



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

**LIBERTAD SINDICAL Y
LA LIBERTAD INDIVIDUAL**

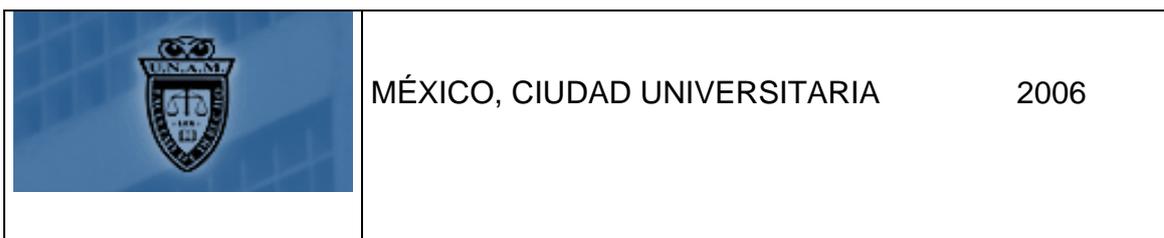
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ROCIO VARELA HERNÁNDEZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

Sr. Vicente Varela Hernández
Sra. Margarita Hernández Sánchez
Por encausarme con sus esfuerzos a ser una mujer de bien.

A MI ESPOSO

Lic. Efraín Díaz Vega
Por Impulsarme a
superarme día con día.

A MIS TIOS

Sra. Francisca Lara Méndez
Sr. Enrique Hernández Sánchez

Por sus consejos.

A MI AMIGO

Lic. Hipólito Romero Reséndez
Por su apoyo en todo momento.

A MI ASESORA

Lic. Lilia García Morales.
Por su paciencia y comprensión
en la elaboración de este trabajo.

LIBERTAD SINDICALY LA LIBERTAD INDIVIDUAL

Págs

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LIBERTAD SINDICAL

| | |
|--|----|
| 1.1. Gran Bretaña | 1 |
| 1.2. Alemania | 7 |
| 1.3. Francia | 8 |
| 1.4. Primeros Antecedentes en México | 12 |
| 1.5. Movimientos Revolucionarios | 16 |
| 1.6. Movimiento Sindical Moderno..... | 27 |

CAPITULO II

LINEAMIENTOS GENERALES

| | |
|---|----|
| 2.1 Trabajo | 47 |
| 2.2 Derecho del Trabajo | 49 |
| 2.3. Relación Laboral | 55 |
| 2.4. Sujetos de la Relación Laboral | 57 |

| | |
|--|----|
| 2.4.1. Trabajador..... | 58 |
| 2.4.2. Patrón | 59 |
| 2.5. Coalición..... | 61 |
| 2.6. Sindicato..... | 62 |
| 2.7. Contrato Colectivo | 66 |
| 2.8. Libertad Individual | 67 |
| 2.9. Libertad Sindical | 69 |
| 2.10. Cláusulas de Exclusión | 71 |
| 2.10.1 Cláusula de Exclusión de Ingreso | 73 |
| 2.10.2. Cláusula de Exclusión por Separación | 74 |

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

| | |
|---|----|
| 3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 1917..... | 77 |
| 3.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo..... | 78 |
| 3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970 | 80 |
| 3.4. Jurisprudencia | 89 |

CAPITULO IV

LIBERTAD SINDICAL Y LA LIBERTAD INDIVIDUAL

| | |
|---|-----|
| 4.1. Principio de Libertad Sindical | 96 |
| 4.2. El Individuo Frente a los Intereses del Grupo..... | 103 |
| 4.3. Libertad del Individuo en los Sindicatos..... | 108 |

CONCLUSIONES.....117

BIBLIOGRAFÍA 121

INTRODUCCIÓN

El trabajo del hombre a lo largo de la historia no ha sido valorado adecuadamente, por el contrario la explotación es una de sus constantes. El trabajador vivió momentos de incertidumbre en su estabilidad en el empleo, en relación con los riesgos de trabajo y por supuesto, en lo salarial.

Por tal situación y toda vez que la naturaleza del hombre es gregaria, se vio en la necesidad de vincularse, con la finalidad de defenderse y obtener mejoría en sus condiciones de trabajo. Sus acciones de asociación, no fueron bien vistas por el gobierno, mucho menos por los patrones; por lo que la acción de asociarse la realizaban los trabajadores en forma clandestina.

Después de muchos esfuerzos, el derecho de asociación en general, y en particular la profesional, fue reconocido por el gobierno, como garantía constitucional, es por ello que esta investigación tiene como objeto plantear las ideas propias respecto a la libertad sindical y la libertad individual, así como la aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso y cláusula de exclusión por separación, prevista en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Se invoca para fundar un sindicato, para

pertenecer a él si ya está fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical es una manifestación de la libertad individual, en ejercicio de ella se llega a la creación de un sindicato que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

El concepto de libertad sindical, cuya aplicación ya no sería en sentido positivo, es decir como el derecho de un trabajador a optar por un sindicato distinto, sino como la posibilidad de que los trabajadores no se afilien a ninguna organización lo que se conoce como libertad sindical negativa, sobre pone el interés individual al colectivo, de esta manera, se incrementa de manera peligrosa la capacidad del gobierno y de los empresarios para intervenir todavía más en la vida sindical, ya que el corporativismo laboral y sindical actual se convierte en un sistema político presidencialista, autoritario y paternalista, caracterizado por la intervención del gobierno y de los patrones en la vida sindical.

El presente trabajo esta desglosado en cuatro capítulos, cuyo contenido es el siguiente:

En el **Capítulo Primero**, se realizó una reseña histórica, estudian los antecedentes históricos, resaltando los diversos movimientos que se presentaron en los escenarios de Europa y México que marcaron la evolución de la libertad sindical mundial, cuyas consecuencias propiciaron una sana orientación de la vida laboral.

El **Capítulo Segundo**, lo dedicamos al desglose de los conceptos generales de Derecho, como es el estudio de asociación profesional, coalición, relación laboral, los sujetos que la integran, sindicato libertad individual, cláusula de exclusión en sus dos modalidades, los cuales esta relacionados con la libertad sindical.

En el **Capítulo Tercero**, denominado marco jurídico, en el cual encontraremos disposiciones jurídicas vigentes en nuestro país que contemplan la problemática de la libertad sindical, el cual nos ayudará a formarnos un criterio para fundamentar y motivar este tema.

Finalizamos con el **Capítulo Cuarto**, dedicado a realizar un análisis jurídico, sobre el ejercicio del derecho a la libertad sindical individual que tienen los trabajadores, trayendo como consecuencia la violación del libre ejercicio de afiliarse a determinado sindicato, aplicándose en contrario la cláusula de exclusión o de ingreso y buscando alguna manera de que el trabajador no este indefenso ante esta violación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LIBERTAD SINDICAL

Pretendemos con el presente capítulo fundamentar la esencia de la libertad sindical individual, es por ello que recurriremos a los antecedentes más importantes sobre los conflictos laborales y de las diversas estructuras que el movimiento obrero organizado ha vivido en los diversos momentos de la historia.

Podemos afirmar que en la consolidación del Derecho de Libertad Sindical debe considerarse a la clase obrera de algunos países de Europa como Gran Bretaña, Alemania y Francia.

También consideramos a México como un país que ha influido en el nacimiento y en la evolución de este Derecho.

1.1. Gran Bretaña

La importancia que este país tiene en relación con el surgimiento del movimiento sindical debe ser considerado como relevante, en razón de que en éste se presentaron grandes inventos que marcan el inicio de la etapa histórica conocida como Revolución Industrial, “ya que desde el siglo XVIII a darse ... las condiciones previas para la industrialización, que no se presentan, en la mayor parte de los otros países europeos, sino bien entrado el siglo XIX”.¹

¹ CHARIS GÓMEZ Roberto. Fundamentos del Derecho Sindical. Editorial Porrúa. México, 2003. p. 61.

De interés resultan los acontecimientos previos a la Revolución Industrial, pues la actividad artesanal de este país fue regulada por las ordenanzas corporativas del gremialismo, las leyes isabelinas y leyes de pobres; observamos que a partir de los primeros intentos de integrar asociaciones profesionales serán combatidos por el Estado, defensor de la clase patronal, fundado quizás en la expresión acusada por Adam Smith: “cuando las gentes de un mismo oficio se reúnen, aunque sea con motivo de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público para hacer aumentar el precio del trabajo”.²

Es tal la influencia de la idea de Smith, apoyándose en el ambiente ideológico de las clases dirigentes logró la aprobación por el Parlamento en 1799, de la primera ley de *Combination Act*, y en 1800 de la segunda; por la **primera** ley se establecía que todos los convenios conducidos por los trabajadores de fábrica, o por otros asalariados, para obtener un aumento de jornal o de reducción de la duración de trabajo, eran ilegales, por la **segunda** se condenaba a pena de reclusión a cualquier obrero o empresario que entraba a formar parte de una coalición o de una asociación, o que incitaba a abandonar el trabajo o que ayudaba a los huelguistas.

Es de resaltar que la segunda ley, no obstante, de condenar a trabajadores y patrones, en realidad afectaba en forma exclusiva a los trabajadores.

Por lo anterior, el movimiento obrero inglés actúa en la clandestinidad y en ciertos momentos con características de enfrentamiento

² Ibidem. P- 61.

como fue la reacción de antimaquinismo que ejerció en un momento determinado.

El ambiente social que imperaba en esta época favorece el desarrollo industrial y como una consecuencia lógica acentúa el carácter revolucionario del sindicalismo, presentándose una serie de huelgas con objeto de lograr el poder político.

La reacción del Parlamento en contra de las conductas de agitación que propiciaba la clase obrera fueron las *Six Acts* de 1819, que prohibían los mítines obreros y la publicación de los diarios de clase, imponiendo fuerte multas a los responsables de estas publicaciones que en conjunto eran consideradas sediciosas.³

La situación adversa a la clase trabajadora encontrará apoyo en Francis Place quien logró, en 1824, la abrogación de las leyes de la *Combination Act* y en 1825 la aprobación por el parlamento de *la Peel's Act*, que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga.

En la evolución histórica-social para consolidar el derecho de asociación profesional debemos mencionar que en 1835 otras violentas agitaciones, que a menudo invadían también el campo político, indujeron al Parlamento a abrogar las normas represivas de las coaliciones, y el movimiento de organización de las *trade-unions* y de los *cartels* tuvo enorme impulso. Quedando todavía en vigor algunas normas antiguas, que dieron pie a actos de represión rigurosa.

³ Cf. CHARIS GÓMEZ. Op. cit. p 62.

Los actos de 1835 deben ser considerados como consecuencia del derecho que ejercieron los trabajadores desde 1824, en el que se les reconoce el derecho de asociación y de solicitar salarios; así tenemos que:

En 1834 se funda la *Gran National Consolidated Trade Unions*, cuya pretensión era la de destruir estructuras económicas del capitalismo industrial por medio de una huelga general.

En 1845, se funda *la National Association Of United Trade* que con tácticas más moderadas consigue en 1846 que se establezca la jornada de diez horas y que mejoren las leyes protectoras del trabajo.

En 1881 se constituye una Federación democrática, que tres años después se convierte en una Federación Social Democrática, y como dato sobresaliente tenemos que mencionar que ésta fue dirigida por un discípulo de Marx.

En 1884 surge en Londres la Sociedad Fabiana que propició el movimiento conocido fabinismo; ésta pretendió promover el socialismo por vías de la evolución, pero sus procedimientos no estaban exentos de pretensiones activistas.

En 1892 se crea el *Scotish Labour Party*, y en 1893 el *Independent Labour Party*; este partido político, como lo indica su denominación, estuvo constituido exclusivamente por trabajadores.

En los años posteriores a 1920, empieza a influir otro movimiento típicamente inglés, el Gildismo que nació antes de la guerra europea, pero que alcanza su mayor desarrollo en esta época; tendía exclusivamente a formar unidades productoras obreras y, aunque tuvo un éxito inicial, sobre

todo en el campo de la industria de la construcción, después perdió toda importancia.

En el año de 1875 se aprueba la Ley conocida como *Conspiracy and Protection of Prosperity Act*, que protege el derecho de asociación profesional declarando que “no puede ser considerado como infracción de la ley penal, y por tanto, no puede ser perseguido, cualquier acuerdo concertado entre dos más individuos destinado a ayudar en los conflictos de trabajo, a los empresarios o a los trabajadores”.⁴

También en 1875 se aprueba la *Trade Unión Amendemet act*, que introduce en forma definitiva al sindicalismo británico al campo jurídico, al declarar “que es legítima la acción dirigida a regular las relaciones entre los trabajadores y patronos o entre trabajadores y trabajadores aunque ello represente imponer restricciones productivas en la organización de cualquier industria o negocio.”⁵

La Ley *Trade disputes Act*. de 1906 y la *Work-mens compensation Act* del mismo año aseguraron la estabilidad jurídica de los sindicatos y del convenio colectivo de condiciones de trabajo. La Ley del 17 de mayo de 1913 *Trade Unión Acts* permitió establecer en las reglas internas de las *Trade-Unions* no sólo los objetivos laborales y económicos propios de la acción sindical sino incluso los políticos, pues los autorizaba a dar apoyo al partido laborista.

Por medio de la *Trade Amalgamation* del 10 de junio de 1917, se permite la concentración sindical determinando las condiciones que deben

⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. *Derecho Sindical*, Editorial Porrúa. México, 1991. p. 186.

⁵ Idem.

reunir los escrutinios de los sindicatos para acordar las fusiones de las *Trade-Unions* y formar así grandes organismos sindicales.

El ministro MacDonald propuso al Parlamento en 1930 modificar los preceptos establecidos en *al Trade Union Disputes Act*, del 29 de julio de 1927, y se confirma la ilegalidad de la huelga por solidaridad o por simpatía. Prohibición que quedará sin efectos a partir de 1946.

La exposición desarrollada nos permite confirmar que Inglaterra es la cuna del sindicalismo por haber encontrado en el desarrollo industrial la respuesta organizada de la clase laborante, aunque existen autores que sostienen lo contrario.

Creemos que actualmente el sindicalismo inglés presenta posiciones, pacíficas y de colaboración con el gobierno, guardando similitud con el sindicalismo norteamericano.

1.2. Alemania

El sindicalismo alemán es tardío, como lo fue en el mayor número de los países de Europa.

En este país no se observan gremios medievales, sólo serán integrados a los sindicatos obreros algunas asociaciones de oficiales; su origen es autónomo, lo encontraremos a partir del siglo XIX, en forma incipiente y con motivo de la industrialización, el principio inicial del sindicalismo germánico es el anti-intervencionismo estatal, sustentado por la Sociedad de Educación Obrera, con base en la filosofía de Shultze Delitsch, es decir, en la necesidad de auto ayuda del trabajador, el

movimiento obrero fue día tras día más poderoso, así como su sindicalización, aparte de un intento bastante importante de sindicalismo liberal, acabó por polarizarse en dos direcciones ideológicas distintas: una socialista-democrática y otra cristiana social.

Será la dirección socialista la que tendrá mayor influencia en las primeras décadas del siglo XIX, pues a partir de esta fecha el vínculo de los sindicatos con el partido socialista fue muy estrecho.

La actuación de los sindicatos alemanes en la vida política es de relevancia, pues sus acciones fueron de peso para limitar actitudes dictatoriales e injustas. Hacen fracasar en 1920 el golpe dictatorial de Wolfgangkapp a través de su huelga general. Sin embargo; esta actitud no es asumida ante los conflictos que se dan en la época de Adolfo Hitler, pues su inoportuno abstencionismo fue de lamentar.

A partir de esta fecha el nuevo régimen instaure otras condiciones, no conservó ni siquiera las apariencias y el vocabulario del sindicalismo, sino que fue directamente a un sistema económico autoritario en la organización de las empresas productoras.

En esta etapa se desenvuelve con diversos momentos interesantes, pues no debe olvidarse que es precisamente este sistema autoritario el que permite el desarrollo ideológico, y sienta los principios que se han universalizado en tratar de obtener mejores condiciones de trabajo, mejores prestaciones, mejorar el nivel de vida, así como la instauración de líneas filosóficas, tales como interpretación materialista de la historia, nueva forma de socialismo, y fundamentalmente la concepción de la doctrina marxista, que se aparta de la utópica. Estas ideas se concretizan a criterio de la filosofía alemana, para todos los obreros del mundo.

