



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN
MICHOCÁN

ESCUELA DE DERECHO

“AUMENTAR LA EDAD DE CATORCE A DIECISÉIS AÑOS PARA
QUE LOS TRABAJADORES MENORES PUEDAN SINDICALIZARSE”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

GARCÍA JUÁREZ MARTHA RUTH

ASESOR: LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOCÁN.

MAYO 2009.



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.



SUBDIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 13



AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**“AUMENTAR LA EDAD DE CATORCE A DIECISÉIS AÑOS PARA QUE LOS
TRABAJADORES MENORES PUEDAN SINDICALIZARSE”**

Elaborado por:

GARCÍA JUÁREZ MARTHA RUTH
APELIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE(S)


NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40453202 6

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, MAYO 19 DE 2009.


LIC. JUAN CARLOS NORISGAL MARTÍNEZ
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO



NO DESISTAS

Cuando vayan mal las cosas,
como a veces suelen ir,
cuando ofrezca tu camino,
sólo cuestas por subir,
cuando tengas poco haber,
pero mucho qué pagar y
precises un reír,
aún teniendo que llora
cuando ya el dolor te agobie y
no puedas ya sufrir,
descansar acaso debes
¡pero nunca desistir!

Tras las sombras de la duda,
ya plateadas, ya sombrías,
pueda bien surgir el triunfo,
no el fracaso que temías
y no es doble a tu ignorancia,
figurarte cuán cercano,
pueda estar el bien que anhelas y
que juzgas tan lejano.
Lucha pues por más que tengas
en la brega que sufrir,
cuando todo esté peor,
más debemos insistir.

Debemos tener fe en nuestros propios esfuerzos
y en nuestro ánimo para preservar en nuestra perseverancia.
No te preocupes si eres un individuo con reducido
o amplio talento;
preocúpate por dar lo mejor que tengas,
sin importar lo reducido o vasto que sea.

Rudyard Kipling
John Mackie

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme dado la oportunidad de vivir, y fuerzas para seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mis Padres:

Les agradezco por haberme apoyado para culminar otra etapa de mi vida tan importante. Y por darme esta herencia.

A mis hermanos:

por su consejos y darme ánimos cuando los necesite, Adriana, Gaby, al P. Fher por sus buenos consejos, sus oraciones por su apoyo y por ser quien es, al tío Juan por sus oraciones para que yo aprobara, igualmente a la tía Rosa. Y a todas aquellas personas que estuvieron pendientes en mi formación.

A mis amigos:

Por haberme aguantado en los momentos de estrés y difíciles de la escuela, por aquellos momentos buenos y no tan buenos que vivimos en el aula.

Y con una gran admiración al Director de la Institución el Licenciado Federico Jiménez Tejero, al igual que el subdirector el Licenciado Celso Estrada Gutiérrez por su comprensión y apoyo que nos brindaron a lo largo de esta formación académica, y también a todos los docentes que con mucha alegría nos transmitieron sus conocimientos.

De forma muy especial y con admiración y a quien gracias a él fue posible la elaboración de éste trabajo de tesis, Licenciado Juan Carlos Madrigal Martínez, por su comprensión, asesoría, apoyo, dedicación y confianza, fue posible culminarlo, gracias a sus conocimientos tan amplios en materia laboral.

¡A TODOS ELLOS MUCHAS GRACIAS!

ÍNDICE

DEDICATORIA

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES

Pág.

DEL SINDICALISMO

1.1 Antecedentes en Inglaterra.	16
1.2 Antecedentes en Francia.	20
1.3 Antecedentes en México.	22
1.4 Diferencias y similitudes con los antecedentes de México.	27

CAPÍTULO 2 LOS SINDICATOS EN MÉXICO

2.1 Concepto de Sindicato.	29
2.2 Constitución de los Sindicatos.	33
2.3 Objeto de los Sindicatos.	37
2.4 Personalidad jurídica del Sindicato.	40
2.5 Estructura de los Sindicatos.	42
2.6 Formas de Sindicación.	49
2.7 sujetos del Derecho del Trabajo.	51
2.7.1 Patrones	
2.7.2 Trabajadores	
2.7.3 Trabajadores Menores	

Ejemplo de comparecencia en que un menor trabajador solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, autorización para trabajar (Anexo 2). Y la Autorización de un menor para trabajar (Anexo 3)

2.7.2.1 Condiciones de Admisión de los Miembros.	54
2.7.2.2 Obligaciones y Derechos de los sindicatos.	58

CAPÍTULO 3 LOS SINDICATOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

3.1 Requisitos de formación de un sindicato.	61
3.1.1 Requisitos de fondo	
3.1.2 Requisitos en cuanto a las personas	
3.1.3 Requisitos formales	
Ejemplo de Acta Constitutiva (Anexo 1)	
Ejemplo de Estatuto Sindical (Anexo 4)	
3.2 Registro Sindical.	67
Ejemplo de escrito en que se solicita el Registro de un Sindicato (Anexo 5)	
3.3 Contenido de los Estatutos.	71
Ejemplo de Estatuto Sindical (Anexo 4)	

CAPÍTULO 4 LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

4.1 Concepto de Libertad Sindical.	78
4.2 La Libertad Sindical un derecho y no un deber de los trabajadores	81
4.3 Dimensiones de la Libertad Personal de Sindicación.	84
4.3.1 Libertad Positiva	
4.3.2 Libertad Negativa	
4.3.3 Libertad de Separación	

4.4 La Libertad Sindical Frente al Estado.	90
---	----

**CAPÍTULO 5 AUMENTAR LA EDAD DE CATORCE A DIECISÉIS AÑOS
PARA QUE LOS TRABAJADORES MENORES PUEDAN
SINDICALIZARSE.**

5.1 Cronología histórica del Menor Trabajador en México.	93
5.2 Análisis de la Capacidad Jurídica del Menor Trabajador.	95
5.3 La edad legal para trabajar y las causas.	96
5.4 Condiciones de trabajo del Menor Trabajador.	98
5.5. Los Menores Trabajadores en los Sindicatos.	99

CONCLUSIONES.	103
----------------------------	-----

PROPUESTA.	106
-------------------------	-----

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍAS

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES DEL TEMA

Tesis: "Que se adicione el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para reglamentar el trabajo de los menores de edad entre 6 y 14 años". Tesista: Cecilio Pulido Rangel. Señalando que es un tema muy diverso al planteado en este presente trabajo, en el que se hace referencia a aumentar la edad de catorce a dieciséis años para que un trabajador menor pueda formar parte de un sindicato, haciendo una modificación al artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo. Lo que es Independientemente y totalmente diferente del estudio realizado por Cecilio *Pulido Rangel*, puesto que él argumenta crear un capítulo especial reglamentando la actividad de los niños empacadores de los autoservicios, basado el capítulo en los principios Constitucionales de acuerdo con el Artículo 123 y desarrollado bajo los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo. Pero ambos contenidos enfocados al estudio del Trabajador Menor, desde diversas perspectivas.

Al igual que constará de cinco capítulos que se desarrollarán cada uno conforme se vaya elaborando el presente trabajo; empezando por el primer capítulo el cual nos hablará de los antecedentes del sindicalismo en los países europeos de Inglaterra, Francia y terminando con México, puesto que desde

tiempos remotos los trabajadores siempre se han agrupado o asociado para estos tener una mayor calidad de trabajo en su relación laboral, todo esto debido al trato injustificado y salarios muy bajos que han tenido. Puesto que estas asociaciones estaban prohibidas, hasta que se luchó intensamente por que fueran reconocidas por el gobierno. Y los trabajadores tuvieran mejores condiciones de trabajo, y que se les respetaran sus derechos.

También se hablará en el segundo capítulo de lo que es en sí los sindicatos, empezando con la definición de éste, como se constituye un sindicato, que requisitos se deben de cumplir para su constitución y un punto esencial dentro de estos el cual es su objeto, su fin es constituirse para la defensa y mejoría de cada uno de sus miembros muy justificable para los trabajadores, quienes en el desempeño de sus actividades se exponen a los accidentes y enfermedades.

Al igual también como se encuentra estructurado, su personalidad jurídica, y quienes son sujetos del derecho del trabajo, en estos entran por supuesto los trabajadores y los patronos, así como las condiciones que se les implementan para poder ser parte del sindicato y a lo que tendrán derecho o su obligación.

Respecto al capítulo tercero se va a enfocar en cuanto a lo que es el derecho del trabajo, es decir lo que nos establece la Ley Federal Del Trabajo, los requisitos de fondo, formales y en cuanto a las personas.

Así también como otro de los aspectos importantes el registro del sindicato, ya que es todo un procedimiento que se tiene que llevar para que el sindicato sea reconocido por la autoridad. Y los estatutos que vienen siendo la constitución para el sindicato puesto que en ellos se encuentra su forma de organizarse y funcionar, los derechos y obligaciones de los miembros de ese organismo.

Posteriormente en el capítulo cuarto se hablará del aspecto de la libertad sindical puesto que es un derecho originario de cada trabajador y no un deber y sus diferentes dimensiones de libertad.

Por último se analizará en el capítulo quinto una breve reseña histórica de cómo ha ido evolucionando el trabajo de los menores trabajadores, dando así una explicación de el porque se pretende que se aumente la edad de catorce a dieciséis años para poder formar parte de un sindicato.

Puesto que se determinará que los trabajadores menores cumpliendo la mayoría de edad (16) años para el derecho laboral mexicano, éstos van a tener una mayor capacidad de ejercicio en cuestión de sus actuaciones, y hacer valer

sus beneficios por sí mismo, y representar en dado caso a los de más miembros del sindicato formando parte de la directiva.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Por qué es importante aumentar la edad en los trabajadores para poder sindicalizarse? Desde siempre el hombre ha sido un ser sociable y sea agrupado para satisfacer necesidades personales similares a los de otros hombres y así, formando una agrupación, que después va tomando forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia.

El proyecto de tesis consiste en hacer una modificación a la legislación laboral federal, la cual señala en su artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, por lo que la propuesta es el aumento de dicha edad a dieciséis años para que los trabajadores menores puedan formar parte de un sindicato, ya que considero que un trabajador mayor de catorce años y menor de dieciséis años, carece del desarrollo total de la capacidad de raciocinio y éste también puede ser susceptible de ser influenciado en su moralidad o buenas costumbres, al igual que no tiene un criterio bien definido en cuanto a lo que quiere, y existen verdaderos líderes obreros que anteponen sus intereses personales a los del movimiento sindical desprotegiendo al trabajador menor; en términos generales no sabe a esa corta edad lo que es un sindicato, las ventajas o desventajas que este le puede traer al ser miembro de uno; así mismo no tienen un conocimiento pleno de sus derechos y obligaciones

laborales de tipo individual mucho menos sobre los colectivos, al igual que tampoco tiene una mayor responsabilidad en las actividades que desempeña y las obligaciones que tiene que cumplir al afiliarse al sindicato; al momento de afiliarse a un sindicato se le protegerán sus intereses como trabajador pero también tiene que cumplir con determinados requisitos y obligaciones; y otro de los problemas es que depende directamente del permiso de sus padres o tutores para poder laborar. El trabajador menor al cumplir los dieciséis años tendrá la libertad de formar parte de un sindicato; toda vez que no hay tutela como tal en el Derecho Social dada la mayoría de edad en la materia.

Dentro del artículo 372 de la Ley Laboral nos señala que los trabajadores menores de 16 años no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, lo que nos lleva al razonamiento que lo establecido en el artículo 362 de la Ley Laboral, en cuanto a que los menores trabajadores pueden formar parte de los sindicatos, es decir, afiliarse a ellos o desafiliarse, no debe interpretarse en el sentido de que los mencionados menores tengan capacidad para contribuir a fundar asociaciones gremiales. La expresión “formar parte” nos indica claramente una preexistencia de la asociación lo que evidencia que tales menores carecen de capacidad aún a través de la Ley Laboral, para adquirir la condición fundadora, lo que a nuestro entender, bajo cualquiera de los regímenes, parece lógica aplicación de los principios más generales del Derecho Común, por la trascendencia institucional que el acto tiene, y aún

porque sería contrario a derecho otorgar facultades de decisión a quien en lo personal no puede actuar por sí mismo en interés propio.

