vez concluido lo envió a la presidencia de la república, quien a su vez la remitió a la Cámara de diputados como iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Finalmente, durante los primeros días de 1969, la Cámara abrió un nuevo debate, en cuyo transcurso escuchó, principalmente, el punto de vista empresarial.

Dentro de la vigencia de la ley de 1931, se sostuvo que la redacción del artículo 48 solo reconocía la licitud de la cláusula general. Sin embargo la práctica sindical había impuesto la cláusula limitada. Ante la Comisión redactora del nuevo proyecto, los representantes del trabajo hicieron notar que la primera cláusula alentaba la lucha, auspiciada normalmente por los representantes de los sindicatos minoritarios contra el titular del contrato colectivo. Y con el propósito de

disipar la duda, *“se reformó el artículo 48 de la Ley de 1931 y se consignó en el numeral 395 de la Ley nueva la licitud de la cláusula limitada.”*²⁹⁵

Es importante destacar, que a pesar del cúmulo de observaciones realizadas al primer anteproyecto, ninguna fue para objetar la subsistencia de las cláusulas en comento. Bajo tal circunstancia, la comisión no tuvo la posibilidad de suprimir su contenido, ni siquiera de su restricción, ya que sabía que la presidencia de la república no aceptaría su omisión por tratarse de una conquista legítima de los trabajadores.

Sin embargo, la Comisión comprendía perfectamente que las cláusulas se habían convertido en fuente de abusos y excesos por parte de los sindicatos hacia sus propios miembros; pero ante la imposibilidad de modificación o supresión, tan solo se limitó a señalar que se aplicara la cláusula de separación previo procedimiento, a efecto de impedir la expulsión arbitraria de los trabajadores en detrimento del principio de estabilidad en el empleo.²⁹⁶

6.2 CONCEPTO DE CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

La facultad reglamentaria de las asociaciones profesionales, se debe entender como la expresión jurídica de su propia autonomía y constituye la

²⁹⁵ Idem.

²⁹⁶ Ibid., p.313.

principal norma de derecho interno a través de la cual, la organización sindical regula sus relaciones exteriores. En su contenido, normalmente se expresa la regulación de las relaciones internas de las organizaciones, así como de las externas; lo referente a la admisión o expulsión de miembros de su seno, así como los derechos y obligaciones que tiene el sindicato frente a sus afiliados.²⁹⁷

Para *Mario de la Cueva* 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.*"²⁹⁸

A fin de prever injustas aplicaciones de la misma en detrimento de los trabajadores con mayor antigüedad, el legislador consignó en esta cláusula como en cualquier otra en donde se establezcan privilegios a favor de los trabajadores sindicalizados, que las mismas no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato, pero que ya presten servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo en donde se incluyan las cláusulas que consagren tales beneficios, con fundamento en el artículo 395 primer párrafo de la ley Federal del Trabajo, que literalmente establece:

²⁹⁷ SANTOS AZUIELA, Héctor., Op. Cit., nota 84, pp. 141, 142 y 172.

²⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, P.307.

Art. 395.- *"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión."*

Esta restricción legal garantiza la consolidación de esta cláusula frente a su posible desintegración, que pudiera ser provocada por conductas antisindicales de la empresa, o de otras organizaciones antagónicas a efecto de privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad del contrato colectivo.

Existe una corriente de Juristas que afirman que la cláusula de exclusión tiene su génesis en el régimen corporativo de la edad media, como una defensa del mercado del trabajo contra los extraños, y mediante la cual solo cabía la posibilidad de la apertura de un taller, previa autorización de la respectiva corporación, en consecuencia, quien no formara parte de ella, quedaba excluido del mercado.²⁹⁹

²⁹⁹ **PORRAS Y LÓPEZ**, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo*, México, Manuel Porrúa, S. A., 1975, p. 176.

Otros tratadistas consideran que en sus inicios estas cláusulas fueron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de cohesión y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortificaron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios.³⁰⁰

Respecto a estas cláusulas, José Dávalos escribe: *"acaso el tiempo de las cláusulas de admisión y de separación haya pasado. Tal vez su función este agotada. Valdría la pena profundizar y meditar sobre este aspecto. De lo que estamos seguros es que hace más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los reclamos de los agremiados, que su ingreso y permanencia forzosos en las agrupaciones sindicales".* Y finalmente afirma, *"no es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes."*³⁰¹

6.3 CLASIFICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

6.3.1 CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

Armando Porras y López la denomina Cláusula de ingreso o de contratación exclusiva la cual se define como: *"aquella en virtud de la cual el empresario se*

³⁰⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, P.306.

³⁰¹ DÁVALOS MORALES, José, Op. Cit., nota 280, p.336.

obliga a dar trabajo sólo a los miembros de una organización sindical determinada con la que celebra el contrato".³⁰²

Para *Baltasar Cavazos Flores* resulta contradictorio denominar a la cláusula de referencia como de "exclusión de ingreso", ya que por el vocablo *excluir* se tiende para afuera, e *ingresar* es ir hacia adentro, por lo que prefiere llamarla cláusula de admisión.³⁰³

El jurista Argentino *Guillermo Cabanellas* prefiere denominarla cláusula de preferencia sindical. Este autor afirma, que esta cláusula choca frontalmente con la técnica de selección de personal, que tanta importancia tiene, sobre todo para la empresa, para el empresario y para la vida económica de nuestros días, manifestándose abiertamente en contra de su práctica.³⁰⁴

El insigne doctor *Mario de la Cueva*, sobre la cláusula de admisión (mal llamada de exclusión de ingreso) en consonancia con la legislación vigente, nos brinda la siguiente definición: "*es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes sean miembros del sindicato contratante.*"³⁰⁵

³⁰² PORRAS Y LOPEZ, Armando, Op. Cit., nota 299, P. 174.

³⁰³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Consideraciones sobre la cláusula de exclusión*, revista el mundo del abogado, México, Año 4, número 27, julio de 2001, p. 36.

³⁰⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis, *Tratado de política laboral y social*, Tercera edición, Argentina, Editorial Heliasta, 1970, Tomo II, P. 332.

³⁰⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, P.308.

Desde la perspectiva del *Dr. Climent Beltrán*, el efecto inmediato de la cláusula de exclusión de ingreso consiste en *"una transferencia enorme de facultades de la empresa a favor del sindicato contratante, porque la facultad de seleccionar al personal de nuevo ingreso al servicio de la empresa, pasó de la propia empresa a manos del sindicato."*³⁰⁶

Este mismo autor señala que de la citada cláusula se desprende un efecto constante y un eventual. El primero, se traduce en que la empresa se obliga a solicitar a la organización sindical lo provea de los trabajadores de nuevo ingreso; el segundo, consiste en que se fija un plazo perentorio para que el sindicato los suministre, y de no hacerlo, el empresario queda autorizado para seleccionar libremente esos trabajadores.³⁰⁷

Por la naturaleza de esta cláusula, la generalidad de los tratadistas en la materia coinciden en que es necesario pactar un plazo perentorio, para que el sindicato presente a su(s) candidato(s) a ocupar el puesto vacante(s) o de nueva creación, concluido este, confiere al patrón la facultad de hacer la contratación correspondiente. Asimismo permite al patrón señalar un periodo de prueba, y transcurrido este sin que califique para el puesto, le permite hacer la separación del trabajador sin responsabilidad alguna o solicitar se le practique un examen de capacitación. En este caso, el patrón, terminado el periodo de prueba, se verá obligado a requerir al sindicato le proporcione un nuevo candidato.

³⁰⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Op. Cit., nota 87, p. 116.

³⁰⁷ Ibid., pp. 116 y 117.