Posterior a la segunda guerra mundial se observa con mayor claridad la estructura de las organizaciones sindicales, pues el Congreso de Munich de 1946 queda constituida la Federación de Sindicatos Alemanes.

1.3. Francia

En este país se observan hechos relevantes de carácter ideológico e histórico; debemos considerar que el desarrollo asociativo se manifiesta por la Revolución Industrial y por “coincidir el desarrollo de este fenómeno económico social con el desenvolvimiento de la mayor de las transformaciones políticas sucedidas en los últimos cien años, la Revolución Francesa; y por obrar sobre la evolución de este movimiento, directa o indirectamente, por acción o por reacción, principios ideológicos, que aunque muy dispares, tuvieron una fortaleza considerable”.⁶

Previamente a la etapa de la industrialización se presentaron hechos que producen efectos en beneficio de la naciente inquietud sindical, estos fueron:

- Limitar el exclusivismo artesanal de las corporaciones gremiales.
- Conceder privilegio de funcionamiento o manufacturas que superaban la artesanía y que quedaban fuera del encuadramiento gremial.
- Suprimir aquellas corporaciones gremiales.

⁶ *Ibidem.*, p. 66.

- Y finalmente de imposibilitar toda la resurrección de las mismas, persiguiendo los últimos vestigios del corporativismo industrial.

Es decir se prohíben manifestaciones que pudieran culminar en la unión obrera, por lo que en febrero de 1776, mediante el Edicto de Turgot, se suprime la organización gremial y todo intento de reunión que tuviera objeto de aumento de salarios o cualquier otra manifestación con características similares.

El derecho de asociación en Francia también es afectado por la prohibición de la *Ley Chapalier*, “que es considerado el documento base para el estudio de la lucha por la libertad y el derecho de coalición y se le puede definir como la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores”,⁷ su autor al formular su iniciativa, manifestó a la Asamblea Constituyente que ciertamente deben consentirse las reuniones, pero no debe ser permitido a los ciudadanos que ejercen una profesión, reunirse para tratar de sus intereses privados, no pueden permitirse a nadie inspirar a los ciudadanos un interés intermedio, ni separarlos de la cosa pública por un espíritu corporativo.

La iniciativa que se convierte en Ley, representa en síntesis una prohibición al derecho de coalición, señalándose penalidad al considerarlo como delito; como prohibición consideramos que fue positivo en un sentido: favoreció la sindicalización; pues la condenación explícita del sindicalismo, aún antes de que éste existiera, y a contrario *sensu*, el estímulo más agudo para que este naciera y se desarrollara dentro de la clandestinidad y

⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa. México, 1961, p.241

adquiriera por consiguiente, desde el principio, un carácter subversivo contra la legalidad constituida.

Con las limitaciones que se dan, a través de la Constitución Francesa, Leyes y Decretos es, que en éste país las relaciones se dan con base en los principios de liberalismo económico y en perjuicio de los trabajadores. Sin embargo, debemos resaltar que consolida al Derecho, pues en este ambiente liberal empieza a germinar las ideas de Sain Simón, Fourier, Luis Blanc, Proudhón y otros. El pensamiento de estos ideólogos se hace presente en las asambleas obreras, en las que se busca la consolidación del derecho de asociación y la exigencia de mejores salarios y condiciones de trabajo y vida de los obreros, las cuales se regularán favorablemente.

Feroci afirmó que “el éxito siempre creciente de *los sindicat professionnels* se impone: una ley de 5 de mayo de 1864 concedió el derecho de coalición lo mismo a patronos que a obreros, rodeándolo, sin embargo, de numerosas cautelas”,⁸ éstas se reflejaron en disposiciones de otras leyes que limitaban su acción, sin embargo durante el período de gobierno francés conocido como Bonapartismo se derogan dichas limitaciones, incluyendo aquellas del Código Penal que consideraba como delito las acciones sindicales, principalmente la de los obreros.

El período que comprende de 1879 a principios del siglo XX es favorable para el movimiento sindical y sin duda favorece su doctrina con las aportaciones ideológicas de diversos autores, pues durante este período de definitivo desarrollo del sindicalismo francés siguen influyendo fuertes factores ideológicos; continúa la influencia del socialismo federalista de los

⁸ FEROCI, Virgilio. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Reus, Madrid, 1942. p. 36

proudonianos muy cercano al anarquismo; del socialismo más ortodoxo de Guesde, y del marxismo representado por las acciones francesas de la Internacional, apareciendo un nuevo factor, el llamado sindicalismo revolucionario emparentado con el anarquismo, apoyando doctrinalmente en las tesis de Jorge Sorel, de elogio a la violencia y a la supuesta fecundidad reformadora del mito de la huelga general.

La huelga general fue considerada por sus teóricos como el instrumento idóneo para lograr avanzar en los fines primarios del sindicalismo; sus grandes expositores Sorel, Berth, Panunzio, Grifulges, entre otros, así lo expusieron y difundieron. Fue la Confederación General de Trabajadores quienes en mayor medida la aceptaron, “La CGT”, se situó, desde su origen, como órgano de lucha de clases y se determinó, hasta hoy, el verdadero partido del trabajador, no escondiendo una cierta rivalidad con el partido socialista, criticando a los políticos y permaneciendo apartada de ellos en la medida de lo posible”.⁹

La actual situación del movimiento sindical francés persigue con los fines primarios; y ante el desarrollo tecnológico, las mejoras laborales sin enfrentarse al gobierno estatal que por estas fechas es de corte socialista; por lo que el derecho sindical se respeta y se promueve.

1.4 Primeros Antecedentes en México

El derecho a asociarse ha pasado por diversas etapas en México sólo se marcan dos momentos en la trayectoria de la libertad sindical, siendo

⁹ *Ibidem*, p 68.

estos el de tolerancia y la plena aceptación por parte del Estado y la sociedad.

Antes de la dominación española no podemos considerar hubiese en los pueblos aborígenes una organización que permitiera hablar de libertad sindical, pues independientemente de su posesión de tierras registradas en algunos sistemas comunales, ellos no pudieron determinar la creación de una verdadera organización profesional.

Después de la conquista de México, realizada por Hernán Cortés, era se trataba de aplicar en los nuevos dominios de España los principios y normas regidoras en México, y por ellos se transplanto el régimen corporativo a la llamada Nueva España constituida en el territorio mexicano.

Advertimos existe un ataque a la libertad sindical, se controló la producción, evitando la competencia de las artesanías mexicanas respecto a la producción importados de España.

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

Con la independencia iniciada en 1810 destruyó la organización colonial, formalmente vinieron a desaparecer los gremios en la época de la reforma, en donde todos los bienes pasaron a considerarse como nacionales.

Durante el México Independiente, es en la Constitución de 1857, donde se reconoce por primera vez la asociación en general; en sus artículos 4º, 5º y 9º, dichos preceptos limitan los abusos ocurridos en la Colonia, desapareciendo por mandato constitucional los estancos, eliminando la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos para ejercer cualquier trabajo siendo lícito.

Después de 1857 los obreros se acogieron al sistema corporativo de consumo y al mutualismo, haciendo alianza con los artesanos, quienes entonces se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad para la reglamentación del trabajo y la conquista del derecho de huelga, lo que constituía una amenaza de cambio social. “Desde entonces el movimiento obrero utiliza la asociación profesional y la huelga, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de lo dispuesto en el artículo 925 del Código Penal de 1871 el cual tipifica el delito de coalición y por consiguiente se impedía con ella el alza de los salarios a través de la misma”.¹⁰

Alberto Trueba Urbina realiza el siguiente comentario al respecto: “La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la Reforma.

La reforma fue una revolución necesaria y forzosa, que trajo consigo el liberalismo e individualismo y con ello nace la libertad de trabajo.

¹⁰ FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Testimonios Históricos. México. 1980. Pág. 10

En el Congreso Constituyente de 1856-1857 se declararon en una forma solemne los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales”.¹¹

Las malas condiciones de trabajo y de las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales. Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el estallamiento de huelgas, los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero en realidad se orientaban hacia la organización sindical. Durante el primer decenio del siglo pasado, algunos gobernantes como José Villada y Bernardo Reyes, trataron de corregir esta situación, para la cual promulgaron leyes sobre “Riesgos y Profesiones”.

Las sociedades mutualistas, también denominadas Círculo de Obreros Libre, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, autores del “Programa y Manifiestos a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano”, suscrito en 1906. La importancia de este manifiesto para los derechos laborales fue trascendental al implantar jornada de ocho horas; salario mínimo, trabajo doméstico; prohibición de utilización de menores de quince años; mejoras en condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; habitación para los trabajadores; indemnización por accidentes de trabajo; descanso semanal; pago de salario en efectivo; supresión de las tiendas y limitación al empleo de extranjeros en la empresa.¹²

Aun cuando el programa salió al dominio público, en julio de 1906, las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la Huelga*. Botas México, 1950. Pág. 34.

¹² FLORES MARGADANT, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 110.

organizados, gracias a las publicaciones “Regeneración y El Hijo del Ahuizote”, de franco contenido revolucionario.

Desde entonces el movimiento obrero utiliza la asociación profesional y la huelga, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de lo dispuesto por el artículo 925 del Código Penal de 1871, el cual tipifica el

delito de coalición y por consiguiente se impedía con ella el alza de los salarios.

1.5. Movimientos Revolucionarios

La esencia del sindicalismo mexicano se encuentra en los antecedentes de los conflictos laborales y de las diversas estructuras que el movimiento obrero organizado ha vivido en varios momentos de la historia; todo ello ha reiterado en la creación de disposiciones jurídicas que han tenido, como fin proporcionar un mejor trato al trabajador en sus relaciones de trabajo. Es por ello que los antecedentes en México comienzan concretamente en la Revolución Mexicana, época en la cual los obreros se acogieron al sistema cooperativo de consumo y al mutualismo, haciendo alianza con los artesanos, a quienes se consideraban integrantes de la pequeña burguesía, fomentándose el espíritu de solidaridad para la reglamentación del trabajo y la conquista del derecho de huelga.

Las malas condiciones de trabajo contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales. Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el estallamiento de huelga, los trabajadores comienzan a organizarse en asociaciones para mejorar sus condiciones de trabajo, por medio de los siguientes movimientos obreros:

Huelga de Cananea, la organización obrera constituye el punto de partida para el intercambio de ideas de un mejoramiento; así, en 1853 se crea en México la Sociedad de Obrero, que agrupaba a obreros, sombrereros, artesanos de Guadalajara; en 1862 se organiza el Círculo de Obreros destinados al auxilio mutuo y defensa de los intereses de los artesanos y trabajadores urbanos; en 1872 se funda el Gran Círculo de Obreros de México, que tuvo como presidente a Santiago Villanueva; en 1876 se celebra el primer Congreso Permanente en el que se acuerda como objetos: “La instrucción, superación cultural de los trabajadores, la creación de talleres, cooperativas, garantías políticas y sociales para los trabajadores” en 1880 se reúne el Segundo congreso Permanente; como resultado de esta Asamblea se crea la Confederación de Trabajadores Mexicanos, con escasa influencia”.¹³

La situación laboral en México en esta época presenta grandes desigualdades entre el capital y el trabajo. En Cananea Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal “Humanidad”, a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, con un valor civil que alentaba a los trabajadores, para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante.

Esteban Baca Calderón al señalar que el número de barreteros y dentadores mexicanos era insignificante comparados con el de extranjeros. El cargo de capataz y mayordomo estaban reservados a los extranjeros, por

¹³ CASA DE LAS AMERICAS. Cronología del Movimiento Obrero y de las luchas por la Revolución Socialista de las de América Latina (1850-1916). Editada por Casa de la Américas, República de Cuba, 1979. p. 13.

excepción recaía este empleo en un mexicano; y en cuanto a los empleos superiores en talleres, oficinas, etc., diremos que todos los jefes eran extranjeros y todos percibían magníficos sueldo. Los extranjeros ocupaban residencias decorosas, alcanzando un alto nivel de vida y disponían de fuertes sumas de dinero, que enviaban al país vecino y su condición económica ofrecía un contraste lastimoso.

La inconformidad de carreros, rezagadores, barreteros, adomadores, etc., pues no obstante, de percibir salarios bajos y laborar jornadas infrahumanas, los mayordomos con el objeto de hacer producir al máximo a los trabajadores pretendieron en forma unilateral despedir a varios de ellos; con fundamentos en un Reglamento de Fábrica, exigieron mayor rendimiento en sus labores a sus obreros.

Por esa razón incita a los trabajadores al reclamo de sus derechos: “Si hoy la clase humilde a la que me honro en pertenecer, se uniera para reclamar justicia en el pago de su trabajo, los caciques viles lacayos del capitalismo, nos perseguirían irremisiblemente; bien comprenderían que enseguida nos uniríamos también para derrocar los del poder y exigirles responsabilidades”.¹⁴

En la noche del 31 de mayo en la mina “*Oversigh*” se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros, dicho movimiento se desarrollo pacíficamente.

En las primeras horas del día 1° de junio del 1906 la Unión Liberal Humanidad presidida por Manuel M Diéguez, Esteban Baca Calderón y

¹⁴ Ibidem. p. 22

Francisco de Ibarra; los dos primeros integraron con otros trabajadores, el Comité de Huelga, mismo que dieron a conocer a los patrones el siguiente pliego de peticiones.

“1° Que el pueblo obrero declarado en huelga.

2° El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del empleo de mayordomo Luis (nivel 19)
- II. El sueldo mínimo de obrero, será de cinco pesos con 8 horas de trabajo.
- III. Todos los trabajadores de *Cananea Consolidated Cooper*, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes de los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo Mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho de ascenso según se lo permitan sus aptitudes”.¹⁵

En este movimiento social no se da arreglo favorable a los trabajadores de Cananea, por el contrario, son reprimidos por fuerzas gubernamentales nacionales y del extranjero. La conducta del gobierno sonorense fue censurada fuertemente, pues este no había tenido vergüenza

¹⁵ TRUEBVA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México, 1950. p. 78

en traer *rangers* norteamericanos para masacrar a sus propios compatriotas. El movimiento fracasó y los principales dirigentes de la huelga, Manuel M Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron condenados en prisión en las mazmorras de San Juan de Ulúa.

El final de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros, pero esta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

Huelga de Río Blanco, el origen de este movimiento fue en el año de 1907, el cual radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Este movimiento se inicia con el objeto de buscar mejores condiciones laborales en jornadas y salarios.

El descontento de los trabajadores se hizo sentir a través del Círculo de Obreros Libres, en virtud de que el Centro Industrial en forma unilateral como sucedió en Cananea fijó un reglamento en el que estimulaba una jornada de 14 horas con el mismo sueldo.

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores y necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge.

El movimiento se presenta en varios Estados de la República, entre los que se encuentran Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro y el propio Distrito Federal.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el Reglamento par las Fábricas de Hilados y Tejidos de algodón cuyo contenido es el siguiente:

“La Cláusula Primera fijó una jornada de 6 a.m. a 8 p.m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La Entrada será cinco minutos antes de la hora a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana.

La Cláusula Catorce fijo los días de fiesta:1° y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1° y 2 de noviembre y 8 y 25 de diciembre.

La Cláusula Doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.

La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fabrica, la misma cláusula indica que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación por un plazo de tres días”¹⁶

Este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo, Teoría General. Editorial Porrúa. México.1980. p. 9

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paró general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo o subyugar a las masas proletariadas en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en confabulación con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblano, como consecuencia los obreros abandonaron sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y también defenderse del ataque que entrañaba la actitud patronal.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente Díaz, quien atiende a la Comisión Obrera; ésta le entrega al Presidente cinco demandas básicas:

- ❖ Disminución de las jornadas, con relación a las dificultades de la labor.
- ❖ Que bajo ningún pretexto le impongan multas de ninguna clase.
- ❖ Que no se les haga descuento alguno para las fiestas civiles o religiosas.
- ❖ Que en las pequeñas fincas que se les arrendan se les reconozcan todos los derechos que tienen los inquilinos,

protestando de la prohibición de no admitir en sus habitaciones a parientes y amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fábricas.