Por lo que se pretende que se aumente dicha edad a fin de que el menor trabajador adquiriera una real capacidad jurídica, y sea un trabajador de calidad y pueda actuar por sí mismo y representar a los demás afiliados de un gremio formando parte de la directiva del sindicato.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Como se ha venido mencionado respecto al tema una de las justificaciones es que la edad se aumente hasta los dieciséis años para formar parte de un sindicato, ya que dentro del Derecho Laboral Mexicano se establece que la mayoría de edad se alcanza a los dieciséis años, y se considera que en esta etapa de su vida el menor trabajador a alcanzado un poco más de madurez de raciocinio aunque puede haber sus excepciones, al igual que ya ha adquirido una mayor responsabilidad y capacidad de ejercicio en cuanto a sus labores; también ya no requiere un permiso de sus padres o tutores para poder trabajar, por contar con la mayoría de edad de acuerdo a los señalado por la Ley Federal del Trabajo, y éste podrá tener un conocimiento más profundo y un mejor entendimiento de los beneficios que le traería formar

parte de un sindicato. Teniendo la plena libertad de afiliarse o no al sindicato sin ser manipulado por otra persona.

OBJETIVOS

GENERAL: Analizar las ventajas que traería consigo el aumentar la edad de los menores trabajadores para sindicalizarse, puesto que esto los dotaría de una amplia conciencia en todos los aspectos al momento de tomar una decisión tan importante, y la responsabilidad que traerá consigo al momento de entrar a un sindicato.

ESPECÍFICOS:

- Determinar la importancia de aumentar la edad para que el menor trabajador adquiera una mejor capacidad de ejercicio.
- Analizar detalladamente la capacidad jurídica de los trabajadores menores.
- Luchar por el establecimiento de condiciones de trabajo dignas y decorosas para el trabajador menor, en cuanto al trato inhumano.
- Hacer conciencia en los menores trabajadores de la responsabilidad que implica afiliarse a un sindicato.

HIPÓTESIS

Aumentar la edad de catorce a dieciséis años para que los menores trabajadores puedan sindicalizarse ya que como resultado traerá un mejoramiento socioeconómico, así como mayor conciencia en cuanto a su capacidad física y mental.

METODOLOGÍA

La metodología es un conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica o en una exposición doctrinal, la cual nos va a servir para irnos guiando dentro de la investigación y no perdernos hasta llegar aun fin o meta.

Los métodos que se utilizarán en el siguiente trabajo serán el método DESCRIPTIVO, ya que por medio del cual se podrá dar una descripción, característica o pasos a seguir en un determinado caso; el método DEDUCTIVO, el cual nos va a ayudar a partir de una ley general para obtener una conclusión más específica, en particular, nos ayudará a aterrizar una idea; el método ANALÍTICO, por medio del cual se va a poder delimitar o separar las partes que integran un todo. Y a ver las relaciones que existen entre ellas, ya que se utilizan en casi todas las ciencias. Trata de descubrir y construir los objetos de conocimiento segmentando dicho objeto de investigación en sus partes más elementales.

Al igual que constará de cinco capítulos que se desarrollarán cada uno conforme se vaya elaborando el presente trabajo; empezando por el primer capítulo el cual nos hablará de los antecedentes del sindicalismo en los países europeos de Inglaterra, Francia y terminando con México, puesto que desde tiempos remotos los trabajadores siempre se han agrupado o asociado para estos tener una mayor calidad de trabajo en su relación laboral, todo esto debido al trato injustificado y salarios muy bajos que han tenido. Puesto que estas asociaciones estaban prohibidas, hasta que se luchó intensamente por que fueran reconocidas por el gobierno. Y los trabajadores tuvieran mejores condiciones de trabajo, y que se les respetaran sus derechos.

También se hablará en el segundo capítulo de lo que es en sí los sindicatos, empezando con la definición de éste, como se constituye un sindicato, que requisitos se deben de cumplir para su constitución y un punto esencial dentro de estos el cual es su objeto, su fin es constituirse para la defensa y mejoría de cada uno de sus miembros muy justificable para los trabajadores, quienes en el desempeño de sus actividades se exponen a los accidentes y enfermedades.

Al igual también como se encuentra estructurado, su personalidad jurídica, y quines son sujetos del derecho del trabajo, en estos entran por supuesto los trabajadores y los patrones, así como las condiciones que se les

implementan para poder ser parte del sindicato y a lo que tendrán derecho o su obligación.

Respecto al capítulo tercero se va a enfocar en cuanto a lo que es el derecho del trabajo, es decir lo que nos establece la Ley Federal Del Trabajo, los requisitos de fondo, formales y en cuanto a las personas.

Así también como otro de los aspectos importantes el registro del sindicato, ya que es todo un procedimiento que se tiene que llevar para que el sindicato sea reconocido por la autoridad. Y los estatutos que vienen siendo la constitución para el sindicato puesto que en ellos se encuentra su forma de organizarse y funcionar, los derechos y obligaciones de los miembros de ese organismo.

Posteriormente en el capítulo cuarto se hablará del aspecto de la libertad sindical puesto que es un derecho originario de cada trabajador y no un deber y sus diferentes dimensiones de libertad.

Por último se analizará en el capítulo quinto una breve reseña histórica de cómo ha ido evolucionando el trabajo de los menores trabajadores, dando así una explicación de el porque se pretende que se aumente la edad de catorce a dieciséis años para poder formar parte de un sindicato.

Puesto que se determinará que los trabajadores menores cumpliendo la mayoría de edad (16) años para el derecho laboral mexicano, éstos van a tener una mayor capacidad de ejercicio en cuestión de sus actuaciones, y hacer valer sus beneficios por sí mismo, y representar en dado caso a los de más miembros del sindicato formando parte de la directiva.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

Por su naturaleza el hombre siempre ha sido un ser sociable. Lo social confirma un ingrediente básico de la propia existencia humana desde el despertar de la vida. El hombre tiende a agruparse para satisfacer necesidades personales similares a las de otros hombres y así, formando una agrupación, que después va tomando forma hasta llegar a la asociación, el ser humano facilita la ayuda a los problemas de su propia existencia.

En cuanto al hombre como un ser trabajador comenzó a palpar la necesidad de asociarse en la búsqueda de lograr la realización de sus fines preponderantes, que son y han seguido siendo el equilibrio entre los factores de la producción, capital, trabajo, y la justicia social, principios consagrados.

El origen de los sindicatos es revolucionario, constituyó la reacción natural contra la estructura socioeconómica injusta, resultando de la incorporación de la tecnología en los procesos de producción, que propició un crecimiento económico sin justicia social, pues los beneficios no se extendían, desde entonces, a la clase trabajadora,

La naturaleza social, necesidades humanas y situación de desventaja en el proceso de producción, son aspectos que se conjugan en la lucha por el

reconocimiento de la libertad sindical, en la que los trabajadores tuvieron que vivir y superar varias etapas de conflictos, como aconteció en Inglaterra, Alemania y Francia, en donde en forma paulatina se les prohibió, toleró y reconoció el ejercicio del derecho de asociación profesional, fenómeno que se reprodujo en forma casi idéntica en otros países europeos y latinoamericanos.

1.1 ANTECEDENTES EN INGLATERRA

La primera mitad del siglo XIX se caracterizó por un impetuoso crecimiento y desarrollo del movimiento sindical en Inglaterra. Ya desde los inicio del siglo XIX, se comienzan a escuchar las airadas voces de protesta del socialismo utópico (llamado así por Marx y Engels en el “Manifiesto Comunista” de 1848), del que formaba parte por su ideología Robert Owen, quien propugnó porque el trabajo se reglamentara en su aspecto técnico, codificándolo internacionalmente.

Y él mismo luchó para hacer adeptos de las Trade-Unions, (Unión De Oficios) marcando la pauta para que en 1824, Inmediatamente después de la supresión del decreto prohibitivo de las coaliciones, el Parlamento Inglés reconociera la existencia, aunque no la personalidad, a las asociaciones profesionales. No fue hasta 1871 cuando se dictó la ley en que se le reconociera personalidad a dichas asociaciones y el derecho de concertar condiciones de trabajo.

Las trade-unions salen de la clandestinidad y comienzan a extenderse por toda Inglaterra. Las trade-unions inglesas eran organizaciones estrechamente gremialistas, que se proponían únicamente finalidades prácticas, (disminución de la jornada de trabajo, aumento de los salarios etc.), Marx y Engels observaron durante decenas de años el desarrollo del movimiento obrero de Inglaterra. La primera gran obra de Engels dedicada a la citación de la clase obrera de Inglaterra y El Capital, genial obra de Marx, están basadas en el estudio de la economía inglesa y del movimiento obrero de Inglaterra.

Marx y Engels veían el carácter estrechamente gremial de las trade-unions y su horizonte restringido, pero las consideraban sin embargo un serio paso hacia adelante en el desarrollo del movimiento obrero inglés, y no solamente inglés.

Con el fin de quebrar el poder de la burguesía, Engels señalaba que se necesitaba algo más que sindicatos y huelgas. Pero esos sindicatos y las huelgas originadas por ellos, tienen importancia principalmente por representar el primer intento de los obreros por suprimir la competencia.

Su existencia supone la comprensión de que la dominación de la burguesía se basa solamente en la competencia de los obreros entre sí, es decir, en la ausencia de la solidaridad obrera, en la oposición de los intereses de una parte de los obreros a los intereses de otros.

Y precisamente porque todos sus esfuerzos están orientados, aunque sea unilateralmente y estrechamente, contra la competencia, contra el nervio vital del régimen social contemporáneo, son un peligro para ese sistema. Difícilmente el obrero podía encontrar un punto más vulnerable en la dirección de la burguesía y en todo el régimen social contemporáneo.

El mal fundamental del movimiento sindical inglés, ya en aquel periodo, consistía en las concepciones socialistas todavía vagas y confusas que tenían los jefes más avanzados. El socialismo inglés de aquella época era extraordinariamente magro y anémico. En aquella época existía un odio de los obreros hacia la burguesía, pero consideraba que ese odio era el único medio de llevar a los obreros hacia adelante.

Las trade-unions son un arma de lucha contra los capitalistas y, por consiguiente, la creación de los sindicatos constituye para los obreros un serio progreso. Esta idea pasa a través de todo El capital de Marx. Una prueba de la gran importancia que Marx atribuía a las trade-unions, es que fue él el iniciador de la incorporación de las trade-unions a la Internacional, y que hizo cuanto le fue posible por ponerse en contacto directo con las secciones locales de las trade-unions inglesas.

Posteriormente diversos sindicatos de diferentes gremios de Inglaterra se empezaron a adherir a la Internacional. (Hasta entonces solo se afiliaban

sindicatos individuales.) Pero gran parte de las trade-unions se negaron a adherirse a la Internacional. Y se anunció que el Congreso general de las trade-unions inglesas que acababa de reunirse en Birmingham, fue adoptada la siguiente resolución:

“Considerando que la Asociación Internacional de Trabajadores se propone unificar a las masas trabajadoras y defender sus intereses que son en todas partes idénticos, el Congreso recomienda a los obreros del Reino Unido, y especialmente a las corporaciones obreras organizadas, que apoyen esta Asociación y les sugiere insistentemente que se adhieran a ella”.(Losovski, A. 1969:47-48).

De acuerdo con la Ley de Francis Place, que dio inicio esta época llamada de la tolerancia debido a que aquí existió cierta condescendencia para la asociación profesional, la coalición y la huelga. Sin embargo, no se trataba de derechos absolutos de los trabajadores, pues los patrones podían, en caso de huelga, emplear nuevos hombres y solicitar el empleo de la fuerza pública para los casos de intento de afectar las actividades de la fábrica.

Se sigue respetando el principio del “Laissez Faire, Laissez Passer” (“Dejad hacer, dejad pasar”). Se permite a las clases sociales seguir luchando por sus intereses siempre y cuando una clase no perjudique a la otra.