Desde la óptica de Santos Azuela, el sistema pretende explicar la aplicación de dichas cláusulas. Bajo el argumento de que tienen un propósito social consistente en proteger el interés profesional fortaleciendo la unidad del sindicato y el poder de éstas asociaciones profesionales, evitando que la clase patronal maneje a voluntad los empleos que se generen, así como la especulación discrecional que este manejo provoca en el mercado de trabajo.³⁰⁸

6.3.2 CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Para Mario de la Cueva, la cláusula 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 del sindicato contratante."³⁰⁹

Para Guillermo Cabanellas, la aplicación de la referida cláusula debe reunir los siguientes requisitos esenciales establecidos: "a).- el trabajador debe ser miembro del sindicato; b).- el trabajador debe renunciar o ser expulsado del sindicato; c).- han de cumplirse los requisitos de fondo y forma que fija la ley para la renuncia o la expulsión; d).- finalmente el despido procede previa petición del sindicato al empresario."³¹⁰

³⁰⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., nota 92, P. 134.

³⁰⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, P.308.

³¹⁰ CABANELLAS, Guillermo, *Derecho Sindical y corporativo* ,Buenos Aires, Argentina, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959, p.167.

Con el objeto de conciliar la libertad sindical del trabajador en su aspecto individual y la libertad sindical colectiva al interior de la organización, el legislador ha establecido la obligación de regular dentro de su régimen estatutario, un procedimiento de expulsión, con fundamento en la fracción VII del artículo 371 de la ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

Art. 371.-"los estatutos de los sindicatos contendrán (...) VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

- a) la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.*
- b) Cuando se trate sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.*
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.*
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.*
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.*
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.*

g) *La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.*"

La generalidad de los tratadistas coinciden en que este procedimiento, procura asegurar en beneficio del trabajador se observe la garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14 Constitucional, especialmente en su segundo párrafo que establece en la parte conducente:

*"nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."*³¹¹

De lo anterior se infiere nítidamente que *"ningún trabajador puede ser privado de su doble derecho, ser miembro de la comunidad y conservar su empleo, sino mediante juicio seguido ante el tribunal previamente establecido, y en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento."*³¹²

A continuación habré de citar un criterio de los tribunales Federales, en el mismo sentido.

³¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. , nota 78, P.318.

³¹² Idem.

TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, SINDICATO DE. EXPULSION DE UNO DE SUS MIEMBROS. REQUISITOS.

Los artículos 33 y 60, inciso p), de los Estatutos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, se refieren a situaciones completamente distintas, pues las atribuciones del Secretario General consistentes en tomar acuerdos y medidas de emergencia, a que se refiere el segundo dispositivo, no pueden tener el alcance de expulsar a los socios de la organización, y menos en forma definitiva, porque ello corresponde exclusivamente a la Asamblea Judicial Nacional, en términos del artículo 33 citado, y previo acuerdo del voto de las dos terceras partes de los socios.

Amparo directo 82/72. Néstor Medina Castilleja. 5 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Séptima Epoca.

Volumen 46 Quinta Parte. Tesis: Página: 47. Tesis Aislada.

6.4 CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN EN SUS DOS VERTIENTES.

Armando Porras y López advierte que el debate en torno a la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión tiene su origen en la discrepancia de opiniones entre quienes están a favor del movimiento obrero, y quienes apoyan a los representantes del capital; es decir, quienes argumentan a favor de la clase trabajadora, las consideran constitucionales, mientras que los opuestos son los que representan ideológicamente a la clase empresarial, y por ende, las consideran inconstitucionales.³¹³

³¹³ **PORRAS Y LOPEZ**, Armando, Op. Cit., nota 299, P. 179.

Se ha argumentado que la cláusula de admisión es violatoria de las garantías consagradas en los artículos 5º, 9º y 123 apartado "A" fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es contrario al artículo 5º de la Norma Fundamental, que se presione o condicione al trabajador a la obtención de un empleo mediante la afiliación obligatoria a un determinado sindicato. Además, el libre ejercicio del trabajo solo podrá vedarse mediante determinación judicial, o por resolución gubernativa, dictada en términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, requisito que no se cumple cuando se priva de su trabajo a una persona que no es admitida a un determinado empleo, si no es mediante el sindicato titular del contrato colectivo.

Va en contra del artículo 9º constitucional, porque la referida cláusula trata de impedir que se constituyan nuevos sindicatos, o que el trabajador se afilie al que considere conveniente, y personalmente agregaría, que si atenta contra la libertad de asociación profesional obra del pensamiento liberal, en mayor grado lo es con relación a la concepción social del derecho de asociación sindical. Además al legitimar la contratación exclusiva de los miembros de una determinada organización sindical, generalmente afiliados al sindicalismo controlado por el Estado, la cláusula de admisión viola el principio de libertad sindical consagrado por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sumado a lo anterior, viola la libertad de los demás sindicatos, normalmente antagónicos o disidentes, para que aspiren a la titularidad del contrato colectivo.

En ese sentido véase la siguiente tesis, que a la letra dice:

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Los artículos señalados de la Ley Federal del Trabajo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpore la cláusula de exclusión por separación, lo que permite que el patrón, sin responsabilidad, remueva de su trabajo a la persona que le indique el sindicato que tenga la administración del contrato, por haber renunciado al mismo, transgreden lo dispuesto en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad, supuestos diversos a la privación del trabajo por aplicación de la cláusula de exclusión por separación. Además, también infringen los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la propia Carta Magna, de conformidad con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99, de rubros: "CÁMARAS DE COMERCIO E INDUSTRIA, AFILIACIÓN OBLIGATORIA. EL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LA MATERIA VIOLA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ESTABLECIDA POR EL ARTÍCULO 9o. CONSTITUCIONAL." y "SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.", pues lo dispuesto en los señalados artículos de la Ley Federal del Trabajo es notoriamente contrario a los principios de libertad sindical y de asociación, puesto que resulta contradictorio y, por lo mismo, inaceptable jurídicamente, que en la Constitución Federal se establezcan esas garantías, conforme a las cuales, según la interpretación contenida en las referidas jurisprudencias, la persona tiene la libertad de pertenecer a la asociación o sindicato, o bien, de renunciar a ellos y en los mencionados preceptos de la ley secundaria se prevé como consecuencia del ejercicio del derecho a renunciar, la pérdida del trabajo. Finalmente, el hecho de que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en una ley secundaria, que permite introducir en las convenciones colectivas aquella figura, resulta censurable conforme al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.

2a. LIX/2001

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Nota: Las tesis de jurisprudencia P./J. 28/95 y P./J. 43/99 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 5 y Tomo IX, mayo de 1999, página 5, respectivamente.

Por su parte, el jurista *Baltasar Cavazos* asegura que además de Anticonstitucional, el referido artículo 395 contraviene el numeral 358 del propio código laboral vigente, que establece en su primer párrafo, que: a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él , y como si lo anterior no fuera suficiente; añade que, también contradice al segundo párrafo de este precepto en cita. El cual en consonancia con el primero, establece que: cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta.³¹⁴

En la práctica laboral resulta falso que mediante la cláusula de admisión se arrebate de las manos del patrón la oportunidad de elegir unilateralmente a la gente que habrá de laborar en su empresa. Lo que realmente se ha favorecido es la práctica viciada de fortalecer numéricamente a los llamados sindicatos blancos, siendo aliados incondicionales de los patrones. En éste sentido, el Ministro *Mariano Azuela Guitrón* expone un motivo político, que robusteció su idea jurídica para declarar como anticonstitucional el contenido del precepto 395 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar: El sueño de un recto sindicalismo es que no haya líderes charros. Yo he visto siempre con simpatía a los sindicatos pero no entiendo la figura de los líderes multimillonarios con trabajadores empobrecidos, como

³¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., nota 303, p. 38.

reflejo de un sistema sindical. Asimismo el ministro *Mariano Azuela* reconoció que nuestro máximo tribunal hace aproximadamente 20 años considero legal la cláusula de exclusión basándose en razones políticas para ello, fundamentalmente por que se consideraba peligrosa su abrogación por el sistema político imperante (corporativista), lo que obligó a los miembros de nuestro máximo tribunal a analizar el tema en aquella época desde una perspectiva meramente legal y no desde el ámbito constitucional. Señala que a la Corte han llegado hombres que sostienen criterios distintos y sumado a ello se vive una situación política distinta a la de aquel tiempo, por lo que considera conveniente apartarse del criterio que se sustentaba con antelación. Reconoce que en el nuevo criterio que adopta la Corte pesan las razones políticas referidas al diseño jurídico del sistema político, pero dejó en claro que la Corte, en su nueva integración, se encuentra en la mejor disposición de reconsiderar y revisar criterios pasados.³¹⁵