- ❖ Que se les libre de la gabela de pagar canillas y lanzaderas que se destruyen en mano del operatario, ya por defectos de construcción de tales piezas”.¹⁷

El Presidente Díaz tuvo la oportunidad para iniciar la reforma social, pero nada concedió a los trabajadores, el presidente recogió la promesa de los industriales de que continuarían estudiando las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la industria y en varias cláusulas del laudo recomendó un trato humano, se obligó a los empresarios a pagar un médico para el servicio de los trabajadores, se ordenó nivelar los sueldos, se recomendó un sistema de primas para los obreros diligentes, se decreto que las multas impuestas a los obreros formarían un fondo para ayuda de las viudas y necesitados; los útiles que se rompieran no se cobrarían a los obreros a menos que hubiera culpa de su parte los industriales procurarían mejorar las escuelas instaladas en sus fábricas y no se utilizaría el servicio de niños menores de siete años.¹⁸

¹⁷ CARDOSO, Ciro F.S., De la Dictadura Porfirista a los Tiempo Libertarios. UNAM Siglo XXI, México, 1980. p. 176

¹⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. P.259.

Asimismo, en el laudo arbitral declara en su artículo 1° que los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a las costumbres establecidas.

El laudo fue aceptado por todos los estados en huelga, los representantes de cada Estado convocaron a Asamblea General y expusieron el contenido de la Resolución. Fue aceptado nuevamente por cinco de los Estados participantes y solamente Río Blanco no lo confirmó, por lo contrario, pidió la destitución de su representante, José Morales.

A pesar de que en varias ocasiones fueron llamados al trabajo, se negaron a laborar, aunque algunos sí lo hicieron.

Los trabajadores postrados en la puerta de la fábrica empezaron a mostrar su coraje y odio en contra de sus opresores, fundamentalmente en contra del francés Víctor Garcín. Los ánimos fueron acalorándose más y más, el producto de ello fue el enfrentamiento que se inició por parte de los patrones los dependientes sacaron sus pistolas y las dispararon, lo que acabó por enfurecer a la masa obrera que ya no se detuvo y empezó a saquear la tienda en venganza de lo mucho que ya había sufrido.¹⁹⁶ La intervención de la policía no logra controlar la situación.

Los trabajadores de Río Blanco se encaminaron a Nogales; en este lugar dieron libertad a los presos y quemaron la tienda de raya un Centro Comercial, propiedad de Víctor Garcín.

^{19 16} PEÑA SAMANIEGO, Río Blanco. CEHSMO. México, 1976. p. 72.

El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía. Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue establecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros. Tres años más tarde la Revolución había triunfado.

Díaz renuncia conforme a los Tratados de Ciudad Juárez, y ocupa la presidencia de la República León de la Barra. Durante este interinato, Francisco I. Madero efectuó su campaña y es electo presidente de la República; tomo posesión el 6 de noviembre de 1911 interrumpiéndose el período presidencial con su asesinato, ocurrido el 22 de febrero de 1912. Madero se preocupó más por el aspecto político electoral y administrativo que de los problemas sociales, lo que motivó rompimiento con los líderes que combatieron a Díaz y esperaban un cambio.

La Casa del Obrero Mundial nace el julio de 1912, sin la fuerza y el sustento que logró la sucesora CROM. Luis Araiza expresa que “su nacimiento fue sui-generis, pues al quedar constituida se aparto del formulismo, por esa razón no elaboró declaración de principios, ni estatutos, no se estructuró como Federación de Sindicatos Obreros y menos aún como Confederación Nacional. La Casa del obrero nació hija de las circunstancias porque no existió ningún acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla; ello obedece que en sus primeros meses de vida, funcionó simple y sencillamente como centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas; su nombre original fue así: Casa del Obrero, lo de Mundial se le agregó después”.²⁰

²⁰ ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero mexicano, T.III. Segunda edición. Casa del obrero Mundial. México, 1975. p. 17

Posteriormente y con motivo de la lucha que inicia Venustiano Carranza en contra del Gobierno de Huerta, sus integrantes se unen al movimiento constitucionalista, firmando el 17 de febrero de 1915 un pacto con dicho gobierno, lo que dio origen a los batallones rojos.

El acuerdo es aceptado en Veracruz por los representantes de la COM, Rafael Quintero, Carlos Rincón entre otros, entre los líderes sobresalientes el electricista Luis N. Morones, el mecánico Salvador González y el tejedor Martín Torres.

Entre los batallones más sobresalientes: “La Federación de Obreros y empleados de la Compañía de Tranvías de México integró el Batallón llamado “hijos de Orizaba”, la Federación de Obreros de Hilados y Tejidos, Unión de Canteros Mexicanos y el Sindicato de Sastres integraron el Batallón llamado “Supremos Poderes”.²¹

La actuación de la Casa Obrero Mundial fue importante para el gobierno de Carranza, más no para los obreros, pues ese compromiso dañó la posibilidad de crear un movimiento sindical autónomo. A partir de allí los portavoces del movimiento obrero tendrían que hacer la corte a los políticos para obtener favores, es por ello que algunos los críticos consideran que la Casa del Obrero Mundial traicionó sus principios y sacrificó el bienestar del trabajador a cambio de ventajas inmediatas.

La relación de la COM y el gobierno de Carranza, se vio afectada en forma casi inmediata pues ésta reprime en 1916 la huelga que plantea la

²¹ *Ibidem.* p.23

Federación de Sindicatos del Distrito Federal y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, movimiento dirigido por la Casa del Obrero Mundial.

El conflicto social y político que propició Victoriana Huerta culminó con el triunfo de Venustiano Carranza; este convoca a un Congreso Constituyente que discute y aprueba la Constitución de 1917. No obstante que las condiciones laborales fueron garantizadas en el ámbito constitucional, aún persistieron problemas con la clase obrera de carácter colectivo y político, por lo que Carranza buscó una solución para contrarrestar la presión de la Casa del Obrero Mundial, y el gobierno de Coahuila fue el indicado para lograr el objetivo.

1.6 Movimiento Sindical Moderno

El primer párrafo del artículo 123 de la Constitución de 1917, en su redacción original contempló autoridades nacionales y estatales con facultades para expedir leyes laborales, establecía “el Congreso de la Unión y los legisladores de los estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberá sujetarse a las siguientes bases”²²

Estas leyes presentaron problemas en su aplicabilidad por razones de control político estatal; además dadas las condiciones geográficas y económicas, el contenido de las mismas no era uniforme, por lo que se pensó en la expedición de una Ley Federal del Trabajo.

Sobre las razones que motivaron la expedición de la Ley Suárez Gaona nos presenta tres: una obra, que expresa que la Ley Federal del

²² TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, México., 1962, p 63.

Trabajo de 1931, surge por al fuerza del movimiento obrero, esta postura

hace referencia sobre Cananea y Río Blanco, así como de las organizaciones que presentaron dicho movimiento, resaltando la participación de la Casa del Obrero Mundial y de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos.

Para Blanca Ruth Esponda de Torres, fueron dos de los antecedentes que influyeron en la creación de la Ley de 1931; “Uno es de carácter social y se encuentra en los múltiples desajustes obrero-patronales que provocaba la inexistencia de disposiciones jurídicas claras y precisas en la materia; el otro es de carácter político y se refiere a las iniciativas que habían tomado primero el Presidente Plutarco Elías Calles y, posteriormente, el Lic. Emilio Portes Gil, para formular un proyecto de Ley Federal, tomando ambos casos, como punto de partida la experiencia que el propio Portes Gil, había tenido durante su gestión al frente del Gobierno del Estado de Tamaulipas”²³

Previo a la elaboración del Proyecto el Presidente Portes Gil convoca a los diputados miembros del Partido Nacional Revolucionario, para que analicen los aspectos constitucionales sobre las probabilidades que se pretende, esto acontece el 3 de agosto de 1929. El 4 y 5 de mismo aprueba la Cámara de Diputados el Proyecto, y el 6 hace lo suyo la Cámara de Senadores.

Con esta decisión se sientan las bases para que el Congreso de la Unión estuviera facultado para expedir una Ley Federal del Trabajo, los

²³ ESPONDA DE TORRES, Blanca Ruth. Pascual Ortiz Rubio y la Primera Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., p 73

artículos que se modifican son el 73 en su fracción X, y el 123 en su parte introductoria.

Este documento aunque no fue aprobado durante su gobierno, su influencia fue decisiva, así lo señalan sus creadores, cuando en la exposición de motivos, se conservan disposiciones de los Estados que produjeron resultados satisfactorios, y proyectos de la Ley para el Distrito Federal y el de Emilio Portes Gil, y las opiniones, obreras y patronales.

Asimismo, se define la orientación de esta Ley en los siguientes términos: el gobierno por origen y convicción formula una ley con contenido del artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, estuvo estructurada con 11 títulos, distribuidos en la siguiente forma: título Primero contempla las disposiciones generales en las que resaltan el artículo segundo; este expresa que las relaciones entre el estado y sus servidores se regirán por las Leyes del servicio civil que se expidan,

asimismo se contempla el concepto de trabajador y patrón intermediario. Título Segundo, incluye los aspectos del contrato individual del trabajo garantizando la libertad de contratación a menores de 16 años, y menciona las reglas para los mayores de 12 y menores de 16, señala las condiciones consideradas como nulas en los contratos, contempla la sustitución patronal, el contrato colectivo, las horas de trabajo, los descansos legales de las jornadas de los descansos obligatorios, del salario, del salario mínimo, del Reglamento Interior del Trabajo, del trabajo de mujeres y menores de las obligaciones y prohibiciones a patrones y trabajadores, de las modificaciones de los contratos de trabajo, de la suspensión de los contratos de trabajo, de la rescisión de los contratos de trabajo, de la terminación de los contratos de trabajo, del trabajo de los domésticos, del trabajo en el mar y vías navegables, del trabajo ferrocarrilero. Trabajo del Campo, de la pequeña

industria, de la industria familiar y del trabajo a domicilio. Título Tercero; trata sobre el contrato de aprendizaje.

Título Cuarto: señala los lineamientos sobre el sindicato. Título Quinto; lo hace sobre las coaliciones, huelga y paros. Título Sexto establece las reglas acerca de los Riesgos de Profesiones. Título Séptimo; indica lo relacionado con las Prescripciones. Título Octavo; establece acerca de las autoridades del trabajo, sus funciones y competencia.

Título Noveno; trata del procedimiento ante las Juntas, de las recusaciones, de las conciliaciones ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, de los procedimientos ante los Juntas Centrales y Orden Económico, de la ejecución del laudo. Título Décimo, establece las responsabilidades de las autoridades del trabajo. Título Undécimo, fija las sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

La libertad sindical consagrada por el Constituyente de 1917 y consolidada en la Ley de 1931, consistió en el derecho a la existencia de las asociaciones de trabajadores. Se reconoce expresamente el derecho de aquellos a formar sindicatos, sin haber necesidad de una autorización previa, además de ser la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses comunes. Esta disposición tiene doble instancia, el reconocer a las organizaciones obreras su carácter de instrumentos lucha, y separarlas claramente de los organismos patronales, descartando la existencia de una agrupación mixta.

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

Los sindicatos expresan en la Exposición de Motivos “la participación de los derechos inherentes a la soberanía, y se eleva a la categoría de órgano del Estado, quedando en cambio sujeto a la autoridad de éste, con el que colabora en los fines de organizar la producción nacional”²⁴

El sindicato se encargaba de hacer respetar la barra social, marcando los límites al enfrentamiento de las partes y aseguraba el control y la disciplina de los trabajadores.

Se lucha por el respeto al principio de la libertad sindical, la cual se traduce en dos cuestiones:

1. Dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte del sindicato o no; y
2. Salvaguardar su prerrogativa para separarse de mismo, cuando le convenga, así como la de elegir entre varias agrupaciones.

²⁴ SAENZ, Aarón. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo”. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Núm 2. México. Abril-Junio. 1981. Pág. 71.

El proyecto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 enviado al Congreso, consagraba el principio de libertad sindical, así fue aprobada.

Reglamentó lo relativo al registro de los sindicatos y a sus consecuencias.”Los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos, sin necesidad de recabar autorizaciones previas. Esto significa que los trabajadores pueden promover abiertamente la creación de organismos de defensa, reunirse cuantas veces sea necesario para constituirlos, elaborar sus estatutos y elegir mesas directivas. Concluida esta etapa, deben solicitar su registro ante las autoridades del trabajo especificadas en la ley, para que estas verifiquen si se han cumplido los requisitos formales, si se persiguen por la nueva agrupación, los fine propios y sus estatutos contienen los preceptos necesarios en el desenvolvimiento democrático de su funcionamiento “²⁵

El registro de un sindicato produce efectos ante todas las autoridades y los actos que ejecuta tendrán plena validez cuando se ajusten a derecho, goza de personalidad jurídica, tiene capacidad legal para adquirir bienes y no podrá ser cancelado su registre por al vía administrativa.

La libertad de asociación sería incompleta si los sindicatos no tuvieran a su vez la posibilidad de formar Federaciones y estas la de integrar Confederaciones.

Estableció que los sindicatos pueden intervenir en los asuntos políticos. Esta posición pudo derivar de interpretaciones restrictivas sobre el verdadero campo de acción de las organizaciones obreras y la relación tan estrecha que existe, entre la defensa de los intereses económicos y sociales

²⁵ Ibidem. Pàg. 79-85

de los trabajadores y la participación de sus asociados en la forma de decisiones políticas.

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

La organización de los sindicatos de trabajadores, se basa en la contratación colectiva, y el contrato colectivo es una de las instituciones, más importantes del Derecho del Trabajo, y así lo vio la ley, cuando declaro que el contrato Colectivo de Trabajo, “es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo”²⁶

Este planteamiento nos lleva a la necesidad de explicar y justificar la presencia de la cláusula de exclusión en la Ley Federal del Trabajo, mediante su aplicación los sindicatos tienen el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncian o sean expulsados de los mismos.

Artículo 49. “La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualquiera otra que

²⁶ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alfonso Tejada Zabret. Tercera edición. botas México. 1934. Pág. 31

establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato”.²⁷

La cláusula de exclusión es uno de los medios de fortalecer a los sindicatos obreros, de superar la aparente antítesis que se manifiesta entre la libertad individual de asociarse o no a una organización, esta última de expulsar de su censo, a quien habiéndose adherido haya voluntariamente, antepone posteriormente sus intereses o criterio personales a los del ente colectivo a que pertenece. Trayendo como consecuencia de esa situación la pérdida del empleo. Pero la ley exige en este caso en su artículo 246, consignar en los estatutos de los sindicatos se expresen los motivos y movimientos de exclusión, los cuales solo podrán ser decretados con aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

El movimiento obrero, como todos los grandes fenómenos sociales esta incierto en el marco general de la sociedad al que pertenece; su evolución condiciona, y a su vez es condicionada por las transformaciones de aquellas, y en todo momento se manifiesta su decisión y propósito de participar en las decisiones destinadas a metas y criterios fundamentales, de carácter político que afecten el desenvolvimiento de la Nación de la cual forman parte.

En esta realidad vivida por nuestro país llevo al Congreso de la Unión, por iniciativa del Ejecutivo, a derogar la disposición contenida en la fracción I del artículo 249 que mencionamos anteriormente y las organizaciones sindicales participan ahora, sin restricciones, en la vida

²⁷ Ibidem. Pág. 34.

política del país, formando en ocasiones un importante sector de los partidos políticos naciones.

Los sindicatos estuvieron prohibidos durante mucho tiempo por considerarse contrarios a la libertad y autonomía en la vida económica del país, posteriormente fueron admitidos con limitación, y por fin reconocidos y utilizados por el Estado para sus propósitos a través de absorción de su estructura.

La crisis motiva el desmembramiento de las Centrales Obreras y la poca proyección de algunas de ellas, como fue CGT y la CGOCCM (Confederación General de Obreros y Campesinos de México).