1.2 ANTECEDENTES EN FRANCIA

La experiencia revolucionaria de las masas, es precisamente la principal y fundamental fuente francesa del marxismo. La conspiración de los Iguales, fue la respuesta de las masas desilusionadas de la Gran Revolución, al triunfo de la reacción thermidoriana; (Reacción de burguesía para acabar con la convención francesa estableciendo un sistema moderado). Y los “Babeufistas” (Seguidores de Babeuf revolucionario francés con ideas comunistas), como se sabe, expusieron sus concepciones en cuatro documentos 1) Manifiesto de los Iguales; 2) Análisis de la doctrina; 3) El acto de insurrección; 4) Los decretos.

Los babeufistas, se propusieron organizar la insurrección de los pobres contra los ricos; y dándose cuenta exacta de que la raíz de todo el mal consistía en la propiedad, luchaban por el establecimiento de la igualdad económica. El manifiesto de los Iguales proclama que: “La Revolución Francesa es solamente la precursora de otra revolución más grande, más imponente, que será la última”.(Ibídem: 58)

Las ideas socialistas comienzan a aparecer en forma de teorías semirreligiosas y semi-socialistas. El aristócrata Saint Simón y el desclasado Charles de Fourier, aparecen con sus planes de transformación de la sociedad. La parte positiva de su ideología consiste, no en los planes del futuro feliz, sino en la

crítica del presente y en el cuidado que ponen en señalar el antagonismo entre los poseedores y los no poseedores.

En sus planes Saint Simón y Fourier, se dirigían “a la gente de corazón”, teniendo la esperanza de atraer a los capitalistas progresistas y transformar pacíficamente a la humanidad, desviada del camino de la razón.

En 1802, era un descubrimiento absolutamente genial concebir La Revolución francesa como una lucha de clases entre la nobleza, la burguesía y las masas desposeídas. Al igual que Proudhon expresó con relieve las contradicciones de los intereses de clase, mostró los defectos de la propiedad privada, la constante explotación del obrero asalariado por los capitalistas, descubrió las contradicciones internas del régimen económico que engendran tantos más infelices, cuanto más riqueza produce.

Otro de los puntos interesantes que se vivieron en Francia fue el edicto de Turgot promulgado en el mes de febrero de 1776, que decretó la disolución de las corporaciones que lograron no obstante un repunte y el derrocamiento del propio ministro, pero que posteriormente fueron suprimidas, en definitiva, al estallar la vorágine de 1789. Con los gremios desaparecieron las asociaciones proletarias.

Aparecieron así. Dentro de la mística revolucionaria, diversos decretos que prohibieron la asociación profesional de los obreros como los del 2 y 17 de marzo

de 1791, que más tarde se completaron con los del 14 y 17 de julio, mejor conocidos como Ley de Chapelier. (Santos Azuela, Héctor; 1997:32)

1.3 ANTECEDENTES EN MÉXICO

En cuanto a los antecedentes nacionales resaltan los acontecimientos de Cananea y Río Blanco, resultado del trato injusto con respecto a las jornadas y los salarios; sobresale la Casa del Obrero Mundial, punto de partida del gremialista obrero, en cuyo seno se realizaron estudios de obras socialistas,

La situación de las asociaciones profesionales en México, desde finales del siglo XIX, es importante señalar que hacia la mitad del pasado siglo, el país atravesaba por grandes problemas económicos y sociales, entre otros, la brutal explotación de los peones por parte de los terratenientes. Los talleres de artesanos se basaban únicamente en el control de la producción, en el predominio de los maestros y la endeble organización de los gremios misma que no podía considerarse como un sólido medio de defensa.

Posteriormente el gobierno liberal, comenzó a realizar importantes reformas que dieron un gran estímulo al desenvolvimiento capitalista del país. Como consecuencia de esto, los talleres se venían abajo, y pronto los comerciantes y agiotistas fueron convirtiéndose en dueños de esos talleres, los transformaban en fábricas y el artesano se convertía en obrero manejado por el administrador

antiguo maestro artesano. Así nacen los nuevos obreros y comienzan a formarse las primeras organizaciones de resistencia de los trabajadores: las sociedades mutualistas.

A partir de la Constitución de 1857, podemos encontrar como pilar de la actual asociación profesional el artículo 9º de dicho documento en el que se establecía que “a nadie se les puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.”(Gutierrez Villanueva, Reynold, 1990:24)

Fueron de influencia en el desarrollo de dicha lucha social en México los acontecimientos internacionales, que por su particular importancia se precisan, como la celebración en el año de 1862 en Londres la Exposición Internacional, donde se reunieron obreros franceses y alemanes participando en una fiesta de la Fraternidad, en donde dirigentes del movimiento obrero de Inglaterra y Francia determinaron dictar unas bases de una organización internacional, a fin de evitar que se llevara a cabo un mitin.

Posteriormente en 1864 se llevó a cabo la Primera Internacional, asistiendo Carlos Marx, provocando la renovación y reacción de la actividad de los obreros mexicanos.

El movimiento obrero en México, como es otra parte, está condicionado a una serie de factores económicos, sociales, políticos y jurídicos. Por ello, y debido

al retraso industrial en nuestro país, la transición del movimiento obrero al sindicalismo fue tardía. La existencia de grandes fábricas o regiones fabriles donde se concentra la actividad económica “es la base de un proceso de natural agrupación de los trabajadores”.

La concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera. Por una parte, el raquítico desarrollo de la industria nacional dificultaba la asociación obrera y, por otra, el movimiento obrero se presentaba como una simple prolongación del europeo y norteamericano, siguiendo las tendencias del anarquismo y del cooperativismo.

El proceso de industrialización en México, se produce con mayor auge durante la etapa porfirista (1876-1911). Durante ésta época fueron creadas las empresas manufactureras en nuestro país, en el ramo de los hilados y tejidos, ferroviarias, mineras, etcétera y, apareado a esto, surgido el proletariado industrial, anteriormente la producción, en su mayor parte, descansaba en las haciendas porfirianas que, en algunos casos exportaban sus productos al extranjero.

Díaz deseaba tener un control completo de la organización obrera, del Gran Círculo, en el año de 1881 fue clausurado para posteriormente en el año de 1882 desaparece para siempre pero la actitud opresora de Díaz en contra del movimiento obrero seguía. La lucha obrera por la asociación profesional continúa

y en 1890 surge lo que sería el antecedente más importante de la organización sindical, la de los trabajadores del riel, integrada por los Ferrocarrileros Mexicanos.

En 1900 se vivía aparentemente una calma en la patria gobernada por casi veinte años por Díaz. Sin embargo el ideal de Díaz de convertir a México en un país moderno capitalista luchaba por convertirse en realidad a través de una política en que los extranjeros encontraban las puertas abiertas a sus capitales.

Los extranjeros pretendían hacer cuantiosas fortunas en muy poco tiempo, aprovechando la fácil explotación que se podía hacer del obrero, obligándolo a trabajar mas de doce horas diarias, por un miserable y absurdo salario, ejemplo de ellos las fábricas textiles, en donde los obreros estaban vilmente a inhumanas jornadas.

Fue entonces que hasta que en mayo de 1903, los trabajadores perdieron la paciencia y se lanzaron a una huelga en la fábrica de textil de Río Blanco. La razón que llevó a los obreros a dicho movimiento, fue la designación nuevamente como dirigente de esa fábrica, de Vicente Linares, un hombre que era el terror de los trabajadores de San Lorenzo.

Y fue por primera vez que se llevó a cabo el movimiento de huelga pero aprovecharon que los obreros no contaban con una fuerza económica para hacer

frente al movimiento huelguístico que habían comenzado tuvieron que darse por vencidos y regresar a sus trabajos.

Poco a poco fue creándose repudio hacia el capitalista extranjero por parte de los obreros, mismos que sentían ya la necesidad de agruparse y combatir, de esa forma, por un mejor trato y respeto a su calidad de seres humanos.

A mediados del año 1906 había un descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana The Cananea Copper Company, dedicada a la extracción de mineral de cobre; todo ello debido a los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante.

La situación era cada vez más difícil y la tirantez de relaciones aumentaba cada día entre obreros y patronos, los trabajadores de Cananea no ganaban sino lo preciso para no morir de hambre, fue entonces que los hombres vieron la necesidad de agruparse y escogieron a unos de sus compañeros en donde se organizaron y al día siguiente de iniciada la huelga por ellos.

Presentaron a la empresa un pliego de peticiones mismas que fueron calificadas de exageradas y de absurdas, y fue organizada una silenciosa manifestación en donde fueron invitados más trabajadores a que se unieran al movimiento lo que provocó la ira de los jefes norteamericanos, tales como los hermanos Metcalf, y la respuesta fue una lluvia de piedras y el asesinato de los

hermanos Metcalf, y la contrarespuesta un tiro que mató instantáneamente a un trabajador.

1.4 SIMILITUDES Y DIFERENCIAS CON LOS ANTECEDENTES DE MÉXICO.

- a) En cuanto a las similitudes los trabajadores desde tiempos muy remotos se organizaron debido a tantas injusticia que se llevaban a cabo dentro de sus trabajos respecto a jornadas de trabajo prolongadas, salarios injustos etcétera, para que estos se les reconociera sus derechos que tenían como trabajadores, y tener trato más digno y humano de parte de los propietarios de las empresas.

En el Reino Unido las organizaciones profesionales fueron apareciendo como clubes para transformarse, progresivamente, en sindicatos.

- b) En el siglo XIX, en México las asociaciones eran constituidas por artesanos, es decir, por gremios; que eran las asociaciones de artesanos de un mismo oficio, y por lo tanto no dependían de patrón alguno, sino de ellos mismos.

Los talleres de artesanos se basaban en el control de la producción, en el predominio de los maestros y en la organización de los gremios, misma que no podía considerarse como un sólido medio de defensa. En cuanto a Francia con la Revolución Industrial la asociación profesional, en cuestión

de separar los intereses del capital y del trabajo, debido a las múltiples injusticias que los dueños de las fábricas tenían con los trabajadores.

- c) En otros países ya existían asociaciones desde los años de 1791 cuando se promulga la Ley de Chapelier, en Francia. En México el primer brote de sindicalismo inicio en 1903, 1906, con las huelgas de Río Blanco y Cananea.

CAPITULO 2

LOS SINDICATOS EN MÉXICO

El hombre nunca ha sido concebido como un organismo independiente, no es un individuo aislado, sino alguien que participa en la sociedad y, en la medida en que esa participación se incrementa, “los hechos sociales multiplican las necesidades del hombre, pues éste es estimulado a sentir que las tienen los demás”.

Por lo cual se empezó a agrupar en asociaciones. Y después del largo proceso de lucha que los obreros hubieron de sostener para que el Estado les reconociera su derecho de asociación y tener la facultad de sindicarse para defender sus intereses y lograr mejores condiciones de trabajo. A lo cual daremos las precisiones terminológicas de sindicato.

2.1. CONCEPTO DE SINDICATO

La palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional, según la ley fundamental, del 21 de marzo de 1884, aunque se utiliza en dos sentidos: 1.- como sindicatos de asalariados, diferente de los sindicatos agrícolas y patronales, y 2.- como sindicatos financieros, regidos por la ley comercial, por ejemplo los sindicatos de la bolsa, de títulos de crédito o

de dinero. *syndicat*, a su vez, deriva del latín sindicus, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego, *sýndikos*, defensor, y de *syn* (*syn*), que quiere decir, con, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia. (Ramos Álvarez, Oscar, 1991:9)

Traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*, y después el primer, *syn*, se tiene que *sindicato* significará la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.

A ello que los sindicatos, desde sus albores en la segunda mitad de la pasada centuria hasta nuestros días, han sido la asociación profesional más controvertida y en torno a la cual han surgido grandes polémicas. A lo que la Constitución de 1917 y, posteriormente la Ley Federal del Trabajo reglamentando el artículo 123 de la Carta Magna, señalaron el concepto de lo que sería el *sindicato*.