Posteriormente, éste mismo ministro señaló, que ha llegado el tiempo de que los sindicatos cumplan con su cometido de defender realmente los derechos y aspiraciones de los trabajadores, y si éstos consideran que no lo hacen, justamente tienen la libertad de renunciar al que pertenecen y asociarse a la agrupación sindical que así consideren o incluso crear uno nuevo. Convencido de que los sindicatos genuinos, no tienen que ver las resoluciones de la Corte de manera negativa, precisó, “*lo que busca la Corte es una coalición auténtica de*

³¹⁵ ARANDA, Jesús. El sueño de un recto sindicalismo es que no haya líderes charros. En *La Jornada*. México, D. F. : 23 de abril, 2001. P. 14.

trabajadores que este respaldando a sus dirigentes ante los planteamientos que hacen para defender sus derechos.” ³¹⁶

A manera de conclusión, *Armando Porras y López* sostiene que la cláusula de exclusión a la luz de las teorías liberales es inconcebible, y por tanto inconstitucional; pero a la luz de las doctrinas sociales, la referida cláusula es indispensable, siempre y cuando se cumpla con la garantía de audiencia consagrada en el párrafo segundo del artículo 14 de la Norma Fundamental, oyendo en su defensa y en audiencia pública al miembro sindical que habrá de ser expulsado. ³¹⁷

En la opinión de *Hugo Italo Morales*, la cláusula de exclusión por separación debe desaparecer, *“ya que es notoriamente injusta y anticonstitucional.”* ³¹⁸

Ante la evidente transformación de los criterios sustentados por los Tribunales Federales en torno a la inconstitucionalidad de las cláusulas en estudio, a partir de la tesis sustentada por nuestro máximo tribunal en el asunto de los trabajadores del ingenio azucarero del Potrero, quienes fuesen despedidos, por la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de los líderes del sindicato afiliado a la CTM, en cuya resolución del 16 de abril de 2001 se declarara, incluso, la

³¹⁶ JIMÉNEZ, Norma. *Nuestras resoluciones no afectan a los sindicatos que son genuinos*. En milenio. México, D. F. : 1º de mayo, 2001, p. 13.

³¹⁷ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Op. Cit., nota 299, P. 181.

³¹⁸ ITALO MORALES, Hugo, *La estabilidad en el empleo*, 3ª. Edición, México, Editorial trillas, 1987, p. 99.

anticonstitucionalidad de la referida cláusula, que como afirma *Armando Rendón Corona*, en lo futuro se pueden presentar tres posibilidades, a saber:

- Los líderes se verán obligados a dejar de aplicarlas o de lo contrario incurrir en el riesgo de entrar en litigios con resultados negativos.
- La formulación de nuevos contratos colectivos de trabajo y contratos-ley en donde ya no se incluyan.
- Que los patrones dejen de acatar una petición sindical de exclusión aunque se previera en el contrato colectivo.³¹⁹

La declaración de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión provoca confrontaciones, de las que están plenamente conscientes los ministros de la Suprema Corte. Se presenta una ambivalencia, que en su sentido positivo permite un margen de libertad que puede dinamizar la función representativa de los sindicatos; pero en su aspecto negativo, se generan riesgos que también son una realidad, consistentes en que los patrones tendrán mayor facilidad para debilitar las organizaciones sindicales y crear sindicatos blancos. Los trabajadores por razones meramente personales podrán abandonar estas organizaciones, corriendo el riesgo de perder un instrumento que ha servido para mantener la

³¹⁹ **RENDON CORONA**, Armando, *El cotidiano*, Revista de la realidad mexicana actual, México, Año 19, marzo-abril, 2003, P. 25.

unidad sindical frente a la unidad empresarial. Asimismo corren riesgo: la contratación colectiva, se fomenta la proliferación de sindicatos que por si mismos no es una garantía de democracia.³²⁰

El fallo de la Suprema Corte contó con el apoyo de quien fuera el presidente de nuestro máximo tribunal en aquel momento (*Genaro David Góngora Pimentel*), compartiendo el mismo sentimiento el Secretario de Gobernación, *Santiago Creel Berlanga*, quien afirmó que este fallo ha consolidado la independencia y autonomía de la Suprema Corte. En el mismo sentido se manifestó Jorge Ocejo, secretario del Partido Acción Nacional (PAN), quien sostuvo que con base en ello se favorece la vida democrática del país y la libertad de los individuos. Además de señalar que con ello se garantiza la autonomía y la independencia del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Igualmente manifestó su conformidad el director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Guillermo López Guízar, ya que así nuestro país se apega al convenio número 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Este funcionario internacional tenía conocimiento pleno de que las autoridades mexicanas no lo acataban, y señaló que no hizo ningún pronunciamiento al respecto por que se trataba de un aspecto contenido en los contratos colectivos de trabajo y no en la ley.³²¹

³²⁰ *Ibid.*, pp. 14 y 15.

³²¹ MARTÍNEZ, Fabiola. *El dictamen de la SCJN, apegado a derecho: OIT. En La jornada*. México, D. F. : 21 de Abril, 2001. P. 41.

Representantes de otros sectores ponderaron los aspectos negativos que traería implícitos el fallo de la Suprema Corte. Ya que según ellos, se vendió la idea de dar un nuevo paso a la libertad sindical, mientras que lo que se pretende es la atomización del sindicalismo obrero, pronunciándose en este sentido Alejandra Barrales, quien entonces fungía como dirigente del sindicato de sobrecargos, integrante de la dirección colegiada de la UNT y Diputada Federal por el Partido de la Revolución Democrática (PRD). En sentido similar se pronunció Agustín Rodríguez dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), quien señaló que a esta libertad se le podría dar mal uso en virtud de que los empresarios podrían atomizar la unión de los trabajadores formando sindicatos pequeños. Con una falta absoluta de conocimiento de nuestro régimen jurídico el citado dirigente propuso que a fin de evitar la atomización del movimiento obrero fomentada por los mismos empresarios, la Suprema Corte y no el Poder Legislativo penalizara la intromisión de los patrones.³²²

Reforzando estos argumentos, *Héctor Barba* asesor jurídico de la UNT adujo que la cláusula de exclusión tenía ciertos beneficios tales como obtener un empleo a quien se afiliara a un sindicato, mientras que ahora los patrones serían los que de forma directa elegirían a su personal; a su vez, los trabajadores podrían renunciar al sindicato sin ser sancionados, ya sea para evadir el pago de cuotas o cualquier otra razón personal. Como consecuencia de ello se afectaría el derecho

³²² *Reformar o cumplir la ley. Enfoque.* En *Reforma*. México, D. F. : 29 de abril, 2001, pp. 14 y 16.

de huelga, habría desafiliación, y finalmente se eliminaría el sindicalismo corporativo sustituyéndose por sindicatos blancos.³²³

Juan Moisés Calleja, asesor jurídico de la CTM, señaló contundentemente que se defenderían, en búsqueda de impedir que se estableciera jurisprudencia, quien consideró imprescindible la forma de control que habían practicado, toda vez que para él y los suyos la cláusula de exclusión había sido un mecanismo de garantía disciplina y orden en el trabajo, por lo que el sindicato no debía perder su unidad y evitar que algunos trabajadores se pusiesen al servicio desleal del patrón.³²⁴

En el mismo sentido se expresó *Nezahualcóyolt de la Vega*, miembro de la dirección nacional de la CTM, secretario general del sindicato de la radio y la televisión y senador del Partido Revolucionario Institucional (PRI), quien señaló que la Suprema Corte indebidamente se había tomado atribuciones que competen al Poder Legislativo, que tiene injerencia en la reforma legal de los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo. Afirma que tales cláusulas eran una garantía de cohesión del movimiento obrero organizado por que permitían aglutinar en un solo sindicato la fuerza laboral. Por su parte José Ramírez Gamero adujo que ellos no aplicaban dicha cláusula en perjuicio de los trabajadores.³²⁵

³²³ En *La jornada*, México, D. F. : 21 de Abril , 2001, P. 43.