El Presidente Cárdenas asume el poder y considera conveniente la restitución del movimiento obrero, propicia el nacimiento de la CTM; esta tiene como primer Secretario General al Lic. Lombardo Toledano, quien se opuso a las acciones que pretendieron controlar a esta central, lo que motivo su expulsión, en su lugar quedo Fidel Velásquez, quien ocupó la Secretaría General de la CTM en un solo periodo.

Esta Central en su Declaración de Principios sostuvo: La CTM luchará con la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones inmediatas; el pleno goce del derecho de huelga; la asociación sindical y de la manifestación pública; por la reducción de jornada de trabajo; por menores salarios; por condiciones uniformes de trabajo; por la abolición de los impuestos a los campesinos; por la igualdad los derechos a los indígenas; por los préstamos de de refacción de los campesinos; por los derechos de los labriegos para que los patrones los alojen, y por modificación

de la ley agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

Igualmente, luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con huelga en caso de que se restrinjan sus derechos; por la posesión, por los trabajadores, por los instrumentos de producción; por el desarrollo de los deportes; contra el servicio militar obligatorio y todo lo que conduzca a la guerra; contra todos los credos religiosos; por la unión internacional de los obreros; para la implantación del seguro social por parte de los patrones y del Estado, y por le establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

La huelga general de carácter nacional es obligatoria para todas las organizaciones confederadas, cuando así lo acuerde el Comité Ejecutivo Nacional, en los siguientes casos:

De 1936 a 1966 en el panorama sindical momento de estabilidad y crisis, sobre todo al final del período que señalamos, lo que motivo la constitución del Congreso del Trabajo.

Este autor nos expresa que, los años cuarenta fueron de dispersión y los cincuentas fueron de inquietud organizativa: “Así en abril de 1952 los representantes de la Confederación de Obreros y Campesinos de México, de la Confederación Proletaria Nacional continuada en 1942, de la Confederación Nacional de Trabajadores y la CUT, creada 1947, se fusionaran en una sola central que se denominó la Confederación

Revolucionaria de Obrero y Campesinos, la cual se Afilio al PRI desde el momento de su creación, pero sin ligarse directamente a la CTM”²⁸

La Confederación Revolucionaria de los Trabajadores que tuvo entre sus principios fundamentales el “fortalecimiento de la unidad de los trabajadores, la honestidad sindical, el respeto al derecho de huelga y participación de las mujeres en la lucha sindical.

La multiplicación de Centrales Obreras y la crisis del momento, motivó al gobierno facilitar la constitución de un organismo que aglutinara a los sindicatos, federaciones y confederaciones, más importantes; que contribuye al antecedente más remoto del Bloqueo de Unidad Obrera responde, entre otros aspectos, superar la crisis y el conflicto CTM-CROM.

Sin embargo, los intentos de la unificación y de la democratización no fructificaron quizás porque en el fondo se percibía que era una extensión de la CTM y respondía a los intereses de esta, pues apoyó incondicionalmente la política del Presidente Ruíz Cortinez y, además, tuvo como vicepresidente a Fidel Velásquez.

El gobierno de Adolfo López Mateos ante la crisis de los años sesenta, entre los que cuenta el movimiento ferrocarrilero (1958-1959), consideró también conveniente la creación de otra Central Obrera que aglutinará a Sindicatos “disidentes”, y así se forma la Central Nacional de Trabajadores (CUT), entre los que se contó el STERM que pugnaba por la democratización del movimiento obrero.

²⁸ REYBA, José Luis, et al. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. El Colegio de México. México, 1976. p. 59.

El Congreso del Trabajo constituye en la actualidad el último intento de unificación del movimiento obrero organizado, su constitución se da en el año de 1966 durante el régimen de Gustavo Díaz Ordaz, con la finalidad de mantener el control obrero, el que consideramos logró su gobierno, obtuvo apoyo de los trabajadores ante el movimiento estudiantil de 1968.

Es organismo cúpula del movimiento obrero organizado, esta constituido por las siguientes organizaciones:

- Confederación de Trabajadores de México, (CTM).

- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, (CROC).

- Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).
- Confederación Obrera Revolucionaria, (COR).

- Confederación Regional Obrera Mexicana, (CROM).

- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM).

- Federación de Trabajadores del Distrito Federal, (FTDE).

- Sindicato Mexicana de Electricistas, (SMF).

- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, (STPRM), entre otras,²⁹

Sus objetivos son:

- Procurar que el movimiento sindical adquiriera mayor relevancia.
- Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y de los demás sectores del pueblo.
- Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero.
- Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda simulación que lo desnaturalice.
- Consolidar Unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer a las organizaciones pactantes, y en los problemas intersindicales o internos que se susciten, utilizar medios de convencimiento y, en última instancia, apelar y acogerse a la decisión de la mayoría.
- Brindar solidaridad a todos los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores que son víctimas de la inicua explotación.

²⁹ FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones sindicales, obreras y burocráticas Contemporáneas en México. Segunda edición. CECSA. México, 1985. pp. 217-218.

- Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida.
- Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y transnacionales. Apoyar a proporcionar la lucha de todos aquellos sindicatos de industria que deseen obtener la celebración del Contrato-Ley, en cualquier rama industrial, por considerar que aquél es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga niveles de vida y una mejor seguridad de la permanencia en su trabajo.
- Luchar porque se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que éste produce.
- Pugnar porque se rescate las industrias químico-farmacéuticas y las del vestido.
- Considerar que debido al alto índice de desempleo, es indispensable establecer in seguro contra éste, para aliviar en lo posible, el agudo problema que agobia a las personas en edad de trabajo, sin dejar de presionar a quienes pueden seguir creando empleos”.³⁰

Podemos resaltar que en la evolución del sindicalismo mexicano se observan varios elementos que la propician:

³⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel. Op cit. P 242.

- La necesidad de los gobiernos de manejar una política social o de contar con ellos.
- La miseria en que viven los obliga a unirse en busca de una aspiración legítima que constituye su fin inmediato.

Y así observamos como a fines de la gestión lombardista, con el apoyo oficial y la promesa de abrir nuevos canales democráticos la CTM logra que importantes sindicatos nacionales de industria como el de ferrocarrileros y el de electricistas, retornaran a aquella central. Más de inmediato se procedió a controlarlas, desconociendo o cambiando a comités directivo.

La CTM respaldó las medidas de Miguel Alemán Valdés, Secretario de Gobernación, incorporando la política de unificación. Consiente de su dominio, el gobierno organizó un frente obrero contrarrestando la acción de la central obrera, creando la Confederación Obrera Campesina Mexicana (COCM) en 1942. En julio, Ávila Camacho hizo suscribir un Pacto de Unidad Obrera vinculando dentro del esquema tripartito del corporativismo, a las principales organizaciones sindicales: CTM, CROM, CGT y COCM.

El compromiso nacional manipulado verticalmente por el gobierno, impulsó la congelación de las condiciones de trabajo y la obtención de las acciones sindicales.

Después de la expulsión de lombardismo, Fidel Velásquez modificó los estatutos de la CTM en el sentido de promover la política del buen vecino y la democracia sindical, adoptando como táctica fundamental, la lucha por la unidad nacional.

En el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se adoptó una política de apoyo al desarrollo y estabilidad convenciones, respaldando la más absoluta intransigencia hacia los cuadros opositores. Desde un principio apuntó su intención de grupos verticales al sindicalismo patrio y con energía reprimió todo brote de reacción obrera, como el de médico y pilotos aviadores.

La situación ocasionó crisis, la intolerancia del régimen y los grandes desajustes económicos, hicieron incontrollable el conflicto.

Como premio a la abstención de las centrales obreras no comprometidas con el movimiento estudiantil, Días Ordaz hizo expedir una nueva Ley Federal del Trabajo.

El primero de mayo de 1970 Echeverría, inicia un programa de gobierno con más apertura y diálogo para el movimiento obrero. Siempre apoyado con bases popularistas, abre de alguna manera las compuertas al sindicalismo, “las cuales a través de diversas corrientes democráticas e independientes, reacciona por sus reivindicaciones tanto económicas como políticas frente a una profunda crisis”.³¹

Pero es en 1971, cuando el gobierno echeverrista deja de ver su política contradictoria de estimular, controlar y después desconocer y reprimir a las agrupaciones obreras. Al final del sexenio, el hostigamiento y el propósito de aniquilar las acciones sindicales son reiteradas a fondo, en 1976 decae de alguna forma el sindicalismo independiente.

³¹ SUÁREZ GAONA, Enrique. Ob. Cit. Pág. 20-25

Con el transcurso de los años se han dado buenas ideas procurando el bienestar del trabajador, aunque el desequilibrio siga latente, sin embargo, en el presente se pretende obtener mayores ingresos con la fuerza de trabajo.

La libertad sindical esta detentada originalmente por el trabajador pero los sindicatos una vez constituidos adquiere una existencia y realidad propias, creando como consecuencia nuevas garantías. Por lo tanto existe un derecho personal a la sindicalización y un Derecho Colectivo de los sindicatos destinados a fines supremos del Derecho de Trabajo.

Uno conflicto relevante de la política laboral es el que se localizó en la planta de la empresa Volkswagen de México.

Después de una negociación contractual que aparentaba haber sido exitosa, y como resultado de la falta de comunicación entre el liderazgo sindical y la base trabajadora, un grupo disidente, bien organizado, decidió impugnar los términos de la revisión contractual, porque el Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México había procedido a firmar dicho contrato sin someterlo a la consideración de la asamblea de los trabajadores.

La revisión pactada sin consulta a los delegados seccionales implicaba reformas sustantivas a la organización del trabajo en la planta automotriz más grande de México, las que no habían sido negociadas con conocimiento de causa de los trabajadores involucrados. Una vez cerrado el proceso de negociación y firmado el nuevo contrato, se manifiestan insatisfacciones que derivan de la convocatoria a una reunión de delegados

seccionales que buscan la realización de una asamblea general, para lo cual necesitaban reunir firmas de 33% de los agremiados.

“A pesar que los delegados reúnen 9 000 firmas para la convocatoria de la asamblea general, que equivale al 80% del personal sindicalizado, la STPS se niega a enviar inspectores que verifiquen el proceso y permitan la realización de la asamblea, dando como resultado un plantón en las puertas de la fábrica que desemboca en un paro.”³²

La STPS, señala a los paristas que están fuera de la Ley, y seis días después, la empresa da por terminada las relaciones de trabajo con base en un artículo de la Ley Federal del Trabajo que sanciona las ausencias no justificadas, medida que es respaldada por la STPS.

A partir de ese momento y hasta fines de agosto de 1992 se intensifica la tensión entre la directiva sindical en funciones y el grupo disidente de delegados que dirigen el movimiento.

El conflicto de la planta de Volkswagen se transforma en un ejemplo de cómo interviene la STPS en la renegociación de las condiciones de trabajo de la economía de un país. Al respaldar abiertamente la posición de la empresa; al presionar a la directiva sindical a dar curso al contrato colectivo firmado julio de 1992 y obteniendo para ello la mediación del secretario general del Sindicato de Telefonistas, Francisco Hernández Juárez, y cerrando la posibilidad de someter a discusión los términos de esa contratación, lleva las cosas al extremo de intervenir incluso en la formulación de los estatutos del sindicato para adaptarlos a las nuevas

³² ZAPATA Francisco. El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración. Colegio de México. México, 1995. p. 93.

condiciones contractuales. Al concluir el conflicto con el despido de muchos trabajadores que habían participado en el cuestionamiento a las disposiciones contractuales, el sindicato de la Volkswagen había perdido muchas de las características que lo habían hecho célebre: su autonomía, su democracia y la capacidad para llevar a cabo negociaciones contractuales con una empresa poderosa como es la transnacional alemana.

CAPITULO II

LINEAMIENTOS GENERALES

Para continuar con el desarrollo de este tema existe la necesidad de explicar algunos conceptos generales de Derecho. El hombre vive siempre en compañía de sus semejantes, dentro de un grupo social. Sólo excepcionalmente lo hace de manera aislada y ello por un tiempo determinado, el hombre es capaz de proponerse fines y realizarlos; su vida se desenvuelve entre los deseos, ilusiones, codicias y metas. Estas manifestaciones entre uno y otros miembros de la sociedad humana pueden coexistir, en muchos casos, sin mayores dificultades, pero en ocasiones tropiezan con la oposición decidida de una voluntad entraña, la cual persigue la misma pretensión. Ha surgido, un conflicto, una problema y demanda a una solución, aparece entonces la creación de una fuerza superior a la de los miembros de un grupo individualmente considerados: la autoridad, quien toma a cargo la solución de los conflictos interhumanos, sustituyendo a la voluntad y a la actuación de los particulares, estableciendo reglas para ajustar el comportamiento de los individuos así como su intervención. Dichas bases, reglas y normas son la materia que compone al Derecho, y las actividades del hombre en sociedad están regidas por el mismo, y una de estas actividades es la relación de trabajo, sus sujetos, así como todo aquello que se deriva de la misma.

2.1. Trabajo

El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisíaco o, por el contrario, que se contemplan en las apocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza. El hombre ha estado vinculado al trabajo en forma permanente, ha tenido necesidad de realizar la transformación de su entorno. El hombre es el único ser con cualidades productivas en el sentido económico, pues ha transformado su entorno hasta alcanzar los niveles que hoy tiene, el de una sociedad moderna.

La determinación del origen del término “trabajo”, las opiniones son divididas. Algunos autores señalan que la palabra trabajo proviene del latín **trabs**, **trabis**, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego **thlibo**, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado, existen autores que ven su raíz en la palabra **laborare** o **labrare**, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.³³

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.³⁴

³³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1994. p.40

³⁴ Diccionario Básico. Tomo IV. Espasa Calpe. 4°. edición. España 1997. p. 101

En efecto y coincidimos con lo arriba anotado, consideramos que:

- El trabajo supone una actividad humana.
- Obtiene un provecho.
- Tiende a la producción de riqueza.

Por su parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8°, segundo párrafo, una definición de trabajo:

“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes.³⁵

Actualmente se considera el trabajo subordinado y personal, como se desprende del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, Néstor de Buen agrega un elemento más, la remuneración, considerándola concepto central del Derecho del Trabajo al

³⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. Sexta edición. México, 1981. p. 132.

grado que afirma que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral.³⁶

Con lo anterior podemos concluir que todo trabajo debe ser personal y subordinado. Esencialmente el trabajo permite la realización del hombre; aún cuando está al servicio de otras personas, es decir, cuando se presta en forma subordinada, sin embargo la clase trabajadora presenta diversos aspectos de explotación, razón por la que siempre y bajo estas condiciones, ha requerido de protección, propiciando el surgimiento de la disciplina laboral.

La evolución histórica del trabajo tiene un momento clave para atender la necesidad de su protección, sin duda, éste lo marca el movimiento social-económico conocido como Revolución Industrial.

2.2. Derecho del Trabajo

Entre los problemas a los que se enfrenta el estudio del Derecho del Trabajo encontramos, entre otros, el relacionado con su denominación y en consecuencia, su definición.

Al respecto, en la doctrina podemos ver que diversos autores han definido al Derecho del Trabajo desde diferentes y particulares puntos de vista, muchas veces de manera subjetiva y de acuerdo a sus tendencias personales, ya sean enfocadas al sector patronal y al obrero.

³⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Cuarta edición. México. 1981. T.1. p. 16.

Tal diversidad sobre la presente materia y sus correlativas tendencias se hace patente inclusive desde la misma denominación. En efecto, la materia ha recibido diversas designaciones, siendo las principales las siguientes: Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Derecho Social, entre otras.