A) DEFINICIÓN LEGAL

De acuerdo al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición de *sindicato* como:

“La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. (Ley Federal del Trabajo, 2005:29)

De dicha definición se desprenden dos elementos: el personal, es decir, que el sindicato sólo puede estar formado por trabajadores o patrones, pero no por ambos ya que la ley no contempla en sus disposiciones el sindicato mixto, esto pues sería contrariar el sentido filosófico que se le dio la lucha por el logro de la libertad de sindicarse y no habría esa lucha de clases de la que hablaban Marx y Engels, ni trabajadores ni patrones luchando por sus respectivos intereses.

La finalidad sería el segundo elemento, el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, en el caso de los trabajadores el luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista, mientras que el de los patrones es la defensa de sus intereses patrimoniales.

B) DEFINICIÓN DOCTRINAL

Habiendo analizado el concepto legal de sindicato, pasaremos ahora a señalar las definiciones que la doctrina ha elaborado para la determinación del concepto de esa asociación profesional.

Partiendo de la naturaleza y finalidades del movimiento, Mario de la Cueva define al sindicato como:

“La expresión de la unidad de las comunidades obreras, y de su decisión por luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en las que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”. (Gutiérrez, Villanueva, Reynold, 1990:46)

Para Guillermo Caballeras al sindicato lo define como:

“Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”(Idem).

De las anteriores definiciones se han reunido los elementos indispensables para la existencia perdurable y eficaz de un sindicato, como lo son: la conciencia de clase, la decisión de lucha por sus respectivos intereses, la necesidad de colaboración y la idea de permanencia.

Es importante señalar que a diferencia de otras formas asociativas como las coaliciones, los sindicatos deben de revestir el carácter de permanencia y

estabilidad, tal y como lo requiere la incesante lucha que la contraposición de intereses laborales les ha impuesto

2.2 CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

El acto de constitución de los sindicatos partirá de la voluntad de los miembros enunciada en el primer acto (Asamblea Constitutiva) que se celebrará por ellos para dar inicio a lo que será su instrumento: el sindicato, ya que del negocio jurídico procede constituye la naturaleza jurídica del acto constitutivo de los sindicatos.

Con el acontecimiento de que la voluntad de los futuros miembros de la organización sindical ocupa, un lugar esencial, sin la cual el acto no puede ser concebido; es necesario para que se produzcan los efectos que se buscan, que la voluntad se manifieste.

Dentro de la legislación se habla del consentimiento el cual debe ser expuesto al exterior para que pueda llegar a constituirse un sindicato, ya que dicho consentimiento implica la manifestación de dos o más voluntades y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico, si existe la manifestación de voluntades, pero no existe el acuerdo, no hay consentimiento, si existe esa manifestación y se llega a un acuerdo pero no se trata de un punto de interés jurídico, tampoco hay consentimiento.

En la Asamblea constitutiva se reúnen los dos elementos principales del consentimiento como lo son: la manifestación de voluntad y el acuerdo de interés jurídico.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo señala como requisito a los sindicatos ya constituidos, que el consentimiento del que hablamos se lleve a cabo por medio de una asamblea constitutiva.

Es decir debe de existir primeramente un grupo de trabajadores que expresen el deseo de constituirse en un sindicato, y dentro de la empresa se reúnen para ponerse de acuerdo en torno a la celebración futura de una asamblea por medio de la cual quedará constituida la organización.

Para ello pueden repartirse volantes convocando a la reunión siempre y cuando no vaya en contra del reglamento interior del trabajo, sino se hará comúnmente como se dice “corriendo la voz”, en el caso de que existan volantes se deberá señalar el día y hora de la reunión y la orden del día, es decir, los asunto que se tratarán estableciéndose la constitución del sindicato.

El lugar adecuado para la celebración de la Asamblea constitutiva es fuera de la empresa, pero podrá hacerse dentro de la misma, salvo lo dispuesto en el reglamento interior.

Una vez establecido en el local debiendo existir quórum legal aunque no existan aún los estatutos que lo señale, aquel no podrá ser menor de veinte trabajadores, según lo establece el artículo 364 de la Ley Federal Laboral, sin existir algo formal aún se nombrará de entre los asistentes un Presidente de debates quien estará al frente de la Asamblea, así como un Secretario que dé fe de los acuerdos que se tomen.

El presidente a petición de los asistentes elaborará la orden del día, en la cual pueden ocurrir dos cosas, la primera que se discuta y vote y se apruebe la constitución del sindicato nombrándose posteriormente a una comisión revisora para que dentro de un término elabore los estatutos que en una futura sesión se discutirán, se votarán y se aprobarán; y segunda que algunos trabajadores con mayor adoctrinamiento político lleven consigo a la Asamblea constitutiva los estatutos ya elaborados los que, una vez aprobada la constitución del sindicato, se pondrán a discusión, se votarán y se aprobarán.

Y una vez aprobados los estatutos en cualquiera de las dos situaciones mencionadas, se nombrarán, a los delegados sindicales. Y, una vez elaborada el acta constitutiva, ésta contendrá cada uno de los nombres de los miembros que la integran.

Además, de vital importancia será que todos y cada uno de los asistentes a la Asamblea constitutiva, autentifiquen con su firma este documento, pues dan fe

no sólo como testigos, sino como participantes activos de todas las resoluciones que se tomaron en dicha reunión, previa su discusión y votación.

En cuanto a la acta de la Asamblea constitutiva deberá pormenorizarse en cuanto a sus elementos, así como el señalamiento del lugar, día y hora de la celebración, así como la hora en que dicha reunión fue concluida; aunque la Ley Laboral no establece que la Asamblea constitutiva se trate de un acto indivisible, es decir, que deba iniciarse y terminar en una sola sesión.

Sin embargo los resultados en la realidad que vivimos son diferentes a lo mencionado anteriormente. En primer lugar tenemos el escrito de los estatutos y la orden del día elaborados previamente a la Asamblea por un grupo de manipuladores que, aprovechándose del deseo que tienen los trabajadores de asociarse, se encamine a la organización a otros fines distintitos de los de la causa, y ya en la Asamblea no les dejarán discutir, sino que simplemente les convencerán de que lo que llevan escrito es “lo mejor para todos” opinión esta de carácter personal y compartida por distintos autores y profesionistas dedicados a la materia.

Requisitos para Constituir un Sindicato:

- a) La voluntad
- b) El objeto
- c) El numero mínimo de sujetos (20 trabajadores).

d) El registro

2.3 OBJETO DE LOS SINDICATOS

El objeto de los sindicatos es otro de los elementos esenciales en la constitución de los sindicatos es precisamente su objeto, es decir, la tarea hacia la cual irá organizada la conducta de los miembros de la organización.

La Real Academia de la Lengua define al objeto como “el fin o intento a que se dirige o encamina una acción u operación; y al fin como “el objeto o motivo con que se ejecuta una cosa.” (Ibidem: 89-90).

El fin supone un acatamiento, un término; mientras que el objeto supone un propósito, una intención por lo que podemos llegar a que el objeto serían los medios utilizados para llegar al fin y éste, la culminación máxima a la que se llega a través del objeto.

En la vida práctica y legal, no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo, eso es lo que tienen en común por un lado los trabajadores, y, por otro, los patronos, aunque después de constituido el sindicato éste persiga fines más amplios, y se asocien a él, por lo menos en los de trabajadores, quienes no lo son actualmente pero pueden llegar a serlo.

Los sindicatos al constituirse lo hacen con el fin de la defensa y mejoría para cada uno de sus miembros, muy justificable para los trabajadores, quienes en el desempeño de sus actividades se exponen a los accidentes y a las enfermedades, arriesgando en ocasiones su existencia por la ausencia de medidas de seguridad y salubridad en los centros de trabajo, además de la oferta de mano de obra reciben a cambio de su trabajo salarios insuficientes que le impiden obtener el beneficio mínimo para poder contar con la alimentación adecuada, necesaria para seguir laborando en forma eficiente.

Los sindicatos en su dinámica precisan sus pretensiones, sean éstos de tipo inmediatos o mediatos; los primeros se orientan al bienestar físico, social y psicológico del trabajador y de su familia, por lo que al tratar de materializar estos objetivos, se preocupan por obtener salarios satisfactorios, estabilidad en el empleo, capacitación y adiestramiento, así como adecuada protección ante los riesgos de trabajo.

Éstos fines han sido ejercidos en los últimos años en formas deficientes, pues los directivos sindicales en su afán de perpetuarse en el poder responden más a los intereses empresariales o gubernamentales, sabedores de que los trabajadores carecen de una adecuada formación para la vida democrática, siendo víctimas frecuentes de la anarquía sindical.

El objeto inmediato de los sindicatos es de tipo realístico y que atañen directamente a las condiciones de trabajo y vida de los obreros; es una actividad transitoria y más bien de tipo económico.

No será otra cosa que el estar luchando día con día por el establecimiento de condiciones de trabajo dignas y decorosas para el obrero, pues es, precisamente con el trato inhumano, que los patrones daban a sus trabajadores, por lo que estos unieron sus fuerzas para lograr una existencia laboral humana y una justicia del trabajo, luchando en contra del capital y sin desfallecer, hasta lograr su objetivo, mismo que ahora contempla la Ley como elemento constitucional.

En cuanto al objeto mediato o fin, es un término, una idea forjada a través de los años de lucha de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones laborales. Es algo que con el transcurso del tiempo se ha convertido en el alma del pensamiento ideológico de quienes constituyen una organización sindical.

2.4 PERSONALIDAD JURÍDICA DEL SINDICATO

Después de haber hecho mención del objeto del sindicato, pasaremos ha hablar en cuanto a su personalidad, empezando por definir lo que es la persona, el lenguaje jurídico se llama persona a “todo ser capaz de derechos y obligaciones”. (Lastra, Lastra. José Manuel; 1999:257).

Aunque a veces se usa persona y personalidad como sinónimos y sean consecuencia el uno del otro, no deben confundirse los términos. Ya que persona es todo ser capaz de derechos y obligaciones; es el sujeto colectivo sindicato, el que tiene capacidad de goce por ser persona moral, y actúa por medio de su directiva; ésta integra la persona, es ella misma.

La personalidad ha de entenderse como la aptitud para ser sujeto, activo o pasivo, de relaciones jurídicas; en el caso del sindicato la directiva debe acreditar la capacidad para tal fin.

En cuanto a la personalidad jurídica es un concepto de derecho o construcción normativa, que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuyen al sujeto a toda relación jurídica, ya se trate de los seres humanos, del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita; es decir, permitida por la ley. La personalidad se manifiesta con determinadas características peculiares como son: el nombre, capacidad, domicilio, estado, nacionalidad, patrimonio, etcétera.

De la Cueva señala que “La personalidad de los sindicatos nace desde su constitución” (Ibidem: 258-259), según él el registro sirve únicamente para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones. Ya que la

constitución es primero que el registro de un sindicato, ya que no puede registrarse algo que no existe.

En materia laboral el registro del sindicato es un requisito que se tiene que cumplir puesto que sin el cual el sindicato no adquiere la personalidad jurídica plena, frente al Estado, sino que prevalece mientras se satisfaga este requisito, en una existencia de hechos más no de derecho. Reiterando que la constitución no requiere elemento alguno será de manera libre, pero el registro deberá hacerse de manera formal.

2.5 ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS

Dentro de la estructura para el funcionamiento de los sindicatos nos encontramos que se encuentran estructurados en tres partes primeramente encontramos a los:

I.- Los Estatutos, son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos. El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo vigente, siempre en respetar el propósito de las disposiciones del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los sindicatos para redactar sus estatutos y reglamentos sin intervención de ninguna autoridad.

Modificó el artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía: los estatutos deberán expresar, limitándose a decir que los estatutos de los sindicatos contendrá. Una redacción consecuente con la idea de la libertad sindical.

II.- Admisión, renuncia, expulsión, derechos y obligaciones de los trabajadores. Nos referimos a la admisión a que nada impide que un trabajador solicite su ingreso a determinado sindicato, pero externamos nuestra opinión en el sentido de que no existe un derecho al ingreso, pues, si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores y a sindicatos a asociarse con otros en contra de su voluntad.

Los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación sindical son los que corresponden a los integrantes de cualquier comunidad.