³²⁴ GÓMEZ SALGADO, Arturo. "duro golpe", la desaparición de la cláusula de exclusión: CTM. En *El financiero*, México, D. F. : 23 de abril, 2001, p. 30.

³²⁵ GÓMEZ SALGADO, Arturo. *Prevén el fin de las centrales obreras*. En *El financiero*, México, D. F. : 20 de abril, 2001, p. 14.

Desde la óptica de *Eduardo Andrade Sánchez*, era jurídicamente lógico, que al dejar un trabajador de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, perdiera el empleo; ya que la libertad de asociación se ejerce incluso, al desafilarse con conocimiento del efecto que esta desafiliación tiene con respecto a la terminación de la relación laboral. Según él no se debió declarar la anticonstitucionalidad de dicha cláusula, ya que con ello se corre el riesgo de ser inconstitucionales todas las normas internas que se apliquen como sanción para expulsar a un trabajador de las organizaciones sindicales, suprimiendo toda forma de disciplina que se requiera al interior de cualquiera agrupación. Le pareció políticamente peligroso este criterio por que invita a la división sindical, surgiendo con ello enfrentamientos y discordias entre los mismos trabajadores, que a su vez afectaría la productividad de las empresas. Bajo estas circunstancias, las empresas podrían recibir distintos emplazamientos a huelga para la firma de contratos colectivos de distintos sindicatos, que además causarían problemas administrativos para entender su distinto clausulado.³²⁶

Opinión autorizada, objetiva, inteligente y mejor argumentada que las disidentes plasmadas en los párrafos anteriores es la que postuló *Alfredo Sánchez Castañeda*, para quien: la Corte, con la determinación referente a declarar inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, fue coherente con el espíritu liberal de nuestra constitución, habiéndose soslayado el aspecto social. Es decir, ante el conflicto de intereses entre lo social y lo individual, ha prevalecido

³²⁶ ANDRADE SÁNCHEZ, Eduardo. *Decisión equivocada de la Corte*. En *El sol de México*. México, D. F.: 23 de abril, 2001, P. 9 A.

este último, lo que ha obedecido a los nuevos modelos de relaciones profesionales, a la flexibilidad del trabajo y a la crisis de la concepción clásica del derecho del trabajo. Desde su perspectiva, se pone en evidencia que en el fondo la inconstitucionalidad o constitucionalidad de la cláusula de exclusión se centra en el debate controvertido entre la primacía del interés individual sobre el colectivo, o viceversa.³²⁷

Después de haber leído las distintas opiniones de varios de los sectores en torno a la inconstitucionalidad de la cláusula de admisión, no nos debe parecer extraño que pese a los problemas técnicos-jurídicos que se presentan al momento de hacer un análisis legislativo de los preceptos emanados del Congreso y del Constituyente, se puede advertir que siempre el predominio de las razones políticas es fundamental para dirigir el sentido no solo de la ley sino de la misma Constitución.

6.5 LA LIBERTAD DE TRABAJO, SU INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

La libertad no ha sido una realidad para todos los seres humanos, es más, en alguna época, la condición de libre separaba a dos calidades de seres, a saber:

³²⁷ SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Cuestiones Constitucionales*, Revista mexicana de derecho constitucional. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México, No. 9. julio- diciembre de 2003, p. 235.

los libres y los esclavos. La libertad se reservaba a una clase privilegiada, a una población que imponía su voluntad sobre el resto de los hombres, quienes tenían la obligación de obediencia. A su vez, los esclavos, quienes carecían del atributo de la libertad no se consideraban como personas, lo cual nos hace inferir que todo ente carente de libertad, en aquellos tiempos era considerado cosa.

Respecto a éste tópico, es pertinente señalar que el artículo 1º constitucional establece la igualdad entre los hombres, sin discriminación por cualquier causa o motivo, y en cuyo texto expresa:

Artículo 1º.- "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, la cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren el territorio nacional alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes."

Señala el Doctor *Burgoa* que la libertad es una potestad compleja, que se manifiesta en una gran variedad de aspectos; es decir, se presenta en variadas formas, en múltiples manifestaciones y ámbitos donde se aplica y desarrolla. Entonces el orden constitucional ha reconocido cada faceta de la libertad en distintos numerales, siendo el método adoptado por el Constituyente Mexicano de

1857 y de 1916-1917, a diferencia de cómo se hizo en la Declaración francesa de 1789, en donde se consagra una garantía genérica de libertad.³²⁸

La libertad de trabajo se encuentra consagrada en el primer párrafo del artículo 5º de la Norma Fundamental, mismo que a la letra dice:

Artículo 5º.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

El precepto antes transcrito encuentra sus orígenes en el estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido el 15 de mayo de 1856. Cuando ya se manifestó un precepto relativo a la libertad de trabajo, al disponerse en su numeral 32 que nadie podía imponer a otra persona, la obligación de prestar servicios personales sino de manera temporal y para una empresa determinada, arrojando la obligación al legislador de regular los términos bajo los cuales habrían de celebrarse los contratos de trabajo y la naturaleza de la obra a realizar,

³²⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 33ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 2001, p. 311.

especificando las características de los miembros, con la finalidad de impedir la imposición de obligaciones no consentidas por quien los prestare.³²⁹

Tomando como base las ideas plasmadas en histórico documento señalado con antelación, el Constituyente de 1856-1857 fijó en el artículo 5º cuatro elementos que hasta la fecha son pilar de los principios libertarios del trabajo:

- a) El derecho a una justa retribución por la prestación de cualquier servicio personal.
- b) El pleno consentimiento de la persona que vaya a prestar el servicio.
- c) La prohibición de cualquier obligación que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o voto religioso.
- d) La negación de cualquier pacto que tenga por objeto la proscripción o destierro de la gente.³³⁰

Es importante destacar que el Estado estableció la obligación de fijar para si en las leyes respectivas, las profesiones cuyo ejercicio requieren para la persona

³²⁹ CARBONELL, Miguel (coordinador), *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y concordada*, 15ª. Edición, México, Porrúa y UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, Tomo I, p. 86.

³³⁰ *Ibid.*, p. 87.

la obtención de un título, Así como los requisitos que deben satisfacerse para su obtención y las autoridades facultadas para expedirlo.³³¹

La restricción impuesta en el numeral referido y a que aludo en el párrafo anterior viene a colación porque para el ejercicio de la abogacía es necesaria la obtención del título que avale los conocimientos técnicos que se tienen en la materia. No solo se trata de una exigencia de carácter jurídico, sino que la sociedad, la administración pública y la competencia laboral exige de los estudiantes del derecho, la obtención del título para ingresar al mercado laboral. La legislación que se expida sobre la materia debe satisfacer una serie de requisitos de fondo y de forma, los que han sido objeto de estudio por las autoridades judiciales. En ese sentido léase el siguiente texto:

LIBERTAD DE TRABAJO. EL PODER LEGISLATIVO NO PUEDE RESTRINGIR ESA GARANTÍA A GOBERNADOS EN PARTICULAR.

Del análisis cuidadoso del artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que el Poder Legislativo puede, al emitir una ley, restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, pero de ninguna manera puede establecer restricciones a esa garantía en relación con gobernados en particular, aunque éstos se mencionen de modo implícito, de modo tal que una vez aplicada a ellos la disposición, ésta pierda su eficacia. La razón radica en que la ley debe tener los atributos señalados y, además, en que el propio precepto constitucional reserva a la función judicial y a la administrativa ese tipo de restricciones personales al determinar que la libertad ocupacional puede vedarse por resolución judicial, cuando se afecten derechos de terceros, y por resolución gubernativa, en los términos que señale la ley, cuando se afecten derechos de la sociedad.