Legislación Industrial es, “según los elementos comunes que señala la doctrina, aquella denominación empleada por algunos juristas franceses (Paul Pic, Capitant y Cuhe) en los inicios del estudio del Derecho del Trabajo, la cual abarcaba además de los elementos propios de la legislación obrera o del trabajo, materias ajenas al mismo, tales como patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etcétera.”³⁷

La crítica que se le hace a esta denominación es, en primer lugar, su carácter restringido, tomando en consideración que únicamente se refiere a normas emanadas del proceso legislativo y no considera otras fuentes del derecho. Por otro lado, tampoco considera otro tipo de actividades fuera de la manufacturera, tal y como son la mercantil o la agrícola. Finalmente, considera dentro de su esfera materias totalmente ajenas a la vinculación laboral en estricto sentido, y que actualmente son reguladas por el Derecho Mercantil.³⁸

Derecho Obrero es otra denominación que ha recibido la presente materia, y uno de sus más grandes defensores, entre otros, ha sido el maestro J. Jesús Castorena. Al respecto señala que: “El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan

³⁷ Ibidem, p. 29.

y quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.³⁹

Tal y como su nombre lo indica, es una definición que atiende a un tipo específico de trabajador: al obrero en sentido estricto, y en sentido amplio, al trabajador manual, excluyéndose en consecuencia a los trabajadores no manuales. En el orden de esta denominación, no podríamos considerar como sujetos del Derecho Obrero a las personas que realizan cualquier actividad intelectual, a pesar de prestar sus servicios de manera personal y subordinada.

Por estas limitaciones expuestas, consideramos que la denominación de Derecho Obrero es inexacta, y en consecuencia, inaplicable en nuestra Legislación. A mayor razón, nuestra Constitución señala en el artículo 123, en el proemio del apartado A, que las Leyes sobre el trabajo regirán: “Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo”, por lo anterior, se distingue claramente que el obrero es una especie más del género de los trabajadores.

Derecho Social “es otra denominación que se aplica a la presente materia, misma que a pesar de su gran extensión, entre otras críticas que puede realizársele, es comúnmente utilizada por tratadistas españoles. Menéndez-Pidal, a pesar de calificar a esta denominación como imprecisa y genérica, la considera aplicable, porque es conocida por tratadistas y reconocida en la legislación, además de guardar estrecha vinculación con la

³⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México, 1994. p.12

llamada cuestión social y es este Derecho el encaminado a la Justicia Social.”⁴⁰

Estimamos que esta denominación, a pesar de estar estrechamente vinculada con nuestra materia, no es aplicable en sentido estricto. El Derecho Social, por su amplitud y las diferentes disciplinas que lo definen, deben vincularse con la división tradicional de las ciencias jurídicas: Derecho Público y Derecho Privado. Por consiguiente, el Derecho Social, al ser constituido por disciplinas delimitadas, entre las cuales podemos encuadrar la materia que nos ocupa, constituyen en consecuencia el género, las disciplinas y especies, entre las que podemos señalar además el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Agrario y el Derecho de Protección al Consumidor.

Varios autores coinciden en la denominación de la materia: Derecho del Trabajo, así como su otra denominación de Derecho Laboral, la cual, podemos emplearla como sinónimo, aunque no todos los autores la consideran aplicable.

Eduardo García Máynez ubica al Derecho del Trabajo, utilizando la sistemática jurídica que emplea en su obra en la rama del Derecho Público, admitiendo que realmente no se integra exclusivamente por normas de esta índole (Normas de Derecho Público). Al respecto, define al mismo de la siguiente manera: “El Derecho del Trabajo llamado también Derecho Obrero o Legislación Industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos”.⁴¹

³⁹ CASTORENA J. Jesús a. Manual De Derecho Obrero. S.C., México, 1994. p. 5.

⁴⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I Op. cit., pp. 33-34.

⁴¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Op. cit., p. 152.

Mario de la Cueva propone como definición del Derecho del Trabajo: “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁴² Como podemos observar, el autor logra superar a García Máynez en sentido de que, a pesar de tener una base formalista en su definición, la misma tiende a un fin: el lograr la justicia social.

El autor citado supera además, la teoría individualista de la relación jurídica. Ya no señala a los sujetos que intervienen en ella: patrones y trabajadores; sino que atiende a la naturaleza de los mismos: capital y trabajo. En nuestro concepto esta es una de las mejores definiciones que se puede emplear para conceptualizar a la presente materia.

José Dávalos define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio la justicia social de las relaciones del trabajo”.⁴³ En este autor podemos observar la influencia del Dr. De la Cueva, toda vez que resalta el fin del Derecho del Trabajo e incorpora un nuevo elemento: el equilibrio en las relaciones del trabajo.

Si bien es cierto que el derecho tiende a la justicia, la misma debe analizarse con los fines de la equidad; es decir, dar a cada quien lo suyo, en la medida que le corresponde, tratando igual a los iguales. Este precepto es importante en nuestra materia, toda vez que los sujetos que intervienen en la relación laboral no son iguales. Es por esa desigualdad que el Derecho del Trabajo debe atender al equilibrio en la relación, procurando brindar una mayor protección al trabajador.

⁴² Idem.

El Dr. Néstor de Buen señala que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁴⁴

La anterior definición es, a nuestro juicio, una de las más completas y exacta de la materia. Si bien contempla elementos de otras definiciones anteriormente citadas, los precisa y amplía, además de introducir uno de vital importancia: la subordinación.

Efectivamente, al señalar el conjunto de normas que derivan directa o indirectamente de la prestación de servicios personales localizamos conceptos regulatorios no solo de la relación entre capital y trabajo, sino además aquellas que se presentan entre los propios trabajadores (coaliciones, sindicatos, federaciones, etc.), entre los empleadores (sindicatos, sustituciones patronales, etc.), así como las relaciones colectivas laborales.

El Dr. De Buen precisa que la subordinación constituye un elemento esencial de la relación de trabajo. La subordinación implica la dirección del patrón para encausar la fuerza del trabajador a un fin determinado y, en consecuencia, la dependencia de este último con el primero. Son conceptos que van concatenados y que distinguen a la vinculación laboral de otro tipo de relaciones jurídicas.

⁴³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit., p. 44.

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I Op. cit., p.131.

Finalizando, consideramos que la denominación correcta de la presente materia es Derecho del Trabajo, pudiendo utilizarse como sinónima la de Derecho Laboral. Si bien es muy amplia y admite la crítica de la que engloba todo el fenómeno del trabajo, sus disposiciones no comprenden todas las actividades en que pueden manifestarse en el mismo. El objeto formal de la materia Derecho del Trabajo es el trabajo personal subordinado, y la doctrina que estudiamos es concordante en denominarla de esa manera.

La definición del Derecho del Trabajo que nos brinda el Dr. De Buen contiene todo los elementos que conceptualizan a la materia, en especial, la diferencia específica del mismo con relación a otras ramas: prestación de servicios libres, personales y subordinados.

2.3. Relación Laboral

El reconocimiento de la estabilidad laboral a través del contrato Individual de trabajo o de la relación de trabajo. Ambas Instituciones propician derechos y obligaciones de los sujetos que intervienen como partes. Los elementos objetivos del Derecho del Trabajo parten de la prestación del servicio que realiza el trabajador al patrón, estos últimos elementos objetivos

del Derecho del Trabajo. En otras palabras se refiere a la vinculación jurídica existente entre trabajador y patrón.

Dávalos señala que “es suficiente con la prestación de un trabajo personal subordinado para que la relación de trabajo exista; al presentarse ésta, se aplicará al trabajador un estatuto objetivo, que es el derecho del trabajo, es decir, un ordenamiento imperativo e independiente de la voluntad de los sujetos que en dicha relación interviene.”⁴⁵

Mario de la Cueva señala que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los Principios, Instituciones y Normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias...donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral”.⁴⁶, es decir, que la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo se un contrato.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala en su párrafo primero que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

La definición legal le atribuye al pago del salario un papel primordial, el cual consideramos que no es correcto. Asimismo la retribución económica hace la distinción de la relación laboral respecto de los servicios voluntariamente gratuitos.⁴⁷

⁴⁵ DÁVALOS, José. Op. cit., p. 105.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario Op. cit., pp. 187-188

⁴⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I Op. cit., p. 132.

2.4. Sujetos de la Relación Laboral

La relación laboral se establece, por regla general entre dos personas, puede ser con una persona física o moral, pero la redacción del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, planteó la duda acerca de de sí las personas morales podrían ser consideradas trabajadores, si bien una persona física, bien jurídica colectiva, o persona moral, se le podría considerar persona jurídica, sin embargo hay una cierta tendencia en el derecho de trabajo hacia la despersonalización de la empresa para convertirla en un concepto económico, predominando entonces los valores reales sobre las personales.

En las relaciones laborales, sean éstas de carácter individual o colectivo, los sujetos que intervienen en ellas se designan trabajadores y patronos, las cuales admiten otra subclasificación.

2.4.1 Trabajador

Se considera **trabajador** “aquella persona que presta un servicio a otra, asimismo se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.”⁴⁸

Partiendo de la definición tautológica de la Academia; “trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico.”⁴⁹

El Dr. Dávalos señala “que tal facultad se encuentra sometida al trabajo pactado concerniente a la relación laboral, y será ejercida durante la jornada de trabajo”.⁵⁰

Cavazos señala que “la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido con las limitaciones de que debe referirse al trabajo estipulado y ejercido durante la jornada de trabajo.”⁵¹

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 8° define que el trabajador es: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De la anterior definición se pueden apreciar los siguientes elementos:

- El trabajador será siempre una persona física; en consecuencia, en las relaciones laborales, las personas morales jamás tendrán la calidad de trabajadores.

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 123

⁴⁹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Op. cit., p.92.

⁵⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1992. p.82.

- El trabajador prestará sus servicios a una persona física o moral. De tal manera que, siguiendo el razonamiento anterior, podemos afirmar que las personas físicas pueden ser patrones o trabajadores, mientras que las personas morales podrán ser patrones.
- El servicio se prestará de manera personal. El servicio que preste el trabajador debe ser desempeñado por él mismo y no por conducto de otra persona. Si bien existe la figura del intermediario en nuestra legislación (artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo), consideremos que no rompe con este elemento, toda vez, que estamos ante la prestación personal del servicio y no ante la contratación del trabajador, a pesar de la opinión de algunos autores
- El servicio será subordinado. Por subordinación deberá entenderse que el citado servicio se prestará bajo las órdenes o direcciones del patrón, en todo lo concerniente al trabajo.

2.4.2. Patrón

Se entiende como **patrón** “a la persona que recibe los servicios del trabajado, también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.”⁵²

⁵¹ DAVALOS José, Op. Cit., p. 97

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo | Op. cit., pp.452-453

La Ley Federal del Trabajo define, en su artículo 10° que “Patrón es a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Néstor de Buen crítica lo anterior definido, toda vez que a pesar de ser correcta, es insuficiente porque omite destacar el elemento “subordinación” y es omisa respecto a la obligación de pagar salario, elemento que considera indispensable, Asimismo propone como definición la siguiente: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁵³

Mario de la Cueva, por su parte, considera correcta la definición de la Ley del Trabajo,” toda vez que ratifica la tesis de la subordinación del trabajo en la relación laboral y su consiguiente aplicación en la legislación de la materia.”⁵⁴

Apreciamos que la definición establecida en la Ley de la materia es correcta, toda vez que se debe analizar partiendo de la definición de trabajador y en la que se establece el elemento subordinación. En otras palabras, la definición de patrón se complementa con la definición de trabajador, por ser ambos los sujetos que intervienen en la relación laboral. La existencia de uno presupone la existencia del otro.

2.5. Coalición

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo I. Op. cit., p.159

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo I Ob. cit. p. 240

La coalición es “la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente”.⁵⁵

De ello desprendemos el carácter de temporalidad de la coalición, además de estar suspendido dicho término a la consecución de un fin, existiendo la posibilidad de poder convertirse en unión permanente.

Para Miguel Borrell Navarro coalición es “la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes y su vigencia se limita sólo a la consecuencia del fin propuesto”.⁵⁶

El principio base de las relaciones colectivas es la libertad de coalición, razón por la cual el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo en armonía con el artículo 123 apartado “A” y apartado “B”, reconoce expresamente dicha garantía a trabajadores y patronos.

El artículo 355, nos proporciona un concepto de coalición en los siguientes términos “es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”.

De lo anterior podemos decir que la coalición, es aquella agrupación en la cual una vez satisfecho el interés respectivo o al volverse este de difícil realización, cesa la misma, es decir, es como una simple

⁵⁵ BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Sista. México. 1992. p. 392.

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo | Ob. Cit, Tomo II, p. 604.

reunión temporal de un grupo de trabajadores para realizar un fin concreto, pero este puede desembocar en una unión permanente, en el caso de una huelga o asociación sindical de acuerdo con el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos señalar que la coalición es el soporte de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, se requiere su conocimiento para la existencia legal de la huelga y de los sindicatos.

La libertad sindical se concibe como el derecho de los trabajadores a organizarse frente al patrón, a fin de imponerse en igualdad jurídica ante la fijación de las condiciones de trabajo.

2.6. Sindicato

Para poder entrar al estudio de la definición de sindicato debemos, primero definir y entender que es la asociación profesional, que es la base del nacimiento de un sindicato.

En la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 constitucional se consagra el derecho de asociación profesional: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..."

El Derecho de Asociación Profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones. Es un derecho que implica una obligación de tolerar, y su

finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

De lo cual desprendemos que la asociación en general es una garantía individual, por el contrario el segundo supuesto reconoce como un derecho de los trabajadores el coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Para Néstor De Buen “en nuestro concepto la asociación profesional constituye, en realidad, el genero próximo y el sindicato su diferencia específica. Es decir, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato. Así se entiende, en nuestro concepto del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que define al sindicato, precisamente, como una asociación”.⁵⁷

Como observamos la unión de los hombres tendiente a formar un grupo con conciencia de perseguir un propósito más o menos duradero y seguir unidos para alcanzar uno o varios objetos, se deduce que primero debe existir la asociación para poder así constituir un sindicato.

Etimológicamente la palabra sindicato “proviene del francés **syndicat** considerada como asociación profesional, a la vez, derivada del latín **sindicus**, abogado y representante de una ciudad, palabra que viene del griego **syndikos**, defensor, y de **syn**, que quiere decir con colaboración, y **dykh (dyké)**, justicia.”⁵⁸

⁵⁷ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991. p. 9

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo I Op. cit. p. 283.

De lo anterior definimos que el sindicato, es la justicia conjunta; equidad que buscan los miembros de una organización, con la colaboración, actividad o acción de todos, abarcando la defensa de sus intereses, los cuales deben ser comunes a sus socios, y en forma primordial en lo referente al trabajo.

Mario de la Cueva proporciona la siguiente definición “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de lucha 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 que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.⁵⁹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, otorga el concepto de sindicato: “es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Dentro de nuestro sistema de ordenamiento, se reconoce el principio de libertad sindical, al establecerse el derecho de los trabajadores para sindicalizarse (artículo 123 apartado “A”, fracción XVI y Apartado “B” fracción X de la Constitución y artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo), así como el derecho de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo), así como el derecho de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo)

⁵⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Vigésima Primera Edición, Heliasta. Argentina. 1994. p. 161.

Los sindicatos de trabajadores en nuestra legislación se clasifican en:

- **Gremiales**, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa**, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- **Industriales**, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de Industria**, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o más empresas de la misma rama industrial.
- **De oficios varios**, formado por trabajadores de diversas profesiones.

Consideramos a la sindicalización como un derecho que compete a trabajadores y patrones. El sindicato es el resultado de una coalición con fines jurídicos de duración permanente, tiene personalidad propia y puede emplazar a huelga, como celebrar un contrato Colectivo de Trabajo.

2.7. Contrato Colectivo

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “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 objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

De lo anterior, podemos ver que el Contrato Colectivo de Trabajo se sintetizan los esfuerzos e inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos, rompiendo cualquier privilegio del patrón a favor de uno o algunos trabajadores. El contrato colectivo de trabajo además, rompe con el principio civilista de que los contratos obligan a los que los celebran a lo expresamente pactado, extendiéndose no solo a los que en él intervienen en su otorgamiento, sino aún a aquellos a los que eventualmente se hubiese opuesto a su celebración, si prestan sus servicios en la empresa en que rigen las condiciones de trabajo. Asimismo, se extiende a los trabajadores que no formen parte del sindicato, en tanto laboren en la empresa, salvo pacto en contrario: tal es el caso de los empleados de confianza.

Se considera que, como fuente formal especial del Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra por encima de la Ley, toda vez que esta última consagra principios y derechos mínimos.