- Los derechos de los sindicatos- pueden dividirse en derechos directos y derechos reflejos; los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, al derecho del trabajo se le define como: El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual. (Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM; 1994:982)

Y como lo hemos explicado con frecuencia, tiene como finalidad inmediata el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores; esa es la esencia del contrato colectivo al cual se le denomina como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Ley Federal del Trabajo; 2005: 31)

Con él y de los contratos-ley cuyas normas se convierten, automáticamente, en derechos concretos de cada trabajador en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

Los derechos directos derivados de las normas estatutarias de la comunidad. Estamos en presencia de un catálogo abierto;

a) El derecho a participar en la vida del sindicato, con los mismos derechos de todos lo sindicatos, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras.

b) De concurrir a las asambleas

c) Facultad para votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical.

d) El derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegido la persona.

e) El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales.

f) Exigir la rendición de cuentas.

g) Facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo, a fin de que reclamen el cumplimiento cabal de sus derechos individuales.

-Las obligaciones de los sindicatos- En la Ley Laboral no se encuentran de forma específica, pero al establecer el contenido de los estatutos en la fracción VI del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, menciona las obligaciones y derechos de los asociados.

-Lamentablemente los estatutos casi nunca se ocupan de los principios generales ni de la obligación principal de los sindicatos, a lo que puede resumirse en unas pocas palabras de cumplir el derecho de la comunidad, especialmente las normas estatutarias y reglamentarias. Indicamos las obligaciones concretas siguientes:

1.- No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad.

2.- Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos; concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se les confieran por la asamblea o por la directiva sindical, de conformidad con los estatutos.

3.- Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva, dictados en los términos estatutarios.

4.- Pagar las cuotas sindicales ordinarias.

III.- Los Órganos sindicales- Estos son las comunidades creadas por los grupos de trabajadores coligados en otras tantas asambleas constituyentes, continuando el camino de las comparaciones diremos que en el acto constitutivo se practica una democracia directa, porque la asamblea es la totalidad de quienes serán los miembros fundadores del sindicato; después vendrá el ingreso de nuevos trabajadores.

En una nueva comparación señalaremos a la Asamblea Constitutiva que es una coalición supra sindical, una especie de poder constituyente, no sólo porque es la creadora del sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos, a los que hemos llamado la norma sindical fundamental.

Los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos, una comparación nos hace ver que la primera es el poder legislativo y el tribunal supremo, lo que se confirma que la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de democracia directa, en tanto la directiva es el poder ejecutivo, expresión así mismo del pensamiento democrático, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y porque es responsable ante ésta.

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

A) La Asamblea.- En las asambleas encontramos a las ordinarias y extraordinarias las primeras son las que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse, mientras las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes.

En los estatutos de los sindicatos contendrán la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

Los trabajadores que representen el veinticinco por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, señalando las cuestiones que deberá discutir. Si la

directiva no convoca dentro de un término de diez días los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concuerdan las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo menos.

- La Directiva.- Es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea.

1.- Designación e integración- la directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. Así se desprende de la fracción IX del artículo 371, que previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva. Y se perfecciona en el artículo 365 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Siguiendo el principio de libertad sindical, el artículo 371 de la Ley Laboral, no determina la estructura concreta de la directiva, solamente señala en la misma fracción IX que los estatutos fijarán el número de sus miembros.

2.- Funciones de la directiva.- Una misión general, altísima y noble, que es la conducción del sindicato en la batalla del trabajo, o según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, dirigir el estudio y la lucha obrera en defensa y para el

mejoramiento de los intereses del trabajo y a través de ella, preparar el triunfo de la justicia social en el mañana.

3.- Responsabilidad de la directiva.- Conforme a los artículos 251 y 252 de la Ley de 1931 declararon, ante todo, la responsabilidad del sindicato por las obligaciones contraídas por la directiva dentro del marco de sus facultades; y dispusieron que la directiva sería responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil.

4.- Duración y renovación de la directiva.- Madero y la no-reelección, es el lema que podría resumir la preocupación de la comisión al estudiar la permanencia de los dirigentes sindicales en sus cargos, y puede decirse, de una manera general, que en tanto no exista ese principio en la vida de los sindicatos, la renovación y liberación del movimiento obrero será una utopía.

2.6 FORMAS DE SINDICACIÓN

Después de haber señalado como se estructura un sindicato pasaremos a mencionar las formas que existen de sindicatos; Mario de la Cueva nos menciona que existen la sindicación única y sindicación plural; en cuanto a la primera sólo permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial.

Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientemente los unos de los otros.

Refiriéndonos a la Ley Laboral, en su artículo 360 y 361, señala una clasificación de los sindicatos, los cuales pueden ser:

- Sindicatos de trabajadores
- Sindicatos de patrones.

Los primeros pueden ser:

1.- Los gremiales, son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.- De empresa, los formados por los trabajadores que presten servicios en una misma empresa;

3.- Industriales; los formados por los trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

4.- Nacionales de industria; los formados por los trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas o dos o más Entidades Federativas;

5.- De oficio o varios; los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Y los segundos serán:

1.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

2.- Nacionales; los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

2.7 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son las personas que, en consecuencia, pueden constituir sindicatos, teniendo en cuenta las disposiciones constitucional y legal transcritas, son como regla general, todos aquellos que sean trabajadores o patrones.

2.7.1 TRABAJADORES

Al trabajador, lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º como:

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. (Ley Federal del Trabajo; 2005:3).

2.7.2 PATRONES

Patrón es, según el artículo 10º, “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. (Ibidem:4)

No hay que confundir a los patrones con sus intermediarios, que son las personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (artículo 12 Ley Federal Del Trabajo), a no ser que como empresas establecidas contraten para ejecutar trabajos con elementos propios suficientes, con el fin de cumplir obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores, en cuyo caso serian patrones (artículo 13 Ley

Federal Del Trabajo) o en caso contrario, serán responsables solidarios con los patrones que se benefician directamente de las obras o servicios.

2.7.2.1 TRABAJADORES MENORES

En el Derecho Mexicano Laboral la mayoría de edad se alcanza al cumplir 16 años, edad en la que libremente pueden prestar sus servicios (artículo. 23 Ley Federal Del Trabajo Vigente).

Nada se dice sobre este punto en relación con los patrones; pero si se entiende que donde hay la misma razón debe haber la misma norma, por aplicación del artículo 17 de la ley puede concluirse que el patrón de 16 años cumplidos puede validamente contratar, tanto más que se trata de un estatuto de trabajo, diferente civil o del comercial, o del político, donde la norma general indica que la mayoría de edad se adquiere a los 18 años.

El menor de 16 años y mayor de 14 que no haya cumplido su educación obligatoria, puede también ser trabajador mediante la aprobación de la autoridad correspondiente (direcciones y departamentos del trabajo de la federación o de los estados, según el caso), y la autorización de sus padres o tutores; a falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, (se aclara que esta hipótesis es válida si ya fue trabajador anteriormente), de la Junta de Conciliación y Arbitraje (federal o local); del Inspector del Trabajo (federal o local). (Ver Anexos 2 y 3 Págs.).

Todavía deben de analizarse otras situaciones que se refieren a los menores y que aparecen en el capítulo II (Trabajo de los menores).

Se prohíbe la autorización del trabajo de los menores (artículo 175 Ley Federal Del Trabajo Vigente) de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, en los labores peligrosos o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y que puedan retardar o impedir sus desarrollo físico normal, en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche, y los demás que determinen las leyes.

Ahora bien, los menores trabajadores que se encuentran entre la edad de los catorce años y dieciséis tienen ciertas prerrogativas al realizar un trabajo.

En primer lugar, una de las razones por las cuales la ley les permite trabajar es que, en parte, su desarrollo fisiológico ha alcanzado cierto nivel, a través del cual el menor está apto para desempeñar determinadas labores que no sean las prohibidas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 175.

El sindicato representará entonces los intereses laborales de los menores trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Laboral, toda vez que la asociación tiene un conocimiento amplio en cuanto a los derechos que amparan al menor.

2.7.2.2 CONDICIONES DE ADMISIÓN DE LOS MIEMBROS

El sindicato ha sido creado por un acto libre del ejercicio de asociación, y de ahí podríamos derivar el hecho del trabajador, al asociarse en una organización con un fin claramente definido.

Dentro de la Convención 87 de la Organización Internacional del Trabajo se establece:

“Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”(Ramos Álvarez Oscar Gabriel; 1991:43).

En el artículo 3º señala: que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Esas normas constitucionales (lo son para el derecho mexicano por haber sido ratificado por México dicho convenio), que aparecen por cierto plasmadas en

la ley de 1970, corroboran el derecho que tiene el sindicato a redactar sus estatutos y a establecer condiciones de admisión; pero dentro de lo que dispongan las leyes, no sólo la Ley Federal del Trabajo.

Eso también significa que el sindicato no puede crear a su antojo las condiciones de admisión sino subordinarse a la ley, que le manda adscribirse a un objeto determinado. Son normas muy variadas y hasta dispares las que aparecen en las estructuras, de acuerdo al autor (Ibidem: 44) las más usuales son:

- 1.- Saber leer y escribir.
- 2.- Tener título profesional.
- 3.- Pagar una cuota de ingreso o de honorarios.
- 4.- Ser mayor de edad. (Tener cumplidos 16 años)
- 5.- Haber cumplido el servicio militar nacional y exhibir la cartilla correspondiente.
- 6.- Ser mexicano.
- 7.- Estar trabajando.
- 8.- Ser aceptado para ocupar un puesto.
- 9.- No haber sido expulsado.
- 10.- No pertenecer a asociaciones, partidos políticos, etc. Antagónicos.
- 11.- Ser propuesto o recomendado por otro socio.
- 12.- Ser familiar de un socio.
- 13.- Tener buena conducta.
- 14.- No padecer enfermedad infectocontagiosa o profesional.

15.- Haber sido supernumerario, para ingresar como numerario.

16.- No haber ocupado ni ocupar un puesto de confianza.

En cuanto al numero cuatro de las normas que se refiere este apartado, es en donde se hace el hincapié de que los trabajadores menores tengan cumplidos los 16 años para poder sindicalizarse, así como lo marca la Ley Laboral, ya que es la mayoría de edad en el Derecho Mexicano Laboral.

El hecho de ser trabajador no requiere saber leer y escribir, tener título profesional, ser mayor de edad, haber prestado el servicio militar, ser mexicano, esa condiciones no son legales, salvo que el tipo de sindicato, de actividad, o de la ley, así lo exija.

Se deduce que dichos puntos señalados por el autor son contrarios, por que no es necesario que un trabajador tenga un título profesional para poder sindicalizarse y proteger sus derechos mucho menos un menor trabajador va a contar con ello, ni cumplir con el servicio militar puesto que si fuera trabajadora dentro de la teoría ya es opcional cumplir con tal requisito pero en la práctica no es llevado a cabo, y en la expulsión se deberá determinar cual fue el motivo de dicha expulsión.

En algunos estatutos de los organismos sindicales se establece un proceso completo de admisión: la solicitud y su forma, documentos anexos, aceptación

provisional, colocación en el “escalafón de aspirantes”, aprobación de la admisión, readmisión, conservación de derechos, clasificación como socio activo, honorario, numerario, supernumerario, comisionado, retirado etcétera.

Ahora bien el ingreso del trabajador al sindicato le suprime sus derechos individuales como tal para anteponer los de la asociación, y por lo tanto, existe una preferencia marcada de los intereses colectivos a los intereses individuales, es por ello que el sindicato, por medio de la cláusula en cuestión, puede libremente aceptar o rechazar a cualquier trabajador que desee pertenecer al gremio si no cumple con las condiciones que la organización le señala.

2.7.2.3 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SINDICADOS

Cuando un trabajador ha sido admitido en el sindicato, cada afiliado puede actuar en la vida interna de la organización, de manera tal que se asegure una auténtica democracia sindical, que se mide por la participación real del trabajador asociado en el conjunto. La forma de actuación en la asociación son los derechos con los que cuenta cada asociado.