P./J. 29/99

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

³³¹ Ibid., p. 88.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el cinco de abril en curso, aprobó, con el número 29/1999, la tesis jurisprudencial que antecede.-México, Distrito Federal, a seis de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: La ejecutoria relativa a la acción de inconstitucionalidad 10/98 aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, marzo de 1999, página 355.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena

Época. Tomo IX, Abril de 1999. Tesis: P./J. 29/99 Página: 258. Tesis de Jurisprudencia.

Pese a que la libertad de trabajo no es absoluta, las cláusulas de exclusión por expulsión y la de admisión son inconstitucionales, si se analiza al contenido del artículo 5º constitucional.

LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5º., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).

La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5º., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.

P./J. 28/99

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

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

Nota: La ejecutoria relativa a la acción de inconstitucionalidad 10/98 aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, marzo de 1999, página 355.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo IX, Abril de 1999. Tesis: P./J. 28/99 Página: 260. Tesis de Jurisprudencia.

Entonces pues, se puede concluir que las cláusulas de admisión y de exclusión no obedecen a la protección de los derechos de terceros y mucho menos a los intereses generales de la sociedad, sino tan solo a los intereses específicos de los sindicatos, quienes a través de ellas manipulan la opinión y los actos de sus agremiados, constituyendo verdaderos grupos de presión política.

6.6 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SU INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL.

La libertad de reunión no fue garantizada en nuestros textos constitucionales de 1824 y siete leyes constitucionales de 30 de diciembre de 1836; por lo que fue consagrada hasta el acta constitutiva y de reformas de 1847, pero solo como un derecho de los ciudadanos mexicanos para reunirse y discutir los negocios públicos, plasmado en el artículo segundo. Tiempo después en la constitución liberal de 1857, fue establecida la libertad de reunión de forma más amplia. *“Y por primera vez nuestra historia constitucional, consagró la libertad de*

*asociación (artículo 9°), cuyos términos corresponden al primer párrafo del artículo 9°. De la Constitución de 1917 que aún se encuentra en vigor.”*³³²

El doctor *Mario de la Cueva* explica, que de manera general la historia muestra cuatro etapas principales por las que ha atravesado el derecho de reunión, siendo estas:

- Aquella en que la reunión pública o privada se prohibía.
- En la cual el Estado la tolera.
- Se reconoce como un derecho plasmado en la legislación ordinaria.
- Finalmente se reconoce como una garantía individual, plasmada a nivel constitucional tomando en cuenta tanto la reunión pública como la privada.³³³

El maestro *Burgoa* señala “que en el artículo 9° de la Norma Fundamental se consagran dos especies de libertades, a saber: “la de reunión y la de asociación.”³³⁴

El texto de dicho numeral a la letra reza:

Artículo 9°.- “No se podrá coartar el derecho a asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los

³³² Ibid., P. 117.

³³³ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit, nota 78, p. 235.

³³⁴ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. Cit., nota 77, P. 277.

asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta, por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.” ³³⁵

Por tratarse de garantías libertarias distintas es indispensable definir las y delimitarlas de la mejor forma que sea posible. Ambas libertades tienen en común la solidaridad del ser humano, cuyo móvil principal en un principio fue la defensa y la cooperación de los individuos. *Guillermo Cabanellas expresa:* que los hombres no podríamos alcanzar ciertos fines obrando aisladamente, por lo que requerimos de la agrupación de esfuerzos en un mismo sentido, situación que se hace más evidente cuando se ve la aglutinación natural de grandes empresas y de capitales, lo que posibilita la formación de un frente único. ³³⁶

Entonces habrá de entenderse por derecho de asociación a *“toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la*

³³⁵ CARBONELL, Miguel (coordinador), Op. Cit., nota 329, p. 85.

³³⁶ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., nota 310, P. 135.

consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente."³³⁷

En el caso del derecho de reunión, contrariamente a lo que sucede con una asociación, es temporal, esto es, su existencia y subsistencia están condicionadas a la consumación del fin concreto y determinado, que la motivó, por lo que *"logrado éste, tal acto deja de tener lugar."*³³⁸

De lo anterior se infiere nítidamente que, mediante el ejercicio de la libertad de reunión, el conjunto de personas no tratan de crear en lo más mínimo un nuevo ente con personalidad y patrimonio propios; y tan sólo se trata de una pluralidad de sujetos en un sentido aritmético quienes persiguen un fin concreto y determinado, de manera transitoria, por lo que las consecuencias del ejercicio de éste derecho son un tanto cuanto diferentes.

Para Mario de la Cueva, *"la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses."*³³⁹

La libertad sindical parte de la libertad de asociación a título de garantía individual, como derecho subjetivo tanto de patrones como de trabajadores y

³³⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. Cit., nota 77, p. 277.

³³⁸ Idem.

³³⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., nota 78, p. 235.

oponible al Estado y sus autoridades. Sin embargo, cuando dicha prerrogativa ya no se considera como una garantía individual, sino de carácter social se puede encontrar su fundamento en la fracción XVI del artículo 123 apartado "A" de la Carta Magna, que literalmente establece:

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

*"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.,"*³⁴⁰

De la lectura analítica que se haga de la fracción XVI del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución Política se desprende claramente que el constituyente de 1916-1917, concedió la libertad para formar asociaciones profesionales; pero no dijo como, con lo que deja al legislador ordinario tan importante tarea. Sin embargo, el legislador, en el mismo texto legal dispuso dos disposiciones contradictorias, al expresar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse; y que por razones de índole político, en un momento específico de la historia se ha dado mayor fuerza a uno sobre el otro, bajo los mismos argumentos jurídicos societarios.

³⁴⁰ Ibid., p. 231.

El tratadista *Guillermo Cabanellas* expone que la libertad de sindicación se ha convertido en un problema lacerante en virtud de su tendencia monopolista, la que se manifiesta claramente en la acción sindical. Lamenta que los sindicatos que se constituyen al amparo de la propia libertad de asociación, pretenden con posterioridad aguardando el momento en que su fuerza se los permita, ejercer el monopolio dentro de la industria o profesión que pretenden representar exclusivamente y con plenitud de poderes. Advierte que se trata de una guerra sin cuartel la que desatan quienes pretenden obtener el reconocimiento de la titularidad del contrato colectivo de trabajo con la finalidad de ejercer el monopolio de la representación, exigiendo en primer lugar, su reconocimiento ante las entidades patronales para después erigirse en dictadores de la rama profesional en que intervienen.³⁴¹

³⁴¹ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., nota 310, p. 153.

CONCLUSIONES

1.- Desde la perspectiva sociológica, el sindicato constituye un factor real de poder de la clase obrera frente al capital. Que en sus orígenes luchó denodadamente por conseguir en beneficio de sus afiliados el bienestar y mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida. En la actualidad esta finalidad ha pasado a segundo término, ya que sus dirigentes al no sentirse identificados con el status social de la mayoría que representan, pierden autonomía de decisión al ser absorbidos por el corporativismo estatal.

2.- El sindicato en su carácter de persona moral, se encuentra inmerso dentro del acontecer de la vida política nacional, así como de los problemas económicos y sociales que la aquejan. Considero que los trabajadores agrupados en este tipo de organizaciones deben tomar conciencia de la problemática que viven y les afecta de manera individual y social, para que de una manera organizada, congruente y dentro de los cauces legales, emprendan una tarea de cambiar sus condiciones de vida, hasta donde el país y la economía tengan posibilidades de contribuir en estas mejoras.

3.- Considero que en la actualidad se encuentran desvirtuados la naturaleza y fines de la institución sindical, en razón de que muchos de éste tipo de organizaciones, han sido transformados en un instrumento de candidatos, de partidos políticos o de gobiernos, para satisfacer fines e intereses personales y partidistas, postergando la finalidad de naturaleza social y colectiva para el que

fueron constituidos que es el mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora a la que representan.