2.8. Libertad Individual

La palabra *libertad* significa “la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo cual es responsable de sus actos.”⁶⁰

Jurídicamente se entiende la libertad “como autonomía individual, absoluta en pensamiento, y mayor o menor según las relaciones surgidas de la convivencia social.”⁶¹

La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.

La libertad en cuanto al ejercicio no es una facultad absoluta, total e ilimitada. El ser humano es libre, pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos, tampoco de las libertades ajenas, es por ello que el derecho interviene para ser compatibles las cualidades y aptitudes del ser humano, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

El individuo como tal obra conforme a sus intereses, por lo cual tiene el derecho de asociarse o de no hacerlo con los demás para lograr fines más amplios. Es por ello que el derecho de asociarse es connatural del hombre, pues no se le concibe aislado y menos aún en la época contemporánea, en la que la independencia social lo empuja a la unión y a la solidaridad con los demás.

⁶⁰ Idem.

La libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente, en forma positiva se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de los otros para uniformar sus actividades para alcanzar un fin común; el segundo caso, tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

Antonio Ojeda Avilés, define a la libertad sindical como “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la organización de las relaciones productivas”⁶²

Barrionuevo Peña expresa que la libertad sindical tiene dos bases sustentadoras esenciales, una de carácter colectivo, que consiste en un derecho en fundar u organizar sindicatos y otra de carácter individual, consistente en el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o, el de no afiliarse a ninguno.⁶³

Dentro de su estructura formal, el ordenamiento mexicano del trabajo reglamenta el derecho de libertad sindical con base en los principios constitucionales comprendidos en las fracciones XVI del apartado “A” y X del apartado “B” del artículo 123 de nuestra Constitución.

La libertad sindical se integra en lo contenido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 354, entendiéndose como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicatos, sindicarse o no. Así como la facultad de la asociación sindical para autoorganizarse o actuar con independencia.

⁶¹ OJEDA ÁVILES Antonio. Derecho Sindical. Segunda edición. Madrid. P.112

⁶² BARRIONUEVO PEÑA, José. Los Sindicatos y las Asociaciones de Empresarios. Publicado en Derecho del Trabajo y de la seguridad social en la Constitución. Madrid Taravilla. 1981. p.119

En México se reconoce la libertad sindical en dos perspectivas:

- ***Liberta Individual Positiva.***- La facultad de los trabajadores para constituir sus sindicatos sin previa autorización en relación a la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional. Que alude en principio a un derecho de sindicación que corresponde por igual tanto a los trabajadores como a los patrones.
- ***Libertad Individual Negativa.***- El derecho de los trabajadores de no adherirse a una determinada asociación.
- ***Libertad de Segregación.***- El derecho de los trabajadores de separarse del organismo sindical al que pertenecen.

De lo anterior, podemos concluir que la libertad individual sindical consiste en que cada persona tiene la facultad de afiliarse a un sindicato, y al sindicato de su elección, si es que existen varios, así como la facultad de no afiliarse, o por último la facultad de separarse del sindicato.

2.9. Libertad Sindical

La libertad sindical afirma el derecho de los hombres de asociarse, es el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, al mismo tiempo es un derecho frente al Estado.

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., t II. p. 257

De la Cueva expresa que “la conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado”⁶⁴

Si bien es cierto que la libertad reafirma el derecho de los hombres a asociarse, también es un triple deber:

Un deber del Estado de dos facetas, no estorbar la libertad sindical y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo: “el patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo” y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato.

Vicente Lombardo Toledano opina “que la libertad sindical es un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo.”⁶⁵

De la Cueva señala que existen diferencias entre la libertad general de la asociación referida a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc. Y la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

⁶⁴ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad sindical en México, Universidad Obrera, México, 1926. p. 25.

⁶⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Vigésima Primera Edición, Heliasta. Argentina. 1994. p. 161.

De lo anterior, podemos distinguir que la libertad general de asociarse es un derecho que se concede contra el poder público, y la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.

2.10. Cláusulas de Exclusión

La palabra cláusula viene del latín “*claudere*, cerrar, *clausu*, cerrado. Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado”.⁶⁶

Con la declaración de los derechos sociales, se abrió un nuevo horizonte al movimiento obrero, durante el año de 1927, la CROM alcanzó una primera victoria, al conseguir se incluyera una cláusula de ingreso exclusivo a favor de los trabajadores sindicalizados, y en el año de 1929 la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República, se movilizaron nuevamente los sindicatos de la CROM y obtuvieron una victoria total en la Ley de 1931, cuyos artículos 49 y 236 reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión.⁶⁷

En sus inicios estas cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical. Es la fuerza de la unión de los trabajadores en las negociaciones colectivas de prestación de los servicios, es considerada como un elemento de defensa y de combate de la tendencia

⁶⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op., cit. P 306

⁶⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op., cit. P 306

sindical que logra la mayoría de trabajadores de una empresa o rama de la industria.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, son el resultado de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadora.

Ha sido definida la cláusula de exclusión sindical como una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual obliga al empresario a utilizar únicamente, a trabajadores sindicados o bien a los miembros de una agrupación determinada.

Las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, son el resultado de la fuerza expansiva de la Declaración de Querétaro y de la organización y madurez que había alcanzado la clase trabajadores.

Ha sido definida la cláusula de exclusión sindical como una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual obliga el empresario a utilizar únicamente, a trabajadores sindicados o bien a los miembros de una agrupación determinada.

Las cláusulas de exclusión, “son las 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 del dicho sindicato.”⁶⁸

Las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación, son reglas 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.

Las funciones de las cláusulas son:

- La defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios.
- Evita la lucha intersindical, lo que a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores.

A continuación daremos la clasificación de las cláusulas de exclusión:

2.10.1 Cláusula Exclusión de Ingreso

El efecto inmediato de la cláusula de ingreso, es la selección y designación del personal para prestar el trabajo por conducto del sindicato

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit.. p. 307.

contratante, es decir, la cláusula de exclusión por ingreso tiene un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, asimismo, el patrón puede hacer la designación de su candidato y tener a prueba por un período determinado, dentro del cual podrá separar del trabajo, o en su caso solicitar la aplicación de un examen en el cual demuestre su capacidad para el empleo.

La cláusula de ingreso, “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 estén sindicados.”⁶⁹

Guillermo Cabanellas expresa “que la cláusula de exclusión de ingreso, es aquella cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes están sindicalizados.”⁷⁰

De la anterior podemos entender que la cláusula de exclusión por ingreso es aquella por la cual el patrón no puede admitir al trabajo en su establecimiento más que al personal que se encuentre sindicado al sindicato pactante, es decir solo los trabajadores que pertenecen al sindicato pactante pueden trabajar en los establecimientos en que sus empresarios hayan firmado el contrato colectivo en el que se incluya dicha cláusula.

2.10.2. Cláusula de Exclusión por Separación

La finalidad de la cláusula de separación, es la defensa del sindicato titular para evitar la designación del mismo, dicha designación puede ser

⁶⁹ Ibidem. p. 308

manipulada por los patrones para debilitar a las asociaciones o las tentativas de otros sindicatos para conseguir el campo de la titularidad de dicho contrato.

Observamos el funcionamiento de la cláusula de separación, dependiendo de la presencia de los supuestos, de acuerdo al artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo: Podrá también establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”, la misma debe constar en el contrato colectivo, pues este precepto regula la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión.

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 de la organización de la que formaban parte.⁷¹

La cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato colectivo respectivo exista la cláusula de exclusión.

⁷⁰ CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica. Argentina. 1969. p. 167.

⁷¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 309

La cláusula de exclusión por separación podemos entenderla como aquella en la que se establece en el contrato colectivo, en la cual el empresario debe despedir a aquel personal que se encuentra a su servicio por el solo hecho de haber sido separado del sindicato pactante, ya sea por renuncia o por expulsión del mismo.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

La problemática de la libertad sindical individual, debe ser analizada desde la óptica de las disposiciones jurídicas vigentes en nuestro país; es por ello que debemos partir de la norma suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo de 1970, el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, para finalizar con tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación y en su caso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para tener un mejo apreciación de las mismas, es procedente por lo tanto iniciar con el primer ordenamiento aludido.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 1917

Como se ha señalado en diversas ocasiones con la promulgación de la Constitución Política en 1917, se establecieron nuevas perspectiva de mejoramiento para la clase trabajadora, clase que no fue socorrida y dignificada en los siglos pasados, ya que los obreros eran tratados sin ninguna consideración, trabajando jornadas de sol a sol, en ocasiones sin retribución alguna, inclusive como mercancías y tratados como esclavos.

En la Constitución de Apatzingán de 1814, se estableció el principio de la libertad de trabajo. Por su parte, en la constitución de 1857, su artículo

4° se refería a la libertad de trabajo, en el artículo 5° señaló que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

La clase obrera de nuestro país durante la época en que Porfirio Díaz era presidente no contaba con leyes de trabajo que protegieran a los obreros, es hasta 1917 cuando por primera vez la Constitución tiene un título especial para los trabajadores; el Título Sexto, denominado del Trabajo y de la Previsión Social, el cual está integrado por un solo artículo, el 123, cuyo contenido trae consigo el mejoramiento para la clase explotada, ya que contiene normas dirigidas exclusivamente para la protección y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora; entre los derechos se encuentra el de Asociación Profesional para obreros y empresarios; derecho que está expresamente señalado en la fracción XVI del apartado “A” del mencionado artículo, estableciéndose como finalidad, que tanto unos como otros se unan y formen sindicatos para defender sus respectivos intereses laborales.

El constituyente de 1917 consagró la libertad de trabajo en los artículos 4° y 5° los que originalmente establecían:

Artículo 4°.- “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los 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.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.”

Artículo 5°.- “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto los servicios públicos, sólo podrán ser obligados, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas, las funciones lectorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y el objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá excederse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Artículo 9º.- “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

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

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.

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

”... fracción XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.”

“... fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizar los derechos del trabajador con los del capital.”

El derecho de la asociación sindical tiene por finalidad no sólo el mejoramiento económico del trabajador, sino que tiene por objeto la reivindicación de sus derechos, es un recurso que permite a los trabajadores ascender a niveles superiores en sus relaciones con los propietarios de los medios de producción.

Por medio del sindicato, los trabajadores logran ser escuchados en sus peticiones y tienen mayor fuerza de acción. Con el artículo 123 cambia el rumbo de la vida laboral de los trabajadores, pues se encuentran protegidos por un precepto constitucional que les garantiza gozar de derechos que tiempo atrás estaban prohibidos y negados para ellos, tal es el caso del derecho de sindicación, el cual les estaba denegado totalmente, hasta la aparición del artículo 123 constitucional.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

El Título Séptimo de esta Ley se denomina “Relaciones Colectivas de Trabajo” el cual contiene ocho capítulos, refiriéndose el primero a las coaliciones y el segundo a Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Estos dos capítulos se componen de 31 artículos, los cuales contienen los principios generales que rigen en nuestro país a las asociaciones profesionales, de las cuales se hace un análisis de los más relevantes y que se refieren a la libertad sindical.

Los artículos 354 y 355 confirman el principio de libertad sindical que reconoce la Constitución de 1917 antes analizada, señalando que “la

coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus respectivos intereses.”

El artículo 356 contiene el concepto legal, es decir. “es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” Aunque vale hacer aquí una reflexión; la asociación profesional de trabajadores es un derecho que tienen por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores en tanto que la de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales en los que se cuenta la propiedad privada.

Por otra parte, el artículo 357 establece: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.” Este concepto es consecuencia lógica del principio de libertad sindical que establece la Ley Suprema de nuestro país.

Asimismo, el artículo 359 señala que: “los sindicatos tienen derecho a redactar estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.”

El artículo 364 dispone que: “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.”

De igual forma el artículo 365 preceptúa lo siguiente: “los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea que se hubiese elegido la directiva.”

Por otra parte, el artículo 366, ordena: El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

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

Así mismo el artículo 367 dispone: “ La Secretaría del Trabajo y Previsión social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

El artículo 369 dispone: “El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución, y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.”

Los estatutos de los sindicatos deberán contener los requisitos establecidos por el artículo 371: “Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;

- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- IX. Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva,
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea

La Ley establece en su artículo 381: “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones.”,

Por último el artículo 382 señala: “Los miembros de las federaciones y confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.”

El control sobre las organizaciones de los trabajadores se plasma en la subordinación de los sindicatos frente al Estado, es por ello que la Ley Federal del Trabajo permite una amplia injerencia del Estado y los patrones en la vida de los sindicatos.

La libertad sindical no solo constituye un derecho básico del trabajador para constituir organizaciones que defiendan sus intereses, hacer valer este derecho va de la mano la contratación colectiva las dimensiones que le corresponden al mundo laboral moderno.

3.3. El Convenio Numero 87 de la Organización Internacional del Trabajo

El derecho de afiliarse a un sindicato o de formar uno, es tan importante para los trabajadores que incluso arriesgaron su vida y su libertad, es por ello que la libertad sindical es uno de los principios fundamentales de la

Organización Internacional del Trabajo, derecho que fue reconocido por esta organización, misma que procuró su expansión en todo el mundo.

La Organización Internacional del Trabajo, es el organismo que se encarga de titular internacionalmente los derechos de los trabajadores. Para poder lograrlo, ha realizado diversos convenios relativos a distintos derechos de la clase trabajadora, pero el destino deseado de esos convenios no sólo es su ratificación, la cual constituye el acto por el que un Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo se compromete internacionalmente a cumplirlo, sino el de aplicarlo, y observarlo adecuadamente, ya que es ahí donde radica su fuerza, pues en caso contrario, de nada serviría la ratificación si el convenio no se aplica.

Desde su origen, la Organización Internacional del Trabajo observó la necesidad de crear un convenio relativo a la libertad sindical, pero es hasta el 17 de junio de 1948, cuando en la Ciudad de San Francisco, en la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, decide reunir en un convenio los aspectos sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicarse, creando así el convenio 87, cuyas principales disposiciones son las siguientes:

Artículo 2º. “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas”.

Artículo 3°. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formar su programa de acción.

Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.”

Artículo 4°. “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o sustitución por vía administrativa.”

Artículo 7.° “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar subordinadas a condiciones de naturaleza tal que limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.”

Artículo 8°. “...La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente convenio.”

Como podemos observar, en los artículos transcritos quedan plasmadas las garantías para el derecho de sindicación, las cuales pueden resumirse en lo siguiente:

- Tanto trabajadores como empleadores, sin distinción y sin autorización, tienen derecho a constituir o afiliarse a un sindicato.

- Autonomía Interna.
- La personalidad jurídica de las asociaciones no puede estar subordinada a condiciones que limiten la aplicación de este Convenio.
- La legislación laboral nacional no debe menoscabar las garantías del Convenio.

México con el hecho de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo y haber ratificado el Convenio 87, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical, además de evitar cualquier limitación a la organización autónoma libre de los trabajadores.

Y sin ningún otro procedimiento más que el establecido por el artículo 133 de la Constitución Política Mexicana, por el cual el sólo hecho de que el Tratado Internacional esté de acuerdo con la misma, haya sido celebrado por el Primer Mandatario de la Nación aprobado por el Senado, el convenio operará de inmediato dentro de nuestro territorio como Ley suprema de toda la Unión, lo cual significa que no hay ley de mayor jerarquía que pueda aplicarse sobre el Convenio 87, o por encima de la misma Constitución.

Además, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° señala, que todos los tratados celebrados en términos del artículo 133 Constitucional, serán aplicados a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al

trabajador, por consiguiente, en materia sindical, las normas laborales deben ser aplicadas en todo lo que beneficien a las asociaciones, profesionales.

3.4. Jurisprudencia

En el ámbito del derecho existen tres formas de creación de las normas jurídicas: fuentes formales, reales e históricas.

Fuentes reales son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas. Fuentes históricas son los documentos que encierran el texto de una ley (papiros, libros, inscripciones, etc. Las fuentes formales son los procesos de creación de las leyes. Un proceso implica la idea de una sucesión de momentos.

Las fuentes formales del derecho son la Legislación, la Costumbre y la Jurisprudencia.