Siguiendo la clasificación que nos da al respecto Mario de la Cueva, nos lleva a distinguirlos en derechos directos y derechos reflejos: Los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los

sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

Los derechos fundamentales del asociado se encuentran, de manera enunciativa y no limitativa, los siguientes: la participación activa en las decisiones sindicales; el de elegir a los dirigentes sindicales y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical.

La participación de los trabajadores en las decisiones de la organización sindical les debe ser otorgada de manera activa, en todas aquellas cuestiones fundamentales, por mencionar alguna, la declaración o no de una huelga, sin embargo en el contexto legal alrededor del cual nos movemos diariamente.

Nos damos cuenta cómo las huelgas, principal instrumento de lucha de la asociación gremial, son declaradas solamente por la voluntad de las autoridades sindicales argumentando la representación de los miembros del gremio. Y dicha participación debe ser un derecho que de ninguna manera debe ser negado al sindicado aunque no siempre haga uso de él.

Siguiendo con la lista de los derechos de los sindicados encontramos también que estos debe ser defendidos en toda circunstancia, figurar en la comisiones que el sindicato designe, conocer el estado de las cuotas sindicales, ser preferido en igualdad de circunstancias, disfrutar de los servicios que el sindicato instituya, etc.

Aparte de los derechos mencionados, la condición del afiliado impone una serie de obligaciones, de cuyo incumplimiento muchas veces se deriva la expulsión del miembro de la organización.

Es usual que los catálogos de obligaciones comiencen con la de votar y ser votados, lo mismo que el de derechos, por ser un derecho obligación; Siguen en la lista el pagar oportunamente las cuotas, acatar todas las disposiciones emanadas de los dirigentes sindicales, siempre y cuando ellas estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato y a los preceptos legales y estatutarios, concurrir a asambleas, mítines y marchas a las que convoque el sindicato.

No realizar actos que causen perjuicios a la asociación, el desempeño correcto de los puestos o cargos otorgados, cumplir con los acuerdos de asamblea y del comité ejecutivo, defender al sindicato y a sus miembros en toda circunstancia, entre otras.

CAPITULO 3

LOS SINDICATOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

3.1 REQUISITOS DE FORMACIÓN DE UN SINDICATO

Dentro del presente capítulo se hablará de los requisitos de formación de los sindicatos, iniciando con que los requisitos sindicales van hacer aquellos elementos tanto humanos, sociales y jurídicos, que les dan existencia como persona jurídica.

La doctrina clasificó estos requisitos en dos grupos, requisitos de fondo y requisitos de forma, dando inicio con los:

3.1.1 REQUISITOS DE FONDO

Estos se subdividen en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las cualidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

Los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato. Su naturaleza y sus caracteres han sido analizados a lo largo de cada uno de los capítulos que anteceden. El sindicato es una asociación de personas

pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas están formadas únicamente por trabajadores y patrones.

El segundo requisito es la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, quiere decir, de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores, que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, la creación del mundo mejor del mañana.

Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato, del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, lo que justifica su caracterización como los elementos que integran el ser social del sindicato.

3.1.2 REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS

Todos los seres humanos, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

1.-Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato: De acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo

previenen que “los sindicatos deberán constituirse con veinte personas trabajadores en servicio activo”.

2.- Igualdad en el hombre y la mujer: se estableció la igualdad plena de los sexos en el problema del trabajo. Por lo que en el sindicato el hombre y la mujer disfrutaran de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

3.- Los menores de edad ante los sindicatos: Las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, convencidos como estaban sus autores de que las condiciones de vida de nuestro pueblo exigen se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando claro esta, la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño.

Su trabajo está regido por la fracción III del Artículo 123 constitucional, que se limita a prohibir el de los menores de catorce años.

4.- Extranjeros ante los sindicatos nacionales: No se conoce después de 1927, disposición alguna que prohibiese a los extranjeros ingresar a un sindicato. La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 240, reconoció indirectamente esa posibilidad, con la limitación de “no poder desempeñar puestos en la dirección de la agrupación”. (De la Cueva Mario; 1998:335)

3.1.3 REQUISITOS FORMALES

Dentro de los requisitos formales encontramos que el acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Esto nos muestra que no son formalidades, sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad.

Al hablar de requisitos formales nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos, enunciadas en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo las siguientes:

1.- Acta de la asamblea constitutiva- La reunión de los trabajadores es el acto primario, constitutivo, dice la Ley del sindicato. (ver anexo 1 Página).

En algunas ocasiones expresamos, que es un acto necesariamente democrático, que marca el tono de la vida sindical.

De acuerdo a la fracción I del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo ordena que remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, ya que a falta de esto la organización no puede adquirir su existencia legal.

2.- La copia autorizada de los estatutos: Estos son, para no usar la palabra constitución, la norma fundamental de los sindicatos, y como tal, deben regir toda la vida sindical. (Ver anexo 4 Página).

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo ordena que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

Una lectura cuidadosa del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo revela que si bien sigue los lineamientos generales del artículo 246 de la ley Federal del Trabajo de 1931, aparecen algunas modificaciones trascendentales, cuyo propósito es asegurar el funcionamiento auténticamente democrático de las asambleas y garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato.

3.-Acta de elección de la directiva: este formalismo está señalado en el artículo 365 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, pero es posible que la elección se lleve al cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen.

Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién

electos representar al sindicato; así se explica la fracción II del artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, que impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva.

3.2 REGISTRO SINDICAL

“El Registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato” (De la Cueva, Mario). En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo. Se ha señalado a este como la piedra angular de la actuación externa de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo del 1931 en su artículo 242 estableció que “para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse”. (Lastra Lastra José Manuel; 1999:260). Como puede observarse, igual criterio prevalece en la Ley Federal del Trabajo actual.

En otras ocasiones se menciona que es el acto estatal que otorga personalidad jurídica al sindicato y con ello, la posibilidad de actuar en la vida jurídica de la sociedad cumpliendo con tareas esenciales.

Lo que si es un hecho es que el registro no es el acto que constituye el sindicato, ni mucho menos con el que se crea, para ello analizaremos los

requisitos que deberán exhibir las asociaciones profesionales solicitantes del registro, previstas en el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

Castorena, nos señala que “el registro es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la Ley les asigna”. (Gutiérrez Villanueva Reynold; 1990:166)

Es algo más que una formalidad con fines de publicidad, por el registro el sindicato adquiere personalidad jurídica, y se da publicidad a su constitución.

Es necesario que un sindicato revista el carácter de organismo registrado para su adecuado funcionamiento. Es importante que la sociedad y principalmente los demás organismos, conozcan de la existencia de tal o cual sindicato con el objeto de que se protejan de una manera más adecuada los intereses de la clase trabajadora.

Diremos que el registro es un acto jurídico por medio del cual el Estado, a través de la Secretaría del Trabajo o bien, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reconoce a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica, pues de antemano, desde el momento de su constitución, el sindicato ya goza de dicha personalidad jurídica.

El registro se practica en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivos, y que aparecen en las resoluciones de registro. En la práctica se aconseja que se dejen espacios para anotaciones marginales, de cancelación, de cambios de estructura, de nombre, etcétera. (Ver anexo 5 Página).

Durante el plazo (60 días), puede haber oposición al registro y de acuerdo al artículo 366 de la Ley Laboral Federal 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 fijado en el artículo 364;
- y
- II.- 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 podrá negarlo.

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

legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Es claro entonces que los sindicatos o sus representantes, para actuar, requieren de dicha certificación que demuestre su personalidad, lo que significa un fuerte impedimento por parte el Estado al libre ejercicio de la personalidad jurídica del sindicato. No obstante la falta de registro, el sindicato llega a celebrar actos jurídicos de carácter laboral. En primera instancia, estos actos deberán declararse nulos.

Si bien es preciso señalar algunas formas de actuación de las organizaciones sindicales y que han sido motivo de la pérdida de su credibilidad son:

1.- La participación de las organizaciones sindicales en la vida política nacional. Participación realizada bajo el argumento que los sindicatos debían intervenir en la vida ciudadana y lograr que obreros auténticos ocuparan escaños en las cámaras, para hacer oír la voz de sus agremiados.

2.- debe exigirse que los estatutos internos de los sindicatos establezcan cláusulas “de no reelección”, de los miembros de su comité directivo, pues así se daría oportunidad de acceso por igual a dichos puestos a la gran mayoría de sus agremiados, para que deje de considerarse al sindicato como parte integrante del patrimonio “líderes sindicales”, pues como se comprueba cada vez más, una

verdadera alternancia en el poder logrará una mayor superación y cuidado en la función sindical desempeñada. De acuerdo a lo estipulado en la (Revista Laboral; 1999:40-41).

Conforme al artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales. (Los señalados en los artículos 364 y 365 de la Ley Federal del Trabajo).

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

3.3 CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

Los hombres gozan de libertad para constituirse en asociaciones de trabajadores con un objetivo común, como lo es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; lo son también para escoger las normas más indicadas para conseguir el fin que se proponen.

Para ello existen los estatutos del sindicato, de lo que se ocupa la Ley Laboral para fijar a grandes líneas su contenido, sin entrar en una reglamentación

más profunda que significaría desconocerla a la asociación su autarquía, de derecho a regirse internamente a sí misma.

Los estatutos de los sindicatos son lo que se podría llamar su Constitución, pues en ellos, no solamente se encuentra su forma de organizarse y funcionar, sino también los derechos y las obligaciones de los miembros de ese organismo.

Cabanellas nos señala que se tratan de “una manifestación de voluntad que no reviste la naturaleza jurídica de los contratos; y si bien tienen el carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y sí coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente otras que sin participar en la entidad entran en contacto con ésta”.(Ibidem: 109-110).

Gutiérrez Villanueva señala que los estatutos son la expresión en la cual debe organizarse el sindicato, estableciendo a su vez los órganos que la forman y las atribuciones de cada uno de ellos. Son el alma y motor de la asociación sindical y están marcados por la ley.

Los estatutos son reglamentos que deberán estar escritos con un lenguaje claro y sencillo para que cualquier miembro pueda entenderlos sin ninguna dificultad. Deberán ponerse a disposición de todos y cada uno de los miembros,

de manera que todos sepan cuáles son sus deberes y derechos como miembros del sindicato. (Ver anexo 4 Página)

De acuerdo a la Ley Federal Laboral, en su artículo 371 nos menciona los estatutos de los sindicatos que contendrán:

I.- Denominación que se le distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración, Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos, y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los otros trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad en los estatutos.

- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que represente el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea.

Si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Periodo 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;

XII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

La enumeración de los estatutos a que se refiere el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo de ninguna manera es limitativa, toda vez que en la fracción XV del citado precepto se faculta a la asamblea, previa su aprobación, a elaborar las normas que a su consideración resulten necesarias para el adecuado y eficaz desarrollo de la organización sindical.

La copia autorizada de los estatutos debe contenerlos en su totalidad. Es su ley fundamental y en ocasiones recibe este nombre. Toda su vida está regida por ellos. Frecuentemente serán ofrecidas como pruebas de que existen (o no) la facultad, el procedimiento, la previsión, etcétera., de cuantos actos realicen sus miembros o directivos.

Los estatutos pueden aprobarse en la misma asamblea constitutiva o la siguiente, para lo cual es válido convocarla en la constituyente, sin otra formalidad, naturalmente asentado en el acta que así se acordó.

Necesaria y lógicamente deberá ser la segunda asamblea en la que se conozcan, discutan y aprueben en lo general, y luego artículo por artículo los estatutos. Así debe constar en el acta respectiva, de la cual también se enviará copia autorizada para acreditar que efectivamente esos estatutos son los aprobados.

CAPITULO 4

LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

Dentro del presente capítulo se hablará de la libertad sindical que los trabajadores tienen para formar parte o no de una asociación o mejor conocido como un sindicato. Desde la Declaración francesa de 1789 no se garantizó la libertad sindical general de asociación y no fue sino años más tarde cuando reconoció la libertad general de asociaciones.

En México el derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, es decir a sindicarse, se reconoce con fuero constitucional, pues está consagrado en la Fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna que se analizará posteriormente.