4.- En el contexto y perspectiva de la globalización mundial de la economía, coincido en señalar que las organizaciones sindicales, no deben permanecer indiferentes ante éste fenómeno económico que trastoca todos los órdenes de la vida (política , social, económica, jurídica, etc.) por el contrario, deben adoptar una postura flexible, contribuyendo en los cambios que conlleva la modernización y el progreso. Tratando siempre que de las concertaciones que haga con el capital, a través de los instrumentos legales a su alcance, surjan logros sindicales que aumenten el bienestar, condiciones de trabajo y de vida de sus agremiados. Más sin embargo esta concertación debe tener como límite definido, el que no se trastoque ni violente el principio de justicia social consagrado en favor de la clase obrera en el artículo 123 Constitucional.

5.- Ante la irrupción de la mundialización de la economía. Estoy de acuerdo en que el sindicato necesariamente tiene que amoldarse a las secuelas de los cambios estructurales que se han producido en las empresas y en las condiciones de trabajo. En su interior a nivel de las bases que lo integran, debe generarse una nueva mentalidad colectiva de abrirse paso, y así, como las empresas han tenido que experimentar en el proceso de la reingeniería y la reconversión para hacerse más productivas y poder soportar la competencia internacional, del mismo modo los sindicatos y sus dirigentes deben iniciar un proceso de reformulación y redimensionamiento de políticas y acciones que les permitan insertarse y

sobrevivir en esta era de la revolución tecnológica y de los mercados transnacionales.

6.- La sobrevivencia de la institución sindical en un mundo globalizado, debe ante todo preservar la idea de mantener una estrecha relación con la sociedad en la cual desarrolla sus actividades. Es imprescindible, para su supervivencia constituir una alianza con diversos sectores que luchan por la ecología, la salud, la vivienda, la igualdad de oportunidades, el trabajo de los menores, la cultura y la educación. En otras palabras, el sindicato debe politizarse, no en el sentido de ser una simple comparsa de un determinado partido político, sino en el concepto de ser actor principal en defensa de los mejores intereses de la sociedad.

7.- Teniendo presente que el éxito de la acción sindical se mide por los resultados que se puedan conseguir en lo que atañe a la protección social de mejores condiciones de trabajo y de vida de la clase asalariada. Considero que el proceso de reformulación y redimensionamiento de la estrategia y lucha sindical en la actualidad, debe consistir en que sin abandonar la negociación colectiva, el sindicato debe encaminar sus energías hacia la movilización social, como un medio de incitar al gobierno y a los empleadores a un diálogo sobre las políticas sociales y económicas que prevalecen en el Estado Nacional. Con esta intervención social los sindicatos pueden contribuir a la lucha contra la pobreza y la exclusión de los sectores más vulnerables, tendiendo a disminuir las tensiones y los disturbios sociales, constituyendo un verdadero factor de cohesión e integración social.

8.- El reto de la mundialización de la economía. Pone en serio predicamento a la institución sindical ante el dilema de renovarse o morir. Para emprender la senda de la reforma y la modernización acordes con estos tiempos. Considero que ante todo la Institución sindical debe recuperar su independencia y autonomía de acción frente al Estado en aquellos países en donde la ha perdido, es decir, debe desprenderse totalmente de la influencia del corporativismo estatal. Concomitante con ello, y para predicar con el ejemplo de la democracia, debe fomentar una mayor participación de sus bases en las decisiones de la organización, a la vez que debe promover la cultura de la transparencia, rendición de cuentas y librarse de la corrupción, el clientelismo, las luchas intestinas y superar el fraccionamiento al exterior con organizaciones similares, procurando consolidar un frente único ante los embates del capital.

9.- Como finalidad para paliar los efectos globalizantes de la economía. El sindicato debe realizar un cambio profundo de estrategia y acción, para ello, su agenda debe ser ampliada, para incorporar en la misma temas que con anterioridad no se abordaban, concomitante, su política estratégica debe encaminarse a defender los sectores más vulnerables de la sociedad y a integrarse en el contexto internacional haciendo alianzas con los sindicatos de otros países. La conducta del movimiento sindical en estos tiempos debe tener como objetivo la representación de la totalidad de los trabajadores, y no limitarse a los problemas de las relaciones de trabajo en la circunscripción territorial del Estado Nacional. Su sentido de la solidaridad debe extenderse más allá de la

empresa con la que concerta la convención colectiva, con miras a expresarse y negociar mas allá de sus fronteras en nombre de todo el mundo del trabajo.

10.- Ante el reto que impone la globalización de la economía y el avance de la democracia. Las experiencias de la concertación social son cada vez más frecuentes y también más exigidas por los diversos sectores que componen la sociedad d el país. Ante este escenario, considero que es imprescindible que el sindicalismo busque el desarrollo de su actividad dentro de un marco jurídico, político y social que garantice su independencia y autenticidad clasista, descartándose la fácil percepción que el mejor sindicalismo es el que está dócilmente disponible para avalar cualquier política gubernamental, aún en desmedro visible de los intereses de los trabajadores. Sino por el contrario el sindicalismo debe pugnar porque su actividad sindical verdaderamente ejerza una influencia real en la política económica del Estado para incentivar el empleo, que en estos tiempos se distingue por su precariedad.

11.- Es evidente que el impacto jurídico y social de la cláusula de exclusión repercute de manera directa en los derechos individuales de los trabajadores. Por ello, entre los propios estudiosos del derecho se han generado dos tendencias contradictorias: Unos que la justifican desde el punto de vista del derecho social, como factor de consolidación y cohesión sindical; y otros, que la tildan de inconstitucional porque sostienen que contraviene diversos preceptos de carácter Constitucional. Personalmente manifiesto que comulgo con esta última idea, por

las consideraciones de hecho y de derecho que en los subsiguientes puntos expongo.

12.- Respecto a la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, desde el punto de vista jurídico, me permito señalar, que aún cuando el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que *en el contrato colectivo de trabajo " se podrá establecer" que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato*. De la forma en que se encuentra redactado éste precepto, se puede concluir que ésta es una situación optativa más no imperativa, que puede o no darse dentro de la convención colectiva. Es decir al carecer del carácter de imperativo legal que obligue al patrón a aplicar estrictamente éstas cláusulas, desde mi particular punto de vista carece de total relevancia jurídica, si en el pacto colectivo se incorporan o no las mismas. Ya que el propio código laboral vigente es omiso en cuanto a señalar expresamente que consecuencias legales le acarrearía a aquel patrón, que habiéndose obligado a través del contrato colectivo de trabajo a aplicar éstas cláusulas, omite hacerlo.

13.- En lo relativo a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, desde una óptica estrictamente legal, considero que el patrón que en cumplimiento al contrato colectivo de trabajo celebrado con el sindicato contratante, despida a un trabajador por haber renunciado a dicha asociación profesional o por haber sido expulsado de ésta. En el caso de una demanda de naturaleza laboral individual promovida por el trabajador en contra del despido, corre el riesgo inminente de ser responsable solidario conjuntamente con el sindicato, del pago de todas y cada

una de las prestaciones que les hubiesen sido reclamadas por el demandante, tomando en consideración que éste despido señalado genéricamente en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no se encuentra regulado como una causal específica de rescisión de la relación de trabajo, señaladas en los artículos 47 y 51 del propio código laboral.

14.- En lo tocante a la mal llamada cláusula de exclusión de ingreso, partiendo de la premisa jurídica sostenida por la doctrina, en el sentido de que la libertad de sindicación es un derecho, que no constituye un deber, por lo que ningún trabajador legalmente puede ser obligado a ingresar, a no formar parte o a permanecer en una organización sindical. De una recta interpretación de la libertad para no ingresar a un sindicato, se desprende nítidamente entonces, que el patrón no se encuentra obligado a contratar exclusivamente a personal sindicalizado, por lo que estimo que la primera parte del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, contraviene éste principio fundamental soporte del derecho social.