En los países de derecho escrito, la legislación es la más importante fuente formal. México pertenece a este sistema; en éste proceso se distinguen 6 etapas: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta jurídicamente obligatoria. En México, la costumbre desempeña un papel muy secundario, sólo es jurídicamente obligatoria cuando la ley le otorga tal carácter, es supletoria de orden positivo.

Por otra parte, el término Jurisprudencia tiene en México dos acepciones distintas: una equivale a ciencia del derecho teoría del orden jurídico positivo. La segunda, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales. Algunas veces, la ley otorga a las interpretaciones expuestas en las sentencias de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio, con relación a otras autoridades de inferior rango.

Estas sentencias o resoluciones se les denominan tesis.

En nuestro sistema judicial, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia obliga a la propia Corte y a los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales de Orden Común de los Estados y del Distrito Federal; Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales o Federales.

Las sentencias ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen jurisprudencia, siempre que lo expuesto en ellas se sustenten en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por 8 ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por 4 ministros, en los casos de jurisprudencia de las Salas.

La jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito, en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos Tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del Fuero Común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionan dentro de su jurisdicción territorial.

Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que la integran.

Las decisiones de los Tribunales Colegiados antes mencionados contenidas en sentencias o ejecutorias llamadas también tesis, serán jurisprudencia siempre y cuando reúnan los requisitos de las cinco ejecutorias no interrumpidas.

Las tesis jurisprudenciales tienen la misma fuerza normativa de un texto legal. Así tenemos que en México, se han dictado diversas de ellas acerca de la libertad sindical.

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución

General de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Novena Época, Instancia: Pleno, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo: IX, Mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, Pagina:5

Del análisis anterior se desprende que el Poder Judicial de la Federación considera a la libertad sindical, como un derecho personal de cada trabajador de asociarse o no, a un sindicato una vez que este adquiere existencia y personalidad propias, así como separarse del mismo. Es decir un derecho reconocido constitucionalmente.

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.

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.

De la anterior jurisprudencia podemos desprender que el Poder Judicial de la Federación hace valer el principio de Libertad Sindical y de Asociación, ya que nuestra Constitución Política establece esas garantías, las

cuales los individuos tienen el derecho y libertad de pertenecer a una asociación o sindicato, o de no pertenecer a él, así como de renunciar al mismo, y no tener como consecuencia la pérdida del empleo como lo señala la Ley Federal del Trabajo en sus artículo que autorizan que en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley se incorpora la cláusula de exclusión por separación, lo que permite al patrón remover de su trabajo a la persona que deje de pertenecer al sindicato. El hecho que con el ejercicio de un derecho consagrado constitucionalmente pueda ser separado del trabajo de conformidad con lo dispuesto a una ley secundario resulta censurable.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o

inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

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.

De lo anterior desprendemos que la libertad de asociarse o sindicación es una garantía individual reconocida en nuestra Constitución Política, y jurídicamente es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional que una ley secundaria y mucho menos disposiciones de inferior rango se puedan establecer limitaciones a las garantías individuales, en razón que la Constitución establece garantías para todos los individuos, considerándose así a los trabajadores.

CAPITULO IV

DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DE LA LIBERTAD INDIVIDUAL

El hombre siempre ha luchado porque se respete el principio de Libertad Sindical. El mundo está en constante movimiento, y el Derecho del Trabajo se ha forjado en superar las etapas de prohibiciones y de tolerancias, para llegar al período actual, el de la regulación jurídica, es por ello que en este capítulo se ocupará de explicar el principio de libertad sindical, así como de los intereses del individuo frente a los intereses de grupo, concluyendo con la libertad sindical individual, expresando el reconocimiento jurídico a favor de la libertad sindical, en virtud de que el hombre por su naturaleza es un ser social.

4.1. Principio de Libertad Sindical

Una vez establecidas las asociaciones profesionales, fueron combatidas intensamente hasta que finalmente logran ser reconocidas y apoyadas por el Estado, y es lógico que para lograr sus fines necesiten desarrollarse en total libertad, siempre y cuando no transgredieran las normas legales o los derechos de terceras personas.

El principio de libertad sindical, es consagrado por la fracción XVI, apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, la cual establece que tanto los obreros como empresarios, tienen derecho a formar

sindicatos y defender por medio de ellos sus respectivos intereses, estipulación que es tomada como base para la redacción del artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

La misma legislación en los artículos 357 y 358 establece que no se necesita autorización para formar un sindicato y nadie puede ser obligado a formar parte de él; preceptos que conjuntamente titulan la libertad sindical de todos los trabajadores que laboren en cualquier actividad.

Alfredo J. Ruprecht realizó un estudio acerca de la libertad sindical, en la cual precisa que las asociaciones profesionales fueron combatidas ampliamente, sin embargo, esta libertad se ha encarado desde la perspectiva de diversas doctrinas como lo son el marxismo, el fascismo o la doctrina social-cristiana.

Los autores brasileños han seguido a la doctrina francesa la cual clasifica a la libertad sindical desde el punto de vista individual, del grupo profesional y con relación al Estado en los siguientes términos:

“En relación al individuo:

Libertad de adherir a un sindicato;

Libertad de no afiliarse a un sindicato;

Libertad de renunciar a un sindicato;

En relación al grupo profesional:

Libertad de fundar un sindicato;

Libertad de determinar el cuadro sindical en el orden profesional y territorial.

Libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias;

Libertad para fijar las reglas internas; formales y de fondo para regular la vida sindical;

Libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional;

Libertad en las relaciones entre el sindicato de empleadores y de empleados;

Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la profesión;

Libertad en el ejercicio del derecho sindical en relación a la empresa.

En relación al Estado:

Independencia del sindicato en relación al Estado;

El conflicto entre la autoridad del Estado y la acción sindical;

Integración del sindicato en el Estado⁷³

Por otra parte, reconoce las dificultades a que se han enfrentado los trabajadores en su intento por asociarse en defensa de los problemas que atañen a todos, sino que va más allá, deben trascender sus beneficios a la sociedad en la que están inmersos los sindicatos inclusive intervenir en los problemas políticos. Pero lo más importante no está en que se le reconozca a los trabajadores el derecho a sindicalizarse sino más que nada es el derecho de entablar relaciones de representación colectiva, es decir, se trata de que se le reconozca personalidad jurídica diversa a la de los miembros.

Por otra parte, se ha tratado de establecer si la libertad de asociación profesional es un derecho colectivo o individual, asumiendo que ese derecho es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrón, y no es un derecho de los grupos profesionales frente a los hombres manifestándose de la siguiente manera:

Libertad positiva de ingresar a un sindicato;

Libertad negativa de asociarse, es decir, de no pertenecer a ningún sindicato

Libertad de separarse de un sindicato.

⁷³ Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980. P. 36.

Finalmente, Ruprecht estableció su propio concepto de libertad sindical en los siguientes términos: “es el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines”⁷⁴

El derecho de asociarse debe pertenecer a todas las personas, salvo que el derecho interno determine que por razones de interés público cierta categoría debe ser excluida de esta garantía, ya que debe recordarse que no hay derechos absolutos, tal es el caso de los servidores públicos, pero tratándose de las fuerzas armadas y de seguridad, no existe posibilidad alguna para el goce de este derecho. La sindicación libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical.

En México, la Constitución contiene un título especial para los trabajadores, el título sexto denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, el cual está integrado por sólo un artículo, el 123, precepto que trajo consigo mejoramiento para la clase explotada, en el que se establece el principio de la libertad sindical, el cual significa que tanto obreros como empresarios gozan de la garantía de asociación profesional para defender sus respectivos intereses.

Sin el respecto a este principio de Libertad sindical no es posible concebir la consagración de los derechos económicos y sociales. Este principio es fundamental para alcanzar la paz y armonías universales. Este

⁷⁴ Ibidem p. 43

principio afirma la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar.

Entre ellos se individualiza el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patrones.

El derecho de libertad sindical consiste en constituir organizaciones sindicales, derecho individual de afiliarse a estas organizaciones, es decir que los trabajadores y patrones puedan crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.

Garantías del principio de libertad sindical:

La abstención de las autoridades públicas.

Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.

Elegir libremente a sus representantes.

Organizar su gestión y actividad.

Formular su programa de acción.

No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

Constituir federaciones y confederaciones.

Construir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.

Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación o de sus actividades.

Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas, y

La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

4.2. El Individuo Frente a los Intereses del Grupo

El Derecho de asociación profesional es reconocido en nuestro país plenamente por la Constitución de 1917, de cuyo texto constitucional han sido extraídos los preceptos inspirados de la materia en la Ley Federal del Trabajo. Así su artículo 358 establece: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”.

De la redacción anterior, desprendemos la libertad que tiene todo asociado para retirarse de manera libre de la organización sindical, a la cual pertenece, y como consecuencia de la prerrogativa de trabajo es derecho de todo trabajador obtener empleo sin necesidad de afiliarse o no a determinada agrupación.

Este precepto no ha se ha cumplido en la práctica. La garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que integra a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando lo desee, ya que su afiliación al mismo no tiene por que ser eterna.

Si bien no se puede obligar a nadie por ningún medio ni coacción material o moral a incorporarse a un sindicato. Y a pesar de la claridad de la redacción del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, se ha venido imponiendo restricciones que limitan y contrarían de forma evidente el principio de libertad sindical.

La ley actual establece en su artículo 395: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y 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.”

Si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el trabajador

Ahora bien, aún cuando se aplica el derecho de limitación del trabajo, concedido al sindicato para eliminar a los trabajadores no sindicalizados, es requisito indispensable que el patrón haya aceptado tal cláusula y la misma se haya incluido en el contrato colectivo. Es evidente que dicha disposición anula en gran parte el régimen absoluto de la libertad de asociación, la cual debe predominar, pues los trabajadores solicitarán su afiliación o evitarán suspender la decisión de darse de baja del sindicato, impulsados por la necesidad de obtener el trabajo o conservarlo.

Estimamos que la cláusula de exclusión sindical es un atentado a la libertad de trabajo y de asociarse libremente, contradice los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación al obligar a adherirse a un sindicato determinado, permanecer indefinidamente en él, so pena de perder la ocupación.

En los contratos colectivos, se ha sostenido que no se trata de restringir la libertad de trabajar ni de obligar al trabajador a pertenecer a una asociación determinada, sino de defenderse de una maniobra patronal que afecta la vida de asociación profesional e impedir la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores.

La cláusula de exclusión se entiende como enemigo del sindicalismo, asimismo, es considerada producto del acuerdo de voluntades entre el patrón y los trabajadores en el Contrato Colectivo.

Obligar a un trabajador afiliarse a un sindicato determinado, aprovechando su estado de necesidad, es sin duda utilizar una coacción que no merece ningún amparo legal.

El argumento de tener al trabajador la libertad de buscar empleo en empresas no relacionadas con el sindicato, hace recordar las ideas liberales del siglo XVIII, por las cuales el contrato no debía ser reglamentado, pues los hombres eran libres de celebrarlo en las condiciones que quisieran, sin embargo, el trabajador estaba bajo la sumisión del empresario, con las dolorosas consecuencias por todos conocidas. La cláusula de exclusión lleva así a la esclavitud sindical.

Esta situación es más patente aún en lo relacionado a la cláusula de exclusión por separación. Un trabajador afiliado a un sindicato, el cual cambia su orientación, en contra de su íntimo sentir, se verá obligado a permanecer en él, con la preocupación de perder su fuente de trabajo.

Parte de la doctrina se inclina por considerar válida únicamente la cláusula de exclusión de ingreso. Basta su posición en la explicación de los derechos del grupo con respecto al individuo y esa cláusula es esencial para la vida sindical, pues sin ella los patronos solo tendrían trabajadores libres, y los obreros no verían la necesidad y conveniencia de afiliarse a un sindicato, argumentado que a nadie se obliga a ingresar en una asociación determinada ni coartar la libertad de trabajar, pero en realidad hacen ambas cosas.

Por más esfuerzos dialécticos que se quieran hacer, siempre se concluye en la existencia de una verdadera violación al derecho del hombre, el de trabajar libremente, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, sin más limitaciones. Asimismo, lesionan la garantía de todo trabajador de afiliarse al sindicato de su preferencia si es su deseo.

Existe un límite legal para los contratos colectivos en cuanto a las condiciones de trabajo, y ese límite es, que las mismas condiciones sean válidas mientras no se oponga a los derechos reconocidos por las leyes, por lo tanto, la inclusión de la cláusula de exclusión significa negar el principio de libertad de asociación en su aspecto positivo de afiliarse, como el negativo de no asociarse.

La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre trabajadores y patrones, su fin es imponer al patrón la obligación de hacer cumplir una sanción directa del sindicato en contra de uno o varios de los trabajadores.

Nuestra opinión es que no se puede limitar el derecho a trabajar concedido por la Constitución en su artículo 5º, pues ésta se otorga en forma amplia. Además, la cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, pues los patrones no pueden separar a los trabajadores sin incurrir en responsabilidad a menos de existir de causa justificada.

Ahora bien, la petición de separación hecha por un sindicato, no puede considerarse como causa justificada, pues la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución.

Y por si no fueran suficientes los principios generales del derecho, la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ..h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho

consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores”

Podemos concluir lo siguiente que la cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque contraria lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

Por lo anterior proponemos se suprima la regulación de dichas cláusulas, pues si bien nacieron con el fin de fortalecer y consolidar al sindicato, deduciéndose la función de las mismas es doble: en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del patrón para utilizar personal no sindicalizado o pertenecientes a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de trabajo. Y en segundo término, impedir la lucha intersindical, la cual originaria la unificación de los trabajadores

4.3. Libertad del Individuo en los Sindicatos

La lucha del hombre en sociedad siempre fue dirigida y lo estará a la conquista de un clima de libertad: se podría decir que el drama individual y social del hombre es un constante reto entre las pretensiones de la autoridad y de la libertad, tales conceptos no se incluyen o separan, sino por el contrario se complementan, así entonces, el ideal se encuentra en la existencia de una autoridad estable y sólida que garantice precisamente la libertad.

Base a ello, que el hombre ha luchado y expuesto su vida a lo largo de la historia, para ver garantizada su libertad de pensar, de expresar, de tránsito, de reunión, de asociarse, etc., libertades y derechos fundamentales, oponibles al propio Estado. Consta de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, formulados por la Revolución Francesa.

Podemos decir que el hombre es auténticamente libre, cuando su libertad o lo que significa lo mismo, su dignidad de hombre, de persona y su derecho humano, están reflejados en la conciencia igualmente libre de todos.

La libertad social dentro de la cual van a configurarse las variantes que ésta adquiere y nacen de la aplicación de dicha libertad en el marco del derecho sindical, y en el derecho colectivo del trabajo en general.

La libertad sindical como un derecho colectivo, a su vez comprende un derecho individual, y se convierte éste en una libertad social, que ejercen los trabajadores dentro de nuestro derecho laboral.

La libertad no es tanto consecuencia de una limitación del poder del Estado o de la libertad de los demás, sino resultado de una autolimitación que subordina los impulsos del instinto a la razón, por lo que la libertad sería en dichos términos una autonomía responsable.⁷⁵

⁷⁵ Crf. BAKUNIN, Miguel. La Libertad. Grijalbo, Colección sesentas, México, 1972. P. 30 y 31

La libertad sindical, se compone de un Derecho de Asociación y un Derecho de Sindicación.

El derecho de **asociación** es para el hombre el reconocimiento de su libertad individual para realizarse en conjunción con otros hombres, para proyectarse y trascender en objetivaciones como es su destino espiritual. Podemos decir que se trata de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario.

Una de las manifestaciones de este derecho general de asociación es el derecho del hombre de asociarse para la defensa de los intereses profesionales (derecho de sindicación). En realidad, no existe, un derecho general de asociación. Sólo cuentan concretamente y en cada caso, los derechos de asociación para la realización de determinados fines.

El derecho sindical es un aspecto de la libertad de asociación, pero su objeto particular, es la defensa de los intereses profesionales, la ejecución de una actividad esencial y vital del hombre.