Por lo que el objeto de este apartado será analizar el derecho de libertad sindical señalado en nuestro máximo documento, la definición de la ley, así como los conceptos doctrinales que contribuyen a establecer las características más notables de esa asociación profesional llamada sindicato

4.1 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

Dentro de la definición legal de la libertad sindical encontramos que dentro de la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 constitucional como se mencionó anteriormente contempla el principio de libertad sindical el establecer:

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera.” (Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos 2005:113).

Del enunciado del precepto constitucional se desprenden dos situaciones que merecen nuestro comentario. La primera de ellas es que nuestra Ley Fundamental les está otorgando, tanto a los obreros como a los empresarios la libertad de sindicarse, a pesar de que fue un derecho por el cual luchó la clase proletaria con el objeto de lograr mejores condiciones laborales de los dueños del capital.

Sin embargo pensamos que el sentido que la Constitución de 1917 le da a la fracción XVI mencionada es que, el hombre, ante todo, es naturalmente sociable, es un ser que necesita de los demás y de la sociedad; alguien que requiere del apoyo y de la colaboración de otros para la consecución de sus metas, del logro de sus intereses.

Por ello es que, toda vez que los obreros fueron los que a través de sus incansables y valientes luchas lograron que se plasmara en nuestra Constitución el principio de libertad de asociación sindical.

La segunda situación es que muchos han pensado que los términos de asociación profesional y sindicato no son sinónimos, pues la fracción XVI los menciona a ambos y a otras maneras de asociarse por medio de la palabra etcétera. Néstor de Buen opina que la asociación profesional constituye, en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras.

En cuanto a la doctrina nos establece que 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” (Lastra Lastra, José Manuel; 1999:227). Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así la Libertad Sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato.

La sindicación es un derecho libre del trabajador a lo cual (Revista Laboral 1998:74), nos menciona que por sindicación libre debe entenderse la ausencia de trabas para poder constituir asociaciones profesionales, sin requerirse autorización previa, por lo que debe auténtica decisión de trabajadores y empleadores.

Esta libertad tiene una orientación positiva y otra negativa: la primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común.

Por otro lado (Charis Gómez Dr. Roberto; 1997:53), nos menciona también que los sindicatos deben actuar con libertad, con autonomía, sin injerencias patronales, gubernamentales o de otras asociaciones profesionales, pues sólo a sus miembros corresponde decidir sobre las acciones que los estatutos y la Ley les autorizan: a ellos les pertenece el derecho para redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración y formular sus programas de acción.

En 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.

En muchos Estados al garantizar esta libertad de sindicación, se han establecido en forma paralela mecanismos de control, como el registro sindical y la cláusula de exclusión, que son utilizados frecuentemente por dirigentes sindicales como instrumento de presión, particularmente en contra de los trabajadores que desean vivir una auténtica vida sindical.

4.2 LA LIBERTAD SINDICAL UN DERECHO Y NO UN DEBER DE LOS TRABAJADORES

El derecho colectivo es un derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, afirmamos que tanto por razones sociológicas, porque la libertad es un atributo de la persona y porque ésta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo.

Y por motivos jurídicos, ya que la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, parte de la persona humana, que la libertad sindical es, originariamente un derecho de cada trabajador, pero agregamos que los sindicatos, una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuestros derechos.

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

Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicación.

La doctrina sostiene que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal.

La libertad personal de sindicación, es un derecho originario de cada trabajador. Las disposiciones que lo rigen son: la Declaración de derechos sociales de 1917; la Declaración universal de los derechos del hombre, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, artículo 23; la Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 357; y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1948, ratificado por el senado mexicano, según se desprende del Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1956.

En el orden jurídico mexicano la sindicación “es un derecho de cada trabajador, mas no un deber”. (De la Cueva, Mario; 1998: 302). Por ello se habla de la libertad personal de sindicación, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, esto, es, según la explicación de García Máynez, no hay una persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber.

Se desea evitar un equívoco, en cuanto a este campo de la libertad personal de sindicación, a lo cual sí existe una persona obligada, o mejor, son dos las personas obligadas hacia el trabajador, el estado y el patrono, quienes volveremos a decirlo, deben abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

Es decir los patronos o el estado no deben de intervenir en la decisión de un trabajador en cuanto si este quiere o no formar parte de un sindicato, y en este caso de un menor trabajador que puede ser manipulado fácilmente en la toma de sus decisiones.

4.3 DIMENSIONES DE LA LIBERTAD PERSONAL DE SINDICACIÓN

La declaración de la carta fundamental de 1917: los trabajadores y los patronos tienen el derecho de asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

Dicha norma de protección al ejercicio de ese derecho tiene así mismo tutela en las magnas normas 14 y 16 constitucional, garantías del debido proceso legal, así como la formalidad del derecho constitucional mexicano.

La Ley Reglamentaria Federal no se quedó atrás: siguió desde sus inicios (1931) y continúa (a partir de 1970) con tres tipos de protecciones.

4.3.1 LIBERTAD POSITIVA

Desde el momento que la Constitución declara que los trabajadores (obreros) y patrones (empresarios) tienen derecho de asociarse, plantea la necesidad de definir qué clase de derecho tienen

La norma no expresa “obligación alguna, por lo cual debe entenderse que el individuo queda en libertad de decidir su asociación. Es, pues, el derecho de libertad de asociación profesional el que la Ley Fundamental garantiza desde 1917. La Organización Internacional del Trabajo llegaría después a plasmar dicha libertad en el Convenio 87.

Libertad de decidir si se asocia a un determinado sindicato, libertad positiva, libertad activa. El artículo 357 de la Ley Laboral establece que “los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa” (Ley Federal del Trabajo; 2005:29).

Esta ausencia de autorización o exclusión de potestades es en varios sentidos: a) del Estado, b) del patrón, c) de otros patronos, d) de sindicato o sindicatos patronales, o de federaciones o de confederaciones de ellos; e) de un sindicato de trabajadores, f) de otro sindicato de trabajadores, de federación o de confederación de ellos; g) de coaliciones de patronos; h) de coaliciones de trabajadores. Quiere la ley, en consecuencia que la decisión sea libre, lo mismo del socio que de sus demás asociantes.

(De la Cueva, Mario; 1998:303), La Libertad positiva se caracteriza como un derecho social subjetivo, que al igual que los derechos naturales del hombre de las declaraciones de los siglos XVIII Y XIX, impone al estado y al capital un deber de no hacer, un abstenerse, y lo hemos dicho, de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de la libertad.

Pero como todos los derechos sociales, posee una segunda manifestación, en virtud de la cual, el estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad.

La dimensión procede de la legislación ordinaria del siglo XIX: Inglaterra no posee una constitución escrita y rígida, pero sus leyes fundamentales de principios del siglo pasado tienen el mismo valor constitucional del que corresponde a las constituciones escritas y rígidas: Es de todas maneras válida la tesis de que la primera Declaración de derechos sociales de la historia es la nuestra de 1917.

Pues las leyes inglesas se concretaron a resolver problemas aislados, en tanto la Declaración de Querétaro abarcó la totalidad de los principios e instituciones del derecho laboral.

Los caracteres de la Fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, son los mismos del derecho del trabajo: universalidad, imperatividad, inderogabilidad e irrenunciabilidad. El Artículo 357 de la Ley laboral de 1970 consignó la dimensión con la mayor claridad: “Los trabajadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

4.3.2 LIBERTAD NEGATIVA

El mismo derecho de libertad se manifiesta para no ser miembro de un sindicato; así lo dispone la segunda parte del invocado artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, lo que lleva a la conclusión de que el individuo puede decidir no pertenecer a sindicato alguno: libertad de abstención, en la primera parte de dicho artículo se establece que nadie puede ser obligado a ser integrante de un sindicato.

Una limitación a esta libertad de elección chocaría con la libertad positiva de asociación. Ahora, bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación

determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que existe.

Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad de asociación y consecuentemente, que la libertad negativa de asociación está comprendida en la libertad positiva.

Dentro del derecho mexicano, desde el año de 1931, resolvió el problema a favor de la libertad negativa,,: el artículo 234 de la Ley Laboral decía: “ A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”; el precepto fue recogido literalmente por la comisión en el artículo 358 de la nueva (Ley Federal del Trabajo 2005:29).

4.3.3 LIBERTAD DE SEPARACIÓN O DE RENUNCIA

La libertad negativa puede ejercerse después de haber ingresado a un sindicato, para unirse a otro o a ninguno “Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato, o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”, dice el artículo 358 segundo párrafo, (Idem).

Los patrones tienen prohibido, según el artículo 133, fracción IV de la Ley Laboral vigente “obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio,

a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura”.(Ibidem: 12).

Desde su nacimiento los sindicatos lucharon por la libertad positiva de sindicación, pero, de una manera general, se opusieron en los sistemas democráticos a la libertad negativa, porque dificultaba su tendencia a la absorción de las grandes masa obreras.

Por otra parte, sostuvieron que propicia las maniobras de los patronos para lograr que los trabajadores se abstengan de ingresar a los sindicatos, lo cual necesariamente, disminuye su capacidad de lucha. Por las mismas y aún mayores razones, se opusieron a la libertad de separación, de la que facilita el debilitamiento de los sindicatos.

Los autores de la Ley Laboral de 1931 no cedieron, por lo contrario colocaron el artículo 235, que dice, que “cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo 234, se tendrá por no interpuesta”.(Ibidem:21).

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

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

4.5 LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO

Es precisamente con la postura negativa del Estado de reconocerle a los trabajadores un derecho por el que ellos habían luchado tanto, como lo es el de asociarse o sindicarse, que da comienzo una serie de movimientos por lo que el proletariado se emancipa de los tratos inhumanos de los patrones para crear un medio poderoso y duradero de defensa con el cual pusieron fin a tan desagradables situaciones.

Ya reconocido el sindicato por un estado que no estaba dispuesto a tener dentro de sí mismo a organismos que pudieran, de un momento a otro, mermar su soberanía, se legisla a favor de la clase trabajadora reconociéndoles el derecho de sindicarse.

Pero ahora, el sindicato ya legalmente reconocido y funcionando como tal, se podría entender que dentro del Estado soberano existen organismos como el sindicato el cual posee un grado de soberanía.

(Borrell Navarro, Miguel Dr; 20001:546), nos señala que en cuanto a la libertad de los obreros para afiliarse al sindicato de su preferencia o dejar de pertenecer al mismo cuando así lo deseen, debemos destacar que también este derecho y libertad queda totalmente establecido en la voluntad de afiliación y de separación,

Y de acuerdo con la propia Ley, se consigna a favor del sindicato, titular del Contrato Colectivo (Artículo 395), mediante éste solicita al patrón que dé de baja en la empresa a dicho trabajador teniendo el patrón la obligación de separarlo de su trabajo y además sin pago alguno por concepto de indemnización, lo que resulta injusto y atenta contra la libertad de sindicalización que la propia Ley Laboral establece.

Asimismo, mediante la cláusula de admisión o ingreso, los sindicatos titulares de los contratos colectivos, son los únicos que pueden proponer a los trabajadores que deberán cubrir las plazas vacantes y de nueva creación en la empresa , con lo que se obliga o fuerza al trabajador que necesita trabajar, a tener que afiliarse, aún en contra de su deseo, al sindicato titular del contrato colectivo, a fin de poder obtener el trabajo que necesita, con lo que también se está violando la referida libertad de sindicalización.

Recordamos brevemente la conclusión a que llegamos al analizar el tema relativo a los titulares del derecho sindical. Ahí afirmamos que la libertad sindical

es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos.

El derecho sindical como se mencionó es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agruparse, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores.

CAPITULO 5

AUMENTAR LA EDAD DE CATORCE A DIESCISÉIS AÑOS PARA QUE LOS TRABAJADORES MENORES PUEDAN SINDICALIZARSE

5.1 CRONOLOGÍA HISTÓRICA DEL MENOR TRABAJADOR EN MÉXICO

La evolución histórica de la regulación legal del menor trabajador, ha tenido una gran trascendencia. La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores trabajadores. En la etapa independiente de México, nos encontramos que el 15 de mayo de 1856, se estableció un Estatuto Orgánico Provisional en la República Mexicana, el que señalaba en su artículo 33 que los menores de catorce a los que no podían obligarse en relación laboral contractual, sin la autorización de la autoridad política.