15.- Desde una perspectiva estrictamente jurídica, cabe señalarse que conforme a lo establecido por los artículos 8º, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, la relación jurídica de trabajo se perfecciona entre patrón y trabajador, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la mera prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral mediante el pago de un salario. De ésta situación formal legal deriva nítidamente, que el sindicato contratante carece de facultades para exigirle al patrón que en cumplimiento al clausulado de un contrato

colectivo celebrado, separe o despida de su empleo a un trabajador que haya renunciado o hubiese sido expulsado del mismo.

16.- Conforme a los principios rectores del derecho social del trabajo, dentro de los contratos colectivos de trabajo, tanto el patrón como el sindicato contratante, tienen la obligación ineludible de establecer auténticamente estipulaciones en beneficio de los trabajadores, que de conformidad con lo señalado con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no impliquen de manera alguna renuncia de derechos; de lo que se desprende nitidamente, que la inserción de la cláusula de exclusión en cualquiera de sus modalidades en un pacto colectivo, no se encuentra dentro de éste supuesto legal porque contraviene diversos preceptos constitucionales. Por lo que ante tal situación concreta, el trabajador que considere lesionado sus derechos fundamentales de índole laboral individual, por la celebración de un contrato colectivo de trabajo en éstos términos, conforme a jurisprudencia firme emitida por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se encuentra legitimado individualmente para demandar exitosamente la ineficacia jurídica de la cláusula de exclusión respectiva insertada en la convención colectiva de trabajo celebrada.

17.- Estimo que la declaración de anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión emitida por la suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante ejecutoria de fecha 16 de abril de 2001, no tiene como objetivo medular como erróneamente lo sostienen diversos tratadistas, el de pulverizar y desintegrar la cohesión y consolidación sindical que lograron de manera formidable con el

corporativismo estatal. Por el contrario pienso, que esta declaratoria viene a ser una medida correctiva de nuestro marco jurídico para reencauzar la finalidad esencial del sindicato consistente en la obtención de mejores condiciones de trabajo y de modo de vida de los trabajadores, ya que la referida cláusula de manera antidemocrática se había constituido en una fuente de abusos, para consolidar la dictadura unipersonal de aquellos líderes charros que la usaban indiscriminadamente para deshacerse con la anuencia de la ley de sus adversarios sindicalistas; así como para erigirse en omnímodos rectores para determinar laboralmente ante el patrón la contratación exclusiva de sus afiliados, logrando con ello, su fortalecimiento individual en el ámbito político y económico, en desmedro de las bases colectivas sindicalistas a la que representan.

18.- Desde el punto de vista Constitucional, estimo que la ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a declarar inconstitucional la cláusula de exclusión por separación, no tardará tiempo para que integre el carácter de jurisprudencia, y por ende, alcance el status de norma de aplicación general. En este contexto, y conforme a los nuevos tiempos y criterios tendientes a democratizar la actividad y política sindical, que tiene como nueva visión nuestro máximo tribunal. Considero que concomitante con ello, el sindicato debe adecuarse a esta tendencia democratizadora, buscando en la unidad y cohesión de sus bases, nuevas formas y estrategias que le permitan de manera organizada y concientizada conformar un bloque unitario, que le permita contrarrestar los efectos de la pérdida de canonjías, que les concedía al margen de la ley la multicitada cláusula de exclusión.

BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE ROJAS**, Carlos Antonio, *Emmanuel Wallerstein. Crítica del sistema-mundo capitalista* , 2ª edición, México, Ediciones Era, 2003.
- AIELLA DE ALMEIDA**, María Alba, *Mediación , formación y algunos aspectos claves* , México, Porrúa y facultad de derecho de la Universidad Anahuac, 2001.
- ALCALÁ-ZAMORA Y TORRES**, Niceto, *Nuevas reflexiones sobre las leyes de Indias* ,3ª. Edición, México, Editorial Porrúa S. A.,1980.
- ALONSO GARCÍA**, Manuel, *Introducción al estudio del derecho del trabajo*, España, Casa editorial Urgel, 1958.
- ALONSO OLEA**, Manuel y **CASAS BAAMONDE**, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 18ª Edición, España, Editorial Civitas, 2000.
- BASAVE, DAVAT, MORERA, RIVERA RIOS, RODRIGUEZ**, (coordinadores), *globalización y alternativas incluyentes para el Siglo XXI*, México, Editorial UNAM, 2002.
- BASURTO**, Jorge, *El proletariado industrial en México (1850-1930)*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975.
- BENDIX**, Reinhard, *Max Weber* , Buenos Aires, Argentina, Amorrortu editores, 1979.
- BENSUNSÁN**, Graciela, **GARCÍA**, Carlos y **VON BÜLOW**, Marisa, *Relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas de México*, España, Juan Pablos editor,1996.
- BOTTOMORE**, T. B., *Introducción a la Sociología*, 11a. Edición, Barcelona, España, Ediciones península,1992.

- BRICEÑO RUIZ**, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Editorial Harla S.A. de C. V., 1985.
- BURGOA ORIHUELA**, Ignacio, *Las Garantías Individuales*, 33ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 2001.
- CABANELLAS**, Guillermo, *Derecho Sindical y corporativo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959.
- CABANELLAS DE TORRES**, Guillermo y **ALCALA ZAMORA** y **CASTILLO**, Luis, *Tratado de política laboral y social*, Tercera edición, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1970, Tomo II.
- CARPIZO**, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, 6ª. Edición, México, Editorial Porrúa, 1983.
- CAVAZOS FLORES**, Baltasar, *Los trabajadores de con...fianza*, México, Editorial Trillas, 1993.
- CHINOY**, Ely, *La sociedad, una introducción a la sociología*, 4ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1990.
- CLARK MARJORIE**, Ruth, *La Organización Obrera en México*, México, Ediciones Era, S. A. de C. V., 1979.
- CLIMÉNT BELTRÁN**, Juan B., *Derecho Sindical*, 2ª. Edición, Naucalpan, Estado de México, México, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., 1999.
- COLOSI R.** Thomas y **BERKELEY**, Arthur Eliot, *Negociación colectiva*, México, Editorial Limusa, 1991.
- CÓRDOVA**, Amaldo, *La Clase Obrera en la Historia de México. En una época de crisis (1928-1934)*, México, Siglo veintiuno editores, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1980.

- CUERVO GARCÍA, Álvaro** (director), *Introducción a la administración de empresas*, 3ª Edición, España, Editorial Civitas,1999.
- DÁVALOS, José**, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S. A.,1988.
- DÁVALOS, José**, *Derecho del trabajo I*, 5ª edición, México, Editorial Porrúa, S.A.,1994.
- DÁVALOS, José**, *Un nuevo Artículo 123 sin apartados*, 3ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 1998.
- DÁVALOS, José**, *Tópicos laborales* ,3ª edición, México, Editorial Porrúa,2000.
- DE BUEN, Néstor**, *Derecho del Trabajo*, 6ª. Edición, México, Editorial Porrúa,1986, Tomo I.
- DE BUEN, Néstor**, *Derecho del Trabajo* ,13ª. Edición, México, Editorial Porrúa, 1999, Tomo II.
- DELGADO MOYA, Rubén**, *El derecho social del presente. Derecho al trabajo, al capital y a los instrumentos de producción, distribución y consumo*, México, Editorial Porrúa , 1977.
- DE LA CUEVA, Mario**, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* , 11ª. Edición, México, Editorial Porrúa , S. A., 2000, Tomo II. .
- DE LA PEÑA, Sergio**, *La Clase Obrera en la Historia De México. Trabajadores y Sociedad en el siglo XX*, México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Editorial Siglo Veintiuno editores,1984.
- DE LA TORRE VILLAR, Ernesto**, *La Constitución de Apatzingán y los creadores del Estado Mexicano*, 2ª. Edición, México, UNAM,1978.