La asociación profesional como hecho, y luego su recepción por el derecho, se ha generado como instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus sectores opuestos en la sociedad, pero lo más significativo de esta instrumentación ha sido la finalidad a que sirvió, obtener del trabajo lo necesario para vivir.

La libertad sindical, ha sido concebida como un derecho colectivo al mismo tiempo que individual, como medio de participación en la

organización de la profesión más allá que de mera defensa de los intereses de ella.

En su carácter individual es concebida como la facultad para sindicarse (que puede ejercer o no), es evidentemente un derecho subjetivo, individual, pues que su ejercicio reposa sobre un acto personal libre.

Tal prerrogativa comprende, pues el derecho que tienen los trabajadores y empleadores, de constituir, sin necesidad autorización previa, asociaciones para la defensa de los intereses profesionales y adherir a los sindicatos de la actividad o profesión ya existentes.

El derecho de libertad individual que un trabajador tiene de asociarse, es tan digno de respeto como el derecho de no asociarse, serían injustas si se le impusiera como la obligación que se decretase la imposición coactiva del ejercicio de un derecho.

La libertad de **sindicación**, concebida como un derecho-facultad del individuo, si bien, como decimos ella pertenece primeramente al individuo, al cual confiere una facultad, interesa también a la agrupación, en la medida en que ésta encuentra en la libertad de sindicación la fuente de su reclutamiento y de su extensión, signo de su logro, cual una garantía contra las medidas hostiles de los grupos concurrentes y oponentes.

En el individuo reside, en suma la fuerza motriz del sindicalismo. Por más que podamos decir que el derecho de sindicación tiene dos titulares: el individuo y el grupo, su ejercicio por el segundo de éstos se halla condicionado totalmente por el grado de reconocimiento que haya logrado el

primero. Aunque, debemos reconocer, le asiste al grupo, alguna prerrogativa propia al orden y al reconocimiento de aquellas finalidades.

El ejercicio de la libertad sindical por el individuo se concreta básicamente en la creación de una agrupación, esto es, como el nacimiento de una nueva criatura, la cual dotada jurídicamente de una entidad propia distinta de los individuos que contribuyeron en su nacimiento, no esta destinada simplemente a existir sino a cumplir positivamente el repertorio de funciones para las cuales fue concebida. El derecho sindical es un *derecho acción* al mismo tiempo que una libertad, ya que el acto de creación por parte del individuo y los actos de cumplimiento, por parte del grupo.

Hemos comentado que el acto primigenio del ejercicio del derecho de sindicarse que posee el individuo, conduce a la creación de un nuevo ser: la agrupación como tal, el sindicato.

La acción sindical, las finalidades que alientan la sindicación, se concretan sobre todo a través de las organizaciones profesionales, es por ello que en vista de esta instrumentación, que haya sido preciso dotarla de una estructura, proveerla de medios y posibilidad para el cumplimiento de aquellas finalidades.

Este aspecto de la libertad sindical, es el referido a la acción de la asociación profesional como tal, conforma lo que se denomina autorquía sindical, concebida como capacidad de autodeterminación.

De lo anterior podemos decir que la garantía más importante del ser humano es el derecho a la libertad de asociación.

El sindicalismo oficial parte del supuesto de que la vida sindical es democrática, el gobierno acepta y promueve las reformas laborales en materia salarios, jornadas, estabilidad en el trabajo, pero se niega a que se toquen temas como es el caso del derecho de asociación.

El porque de estas conductas, tiene que ver con la forma como se han creado espacios de poder, político y económico, así como la dificultad con que se acepta perderlos. Evidencia que los derechos de los trabajadores, pasaron a manos de las direcciones sindicales y éstas no están dispuestas a soltarlos.

La carencia de libertad sindical individual se evidencia de diversas maneras, tales como:

En el registro sindical mismo, en los obstáculos formales y de hecho para que se otorgue éste y en el carácter constitutivo de la organización sindical que tiene el registro sindical.

En la carencia de autonomía que viven las organizaciones sindicales, que han sido reducidas a instancias de gestión de condiciones laborales menos favorables e incluso, dentro de los lineamientos que la Secretaría del Trabajo, que establece en cuestiones fundamentales como empleo y salario así como registro de nuevos sindicatos o toma de nota de las nuevas directivas

En el secreto con que se llevan los registros de los contratos colectivos por parte de todas las autoridades del trabajo, negándosele el conocimiento incluso a los propios trabajadores involucrados que ignoran,

en muchos casos, aun el nombre de la organización sindical que los representa.

En el registro de asociaciones de trabajadores en el que se otorgan verdaderas patentes que facultan a personas a ejercer el derecho colectivo de asociación como patrimonio propio.

En la falta de cumplimiento de algunas dirigencia sindicales de la obligación que tienen de presentar cuentas de las cuotas y el patrimonio de las organizaciones ante sus afiliados que se utilizan como carteras personales, tanto para consolidar su propio poder político, como para beneficios personales.

En la constante pérdida de la valoración de la participación individual.

Esta realidad crea una desmoralización en los trabajadores, respecto de sus sindicatos o una motivación para escalar a las direcciones con fines totalmente ajenos a los que debe tener una dirección sindical y ello, también es expresión y motivo de importantes manifestaciones de antidemocracia sindical.

En la participación individual en las demandas de detenciones, en donde se van a definir los intereses colectivos, la cultura del fraude, es común en contra de los trabajadores en los recuentos que es, donde se determinan los aspectos fundamentales de su vida colectiva esta práctica es consecuencia de las expresiones de violencia y amenazas que inhiben la expresión de su voluntad y desalientan su presencia ante la inminente

represión que pueden llegar a vivir los trabajadores, limita la libertad sindical y eso es considerado antidemocracia sindical.

El mismo esquema normativo que estableció la posibilidad de que se organizaran con el máximo de libertad, por rama, por región o por empresa, jugó en contra de los trabajadores, creando las condiciones para que se gestarán membretes sindicales que impiden la contratación única, ante un patrón común, situación que se ignora gracias al secreto con que se lleva el registro de las organizaciones sindicales.

En aras de buscar una paz social, la única forma de lograrla, es con el compromiso de todos los actores sociales participantes en el proceso de construcción de nuestra realidad, las autoridades del trabajo han incurrido en múltiples conductas que desnaturalizan los derechos laborales, que han determinado lo que es necesario para el desarrollo económico y la estabilidad política, situación que conduce a los propios actores sociales no compartan e incluso desconozcan los proyectos en que están involucrados.

Es el inicio en donde los actores deben luchar por un cambio política entre los patrones, trabajadores y el Estado, en las relaciones del trabajo y sus derechos sobre la libertad sindical. Principio que seguramente será mucho más amplio, en la medida en que verdaderamente nos propongamos transitar por el sendero de la democracia y reivindicando la libertad sindical.

Es indiscutible el papel protagónico de los trabajadores en la lucha por un cambio en las relaciones laborales en nuestro país, do que son quienes son los que padecen de la corrupción y el control sindical, sin embargo es innegable la participación de especialistas en materia laboral,

que con honestidad y vocación democrática nos acompañen en el intento de ejercer plenamente los derechos laborales y sindicales.

Con el reconocimiento de los trabajadores es necesario consolidar los vínculos con los abogados laboristas, que desde diferentes ámbitos de acción también apoyen la lucha de los trabajadores.

Esto se podría lograr por medio de una Institución, que conozca las violaciones a los derechos de libertad de asociación y de negociación, a efecto de que se promuevan las acciones y los recursos correspondientes, en el cual participen personas que se distinguen por la defensa y promoción de los derechos humanos, académicos, juristas labores, investigadores. Que tenga como objetivos:

La estructura, competencia, tareas, para realizar las acciones necesarias para contribuir a la aplicación de los principios generales de la libertad sindical.

El reconocimiento del derecho de sindicación, la libre elección del tipo de organizaciones,

El respeto a la autonomía sindical y

El ejercicio de los derechos colectivos:

Contratación colectiva.

Y huelga.

Es decir que conozca de cualquier asunto relativo a la libertad sindical en general, y a los derechos sindicales en específico y abordar las violaciones de origen político relacionadas con los derechos sindicales.

Además que tenga como tarea:

Considerar los hechos y circunstancias que motiven las quejas.

Solicitar información por medio de los conductos adecuados a los individuos o instancias que se vinculan a la violación de la libertad sindical.

Estudiar de manera objetiva y con apego a derecho en materia de libertad sindical, los casos de que conozca.

Formular recomendaciones a los individuos e instancias, señalando las violaciones a la libertad sindical de acuerdo con las normas nacionales e internacionales, y toma las medidas adecuadas para enmendarlas.

Difundir el caso que violente la libertad sindical de trabajadores, en caso de no dar signo de corregir las violaciones cometidas.

Asimismo que proporcione el formato a las organizaciones o grupos de trabajadores que soliciten la intervención de la institución, mismo que contenga información suficiente para que pueda llevarse a cabo el análisis del caso.

Solicitar a los interesados documentación complementaria y dar seguimiento a los asuntos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La libertad sindical individual es considerada una garantía individual de todo trabajador o empleador para formar asociaciones profesionales o sindicatos, libremente, sin autorización de ninguna autoridad, para formar o para separarse de la asociación profesional.

SEGUNDA.- El sindicato tiene como función y principios el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

TERCERA.- El derecho de los trabajadores y patrones para asociarse entre sí y defender sus respectivos intereses es una garantía que otorgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

CUARTA.- La libertad sindical, se ocupa de una libertad concreta de estudio, defensa y de mejorar las condiciones de los trabajadores de asociación como un derecho de una clase social frente a la que exige una conducta individual, y está implica una decisión de grupo; como expresión de derecho de asociación profesional la libertad sindical puede entenderse como un derecho privativo de los trabajadores en lo personal o del sindicato en lo social, para crear sus organizaciones profesionales operativas, adherirse a las formadas o bien separarse o no afiliarse en su caso, a las mismas

QUINTA.- Nuestro artículo 123 Constitucional apartado "A" en su fracción XVI nos habla de una libertad de agrupación que comprende el derecho de asociación profesional, y demás se entiende a todos los

trabajadores sin distinción alguna, además son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador. Para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través del Sindicato.

SEXTA.- La cláusula de exclusión, consiste en que el patrón se obliga a separar de la empresa al trabajador que renuncia al sindicato o sea expulsado de la organización sindical. Por lo que respecta a la citada cláusula cuando ésta es aplicada incorrectamente, viola los preceptos constitucionales, al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso, y a su autentico sentido, o viola normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien los líderes sindicales utilizan la existencia de esta cláusula para someter a los trabajadores bajo amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su beneficio personal, incluso en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Esta cláusula se sugiere ser eliminada de los contratos colectivos de trabajo, en razón de considerarse anticonstitucional, ya que contradice lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución Política. Además que impide el ejercicio de la libertad sindical en su aspecto negativo.

SÉPTIMA.- Los trabajadores son libres de adherirse o no a un sindicato. Estimamos sobre las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación su anticonstitucionalidad. Son un atentado al principio de libertad sindical en sus modalidades positiva y negativa del derecho de asociación profesional, consagrada por nuestra Constitución Política.

Por lo que sugiere ser derogado el artículo 395 de la Ley laboral vigente ya que es inadmisibles que una ley secundaria pueda establecer limitaciones a las garantías individuales establecidas en la Constitución Política, de acuerdo al principio de supremacía constitucional, en razón que la libertad de asociarse o sindicarse en forma individual, es considerada en nuestra Constitución como garantía individual.

OCTAVA.- La libertad sindical ha sido concebida como un derecho colectivo, y al mismo tiempo individual como medio de participación en la asociación profesional, más allá que de mera defensa de los intereses de ella, en su carácter individual, concebida como facultad que tiene el trabajador para sindicarse, que puede ejercerse o no, es evidente que un derecho subjetivo, individual, puesto que su ejercicio reposa en un acto personal libre, que tiene el trabajador a fin de escoger cual sindicato se apegas a sus fines e ideología, pero en realidad ésta libertad no existe pues el trabajador no tiene más opción que afiliarse al sindicato que tiene mayor representación dentro de la empresa, a fin de conservar su fuente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALÁ Zamora. Tratado de política Laboral y Social, Tomo II. 3ª. edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1980.
2. ALCANTA ZAMORA Y TORRES, Niceto. Nuevas Reflexiones sobre las leyes de Indias. 3ª. edición. Editorial Porrúa. México. 1980.
3. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. 18ª. edición Ediciones Madrid. España, 2000.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1984.
5. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1984.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial. Harla. México. 1995.
7. BORREL NAVARRO Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Editorial Sista, 1992.
8. CAVAZOS FLORES Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. 2ª. edición. Trillas. México, 1994.

9. CAVAZOS FLORES Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 1ª edición. Editorial Trillas. México, 1992.
10. CARRA IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. 1ª edición. Editorial Barcelona, Barcelona 1971.
11. CASTORENA. J Jesús. El Derecho de Huelga en México. Mundial México. 1950.
12. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 3ª edición. Imprenta Didot México, 1959
13. CASTRO, Juvencio V. Garantías y Amparo. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 2002.
14. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1994.
15. CHAVEZ. OROZCO, Luis. Historia Social y Económica de México. Colegio de México, 1985
16. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Editorial esfinge. México, 1994.
17. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
18. DAVALOS, José, Tópicos laborales. Editorial Porrúa México, 1992.

19. DE BUEN LOZANO, Néstor L. Derecho del Trabajo, Tomo II. 10ª. Edición. Editorial, Porrúa. México, 1994.
20. DE BUEN LOZANO, Néstor, L. Sindicatos, Democracia y Crisis. 9ª. edición. Editorial Porrúa México 1992.
21. DE BUEN LOZANO, Néstor, L. Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales. Editorial Porrúa. México, 1982.
22. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1990.
23. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1990.
24. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 7ª. edición. Editorial Porrúa. México, 1993.
25. E. RICORD, Humberto. La Cláusula de Exclusión en sus Relaciones con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical. México. 1970.
26. FEROCI, Virgilio. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Reus Madrid 1942.
27. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 16ª. edición. Editorial Porrúa. México, 1993.

28. GUERRERO, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. 3ª. edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
29. KASKEL, Walter. Derecho del Trabajo. 3ª. edición. Editorial. Porrúa. México, 1962.
30. LASTRA LASTRA. José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa. México, 1991.
31. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Esencia Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapozalco. 1992.
32. MARGADANT S., Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. 10ª. edición. Editorial. Esfinge, México, 1993.
33. PERÉZ PATÓN, Roberto. Derecho Social y Legislación del Derecho. 3ª. edición. Editorial Porrúa. México 1954.
34. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría de Prácticas de la Huelga en México. Editorial Porrúa. México. 1989.
35. RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Ramos. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas el Estado. Editorial Trillas. México, 1991.
36. RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. 2ª. edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1978.

37. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. México, 1974.
38. RÍOS ESPINOSA, Eleuterio. La Huelga. México. 1963.
39. ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2a. edición. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. 1959
40. RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980.
41. RUSSOMANO, Monzart V. Principios Generales del Derecho Sindical. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1977.
42. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. México 1987.
43. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1994.
44. SAYEG HELÚ, Jorge. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1980.

45. TENA SUCK, Rafael et al. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª. edición. Trillas. México. 1993.
46. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 2ª. edición. Porrúa. México. 1967.
47. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México. 1950.
48. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª. edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
49. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª. edición. Editorial Porrúa. México 1980.
50. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. 1ª. edición. Editorial Porrúa. México, 1979.
51. ZAPATA Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Latino Americano. Editorial Colegio de México, México, 1993.
52. ZAPATA, Francisco. El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración. Colegio de México, México 1995.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. México. 2004.

2. CONVENIO NÚMERO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Asociaciones.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 2004. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dc-Rom Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Ius 8, Windows, México, 2004.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dc-Rom Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Ius 2004, Windows, México, Acervo Jurídico, Espol, México 2004.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. 13. edición. México 1999.
2. Diccionario Básico. Tomo IV. Espasa Calpe. 4º. edición. España 1997.
3. Enciclopedia Universal Ilustrada. Tomo LXII. Espasa Calpe. España 1958
4. Gran Enciclopedia Larousse. Tomo VIII. Planeta España 1985.