- DURAND**, Víctor Manuel, *La Ruptura de la Nación*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales, 1986.
- FERNÁNDEZ CHRISTLIEB**, Paulina y **RODRÍGUEZ ARAUJO**, Octavio, *La Clase Obrera en la Historia de México. En el sexenio de Tlatelolco (1964-1970)*, México, Siglo veintiuno Editores, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1985.
- FREYRE RUBIO**, Javier, *Las Organizaciones Sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Atzacapotzalco, 1983.
- GOMEZJARA**, Francisco A., *Sociología*, 22ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1991.
- GONZÁLEZ CASANOVA**, Pablo. (coordinador), *La clase Obrera en la Historia de México. De la colonia al imperio*, México, Siglo veintiuno editores, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1980.
- GONZÁLEZ CORNEJO**, Aurelio, *Desarrollo organizacional. La alternativa para el Siglo XXI*, 2ª. Edición, México, Editorial Pac, 2000.
- GRAHAM FERNÁNDEZ**, Leonardo, *Los sindicatos en México*, México, Editorial Atlamiliztli, 1969.
- HUITRÓN**, Jacinto, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, México, Editores Mexicanos Unidos, S. A., 1974.
- IBARRA COLADO**, Eduardo y **MONTAÑO HIROSE**, Luis. (Coordinadores), *Ensayos Críticos para el Estudio de las Organizaciones en México*, México, Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa, UAM. Unidad Iztapalapa, 1991.
- IBARRA FLORES**, Román, *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*, México, Porrúa ,2002.

- J. GOODE**, William, *Principios de Sociología*, México, Editorial Trillas, 1983.
- KAHN- FREUN**, Otto, *Trabajo y Derecho*, 3a. Edición inglesa, traducida por Jesús M. Galiana Moreno, España, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- K. MERTON**, Robert, *Teoría y Estructura Sociales*, México, Fondo de Cultura Económica, 2002.
- KURCZYN VILLALOBOS**, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, México, Editorial Porrúa, UNAM, 1999.
- LASTRA LASTRA**, José Manuel, *Derecho Sindical*, 3ª. Edición actualizada, México, Editorial Porrúa, 1999.
- MACCHIAVELLO CONTRERAS**, Guido, *Derecho colectivo del trabajo. Teorías y análisis de sus normas*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1989.
- MANTILLA MOLINA**, Roberto, *Derecho mercantil, introducción y conceptos fundamentales, sociedades*, 27ª Edición, México, Editorial Porrúa, 1990.
- MARTORELL**, Ernesto Eduardo, *La transferencia de la empresa: problemática laboral*, Buenos Aires , Argentina, Ediciones Depalma, 1993.
- MARX**, Karl, *El capital. Crítica de la Economía Política*, Trad. de Wenceslao Roces, 10ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1980.
- MAYER**, Kurt, *Estudios sociológicos, Segundo congreso mundial de sociología*, México, 1953.
- MENDÍAS ABELLA**, Norah Josefina, *Solución de conflictos empresariales*, 4ª. Edición, Buenos Aires, Argentina, Editora Carpetas de derecho, 1989.
- MENDIETA Y NÚÑEZ**, Lucio, *El Derecho Precolonial*, 5ª edición, México, Editorial Porrúa, 1937.

- MUÑOZ RAMÓN**, Roberto, *Derecho del trabajo. Teoría fundamental*, México, Porrúa, 1976, Tomo I.
- PAOLI BOLIO**, José Francisco, *Durkheim, Sociología, pensadores*, México, Editorial Edicol, 1980.
- PAZOS**, Luis, *Ciencia y Teoría Económica*, México, Editorial Diana, 2002.
- PORRAS Y LÓPEZ**, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo*, México, Manuel Porrúa, S. A., 1975.
- PUGA**, Cristina; **PESCHARD**, Jacqueline y **CASTRO**, Teresita. *Hacia la Sociología*, 2ª. Edición. Tercera reimpresión, México, Editorial Alhambra Mexicana, S. A. de C. V., 1994.
- RAMOS ÁLVAREZ**, Oscar Gabriel, *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones*, 2ª. Edición, Tercera reimpresión, México, Editorial Trillas, S. A. de C. V., 1991.
- RECASENS SICHES**, Luis, *Sociología*, 12ª edición, México, Editorial Porrúa, 1972.
- REYES CALDERÓN**, Cuadrado, *Nociones de economía de la empresa*, España, Editorial Lex nova, 1992.
- REYES PONCE**, Agustín, *Administración de empresas, teoría y práctica*, México, Editorial Limusa, 1983.
- RIVERA CASTRO**, José, *La clase Obrera en la Historia de México. En la presidencia de Plutarco Elías Calles (1924-1928)*, México, Siglo veintiuno editores, S. A., Instituto de Investigaciones sociales de la UNAM, 1983.
- RUMNEY**, Judah, *Spencer*, México, Fondo de Cultura Económica, 1978.
- RUPRECHT**, Alfredo J., *Derecho Colectivo del Trabajo*, 3ª. Edición, México, UNAM, 1980.

SACHSE, Mathías, *Planeación estratégica en empresas públicas*, México, Editorial Trillas, 2001.

SALAMAN, Graeme y **THOMPSON**, Kenneth (compiladores), *Control e ideología en las organizaciones*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1997.

SAVAGE, Stephen, *Las teorías del Talcott Parsons*, traducido por Ángel Federico Nebbia Dising, México, McGraw Hill, 1999.

SOROS, George, *La crisis del capitalismo global. La sociedad abierta en peligro*, traducido por Fabián Chueca, México, Editorial Debate, 1999.

TAMAYO, Jaime, *La Clase Obrera en la Historia de México. En el interinato de Adolfo de la Huerta y el Gobierno de Álvaro Obregón. (1920-1924)*, México, Siglo veintiuno editores, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto, *La primera Constitución Político Social del mundo*, México, Editorial Porrúa S. A., 1971.

WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, 8ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1994, Tomo I.

DICCIONARIOS JURÍDICOS.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo*, 8ª. Edición, México, Editorial Porrúa S. A., 2000.

DE PINA, Rafael, *Diccionario de derecho*, 9ª edición, México, Editorial Porrúa S. A., 1980.

PRATT FAIRCHILD, Henry (editor), *Diccionario de Sociología*, 2ª. Edición, México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

HEMEROGRAFIA

ANDRADE SÁNCHEZ, Eduardo. *Decisión equivocada de la Corte*. En *El sol de México*. México, D. F.: 23 de abril, 2001.

ARANDA, Jesús. El sueño de un recto sindicalismo es que no haya líderes charros. En *La Jornada*. México, D. F. : 23 de abril, 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Consideraciones sobre la cláusula de exclusión*, revista el mundo del abogado, México, Año 4, número 27, julio de 2001.

GÓMEZ SALGADO, Arturo. "duro golpe", la desaparición de la cláusula de exclusión: CTM. En *El financiero*, México , D. F. : 23 de abril, 2001.

GÓMEZ SALGADO, Arturo. *Prevén el fin de las centrales obreras*. En *El financiero*, México , D. F. : 20 de abril, 2001.

JIMÉNEZ, Norma. *Nuestras resoluciones no afectan a los sindicatos que son genuinos*. En *milenio*. México, D. F. : 1º de mayo, 2001.

MARTÍNEZ, Fabiola. *El dictamen de la SCJN, apegado a derecho: OIT.* En *La jornada*. México, D. F. : 21 de Abril , 2001.

RENDON CORONA, Armando, *El cotidiano,* Revista de la realidad mexicana actual, México, Año 19. marzo-abril, 2003.

SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. *Cuestiones Constitucionales.* Revista mexicana de derecho constitucional, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, No. 9. julio- diciembre, 2003.

Reformar o cumplir la ley. Enfoque. En *Reforma.* México, D. F. : 29 de abril, 2001.

En *La jornada*, México, D. F. : 21 de Abril , 2001.

LEGISLACIÓN:

CARBONELL, Miguel (coordinador), *Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y concordada*, 15ª.Edición, México, Porrúa y UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, Tomo I.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. comentarios y jurisprudencia*, 24ª.Edición, Naucalpan, Estado de México, México, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., 2003.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

"PRONTUARIO TEÓRICO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO" editado por PROFEDET, la STPS y Miguel Ángel Porrúa, grupo editorial. México, 2001.