En el año de 1873 Lerdo de Tejada expidió una ley que prohibía a los menores de diez años de los dos sexos pudieran trabajar en minas, talleres, fundiciones y fábricas, posteriormente en 1900, Porfirio Díaz expidió otra ley en la que se estableciera medidas de protección a los menores trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, protege a los menores de edad, pues en su artículo segundo se prohibía el trabajo a los menores de nueve años, y los mayores de nueve, pero menores de doce sólo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre y cuando pudieran concurrir a la escuela.

Posteriormente Programas del Partido Liberal Mexicano, lanzado en San Luis Missouri, 1906 por Ricardo Flores Magón, enunciaba la prohibición absoluta de emplear a niños menores de catorce años; y a su vez en el laudo de Porfirio Díaz que daría origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática, se autorizaba el trabajo de los mayores de siete años de edad.

El Constituyente de 1916-1917 tuvo presente también la necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones I y III del artículo 123 constitucional prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 dieciséis años de edad, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de la diez de la noche. Anteriormente señalado dentro de las reformas constitucionales de 1962, del artículo 123 apartado "A".

En la Ley Federal del Trabajo vigente (1970) les dedica a los menores trabajadores el Título Quinto Bis, constituido por ocho artículos que resultan,

como ya se ha dicho, incompletos y repetitivos de los consignados en la anterior Ley del Trabajo de 1931.

5.2 ANÁLISIS DE LA CAPACIDAD JURÍDICA DEL MENOR TRABAJADOR

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente no se establecen reglas generales a propósito de la capacidad. Sin embargo éstas pueden desprenderse de su texto. En realidad, para los efectos laborales la mayoría de edad se alcanza precisamente a los dieciséis años, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 23 de dicho ordenamiento, a cuyo tenor: “Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley “.

Se señala que los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Polfítica.

La incapacidad de los menores, sin embargo es relativa. En el segundo párrafo del mismo artículo se señala que “puede recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”.

Otra de las limitaciones legales mencionadas respecto a la capacidad de ejercicio, nos dice que los menores no podrán formar parte de las directivas de los sindicatos; siendo pues otra de las cuestiones de gran importancia por lo que se quiere aumentar la edad, para la pertenencia a un sindicato, puesto que el organismo sindical si se protege de la dirección de un trabajador que aun no alcanzo su pleno desarrollo, pero no lo hace así, para efectos de su integración, con la consabida manipulación del menor afiliado. Ahora bien si existe el derecho de asociarse ¿por que negar el derecho de dirigir la asociación? El trabajador menor de 16 años debería de tener la oportunidad de los demás trabajadores de formar parte de un sindicato teniendo voz y voto, y poder llegar a ser miembro de la directiva del mismo representado a sus demás compañeros y como se vio no es así, existiendo una contradicción de los ejercicios de afiliación y dirección, se comprueba la propuesta

5.3 LA EDAD LEGAL PARA TRABAJAR Y LAS CAUSAS

La edad legal para trabajar es de evidente relevancia humana, social y económica, reviste singular importancia en México, debido, por una parte, a que más del 50 por ciento de su población es menor de dieciocho años y, por otra, a la grave incesante crisis económica existente que obliga a trabajar a los jóvenes desde muy temprana edad.

Dentro de los Códigos Civil y Penal, la mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos, y en la Ley Federal del Trabajo es a partir de los dieciséis años cumplidos, e inclusive a los catorce años de edad, se puede trabajar legalmente, cumpliendo determinados requisitos establecidos por dicho ordenamiento, como son; autorización de los padres, tutores o Juntas de Conciliación y Arbitraje, acreditar que el trabajo del menor es compatible con sus estudios y un certificado médico en el que conste el estado de salud del menor trabajador.

Tanto los menores de dieciséis años como éstos, se encuentran capacitados legalmente para cobrar sus prestaciones y ejercitar todas las acciones legales derivadas de su actividad laboral, pues no obstante su minoría de edad, son sujetos de derecho en la relación laboral como cualquier otro trabajador.

Así mismo es importantísimo señalar que la edad del menor trabajador puede variar, puesto que la precaria economía de las familias obreras, exige la aportación del esfuerzo de todos, por lo que los menores se han dedicado al trabajo, para contribuir al presupuesto familiar.

La edad legal en nuestra legislación civil para contraer matrimonio (14 catorce años cumplidos la mujer y dieciséis años cumplidos los varones) es similar a la edad legal dentro de la materia laboral, lo cual nos lleva a que estos

menores al contraer nupcias tiene que trabajar para mantener a la nueva familia, siendo esto antes de que cumpla la mayoría de edad (18 dieciocho años) establecida en el Código Civil; esto es dentro de una de las tantas causas por las que el trabajador menor tiene que laborar a una edad diminuta, haciendo a un lado los estudios, o teniendo que trabajar para mantenerse estudiando, debido al costo tan alto de los mismos.

5.4 CONDICIONES DE TRABAJO DEL MENOR TRABAJADOR

Se establecen en la Ley Federal del Trabajo determinadas reglas especiales para los menores a propósito de la jornada de trabajo, de los días de descanso y de las vacaciones.

-Jornada de Trabajo- No podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos períodos máximos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora por lo menos. Se prohíbe que laboren en jornada extraordinaria. Y en caso de violación a ésta norma, se pagarán las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

-Días de Descanso- Necesariamente deberán descansar los domingos y en los días de descanso obligatorio. En caso contrario tendrán derecho a recibir la prima dominical.

-Vacaciones- Deben disfrutar los menores de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos. De acuerdo al artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Existen pues determinadas condiciones expresas señaladas por los ordenamientos de la materia laboral, en donde se señalan que los trabajadores menores deben de ser respetados en cuanto a sus derechos correspondientes como se ha mencionado, a no laborar horas extras, ni domingos, ni días de descanso obligatorio, su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, además de las señaladas para los menores de dieciséis años, trabajar en expendios de bebidas embriagantes, trabajos ambulantes, salvo la autorización especial de la Inspección del Trabajo, labores peligrosos, subterráneos; y los menores de dieciocho años, los trabajos nocturnos industriales.

Siendo pues esto todo lo contrario, puesto que las diversas causas tanto familiares, sociales y económicas que el trabajador menor vive, hacen que por necesidad, éste se desempeñe en un trabajo no bien remunerado, explotando su mano de obra barata, y bajo condiciones de trabajo no adecuadas para él, y sin tener quien verdaderamente lo represente legalmente ante tal situación, para que haga valer su derecho como trabajador menor.

5.5 LOS MENORES TRABAJADORES EN LOS SINDICATOS

Desde siempre se ha tenido una ardua lucha por proteger a los menores trabajadores estableciendo diversas normas de protección hacia estos, pero desgraciadamente no todos los patrones o directivos de los sindicatos aplican con eficacia dichas normas, a lo que se entiende que estos nada más se benefician ellos abogando en cuanto a sus intereses personales, y explotando en este caso al menor trabajador y manipulándolo en cuanto a sus decisiones. Siendo pues que se les debe de dar un trato igualitario que a los demás trabajadores.

Los sindicatos encuentran cada vez más desafíos en su camino. Los trabajadores sindicalizados comprenden que el contrato colectivo de trabajo los beneficia muy poco o casi nada, puesto que sus salarios son iguales o ligeramente superiores a los mínimos establecidos en los convenios de solidaridad.

Como consecuencia de lo anterior los trabajadores han empezado a ver poco favorable afiliarse a un sindicato o permanecer en él; no les resulta atractivo formar parte de un sindicato, como la forma más idónea para defender sus intereses, y aún de menos interés lo es para el trabajador menor, puesto que éste no tiene conocimientos de cómo es la vida dentro de un sindicato.

Y por su minoría de edad y falta de capacidad jurídica legal, los sindicatos no cumplen con los fines y objetivos para lo cual se constituyen, siendo el caso que no le están dando la protección adecuada al trabajador menor como un miembro más del sindicato, ni están tomando en cuenta su participación o afiliación al mismo, puesto que de lo contrario sin la afiliación del trabajador menor no sería posible la constitución, formación, organización y vida del sindicato.

Señalado además que los directivos como lo son los líderes sindicales deben ser concientes en cuanto a los trabajadores menores, y reconocer que los intereses económicos y políticos los sujetan, y que a la larga permanencia en el cargo los ha insensibilizado con respecto a sus obligaciones sindicales.

No es posible seguir tolerando a sindicatos que son verdaderos feudos de poder, en manos y al servicio de los intereses de unos cuantos. Debe garantizarse el acceso de los jóvenes y de las mujeres a los cargos de dirección sindical, que hasta ahora les ha sido dado a cuentagotas.

Debe así, mismo erradicarse de una vez por todas un arraigado vicio del sindicalismo mexicano, consistente en solapar o sostener abiertamente la eternización de los líderes sindicales, irregularidad no por la permanencia prolongada en sí misma, sino por la serie de vicios que incuba; el primero de ellos, elevar a los líderes al pedestal de lo indispensable. El respeto de los

derechos de los trabajadores es una obligación compartida de trabajadores, patronos y del Gobierno.

De acuerdo a la (Revista Laboral, 1998: 102-103), el sindicalismo mexicano atraviesa por una gran crisis, acaso la más honda de toda la historia, debido a que La tasa de afiliación sindical ha descendido prácticamente en todas partes, los sindicatos tienen menos adherentes;

Influido además por la implementación de las nuevas tecnologías, siendo destructoras del trabajo, arrojando que los trabajadores hoy son más escépticos acerca de las virtudes del sindicalismo.

CONCLUSIONES

Desde tiempos de antaño las agrupaciones de artesanos y otros gremios similares llevadas a cabo en la antigüedad y en la edad media, en nada se parecen a las asociaciones y sindicatos modernos, pues mientras en aquellas su meta era el control y a veces la mejoría de la producción. En estos es la lucha por el logro efectivo de mejores condiciones de trabajo lo que las caracteriza.

Podemos señalar que en Francia, Alemania e Inglaterra, la libertad de sindicalización o asociación obrera, estuvo prohibida legalmente y se sancionaba penalmente todo intento de asociación profesional, que se constituyera para la defensa de los intereses comunes de sus agremiados. Posteriormente consiguiendo a través de varias luchas, la reglamentación de éste derecho.

Señalando además que el sindicato es un órgano de lucha para respaldar los derechos e intereses de los agremiados, y deben salvaguardar el valor del trabajo humano, su dignidad y significación social. Además que el sindicato tiene a su vez que cumplir con determinados requisitos para constituirse y ser reconocido ante las autoridades laborales, así como también

que los afiliados tiene determinadas obligaciones que cubrir como miembros del sindicato.

En cuanto al derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, es decir a sindicarse, se reconoce en México con fuero constitucional, pues la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna, lo establece al señalar que los obreros tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales", etcétera.

Tomando en cuenta la mayoría de edad en materia laboral, (dieciséis años cumplidos), para que los trabajadores menores puedan desempeñarse en su trabajo independientemente, sin autorización de padres, tutores o las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y que éstos puedan formar parte de la directiva sindical, teniendo la oportunidad de representar a sus demás compañeros sindicalizados, sin coartarles su derecho como miembros más del sindicato.

Por lo que los miembros en éste caso los trabajadores menores deben ser respetados en el ejercicio de sus derechos humanos, deben opinar, manifestar la ideología política que se quiera, agruparse en defensa y mejoramiento de sus derechos.

A lo cual se requiere que los dirigentes actúen con firmeza y vocación en la solución de dichos problemas, y tengan una mayor responsabilidad en cuanto al cumplimiento protegiendo a los trabajadores menores. Y que éstos al tener una plena capacidad jurídica legal sepan llevar a cabo su vida sindical.

Además de que los líderes sindicales tomen en cuenta las diversas causas que orillan a los trabajadores menores a laboral a una temprana edad, velando por que estos tengan mejores condiciones de trabajo, representándolos verdaderamente, y cumpliendo con los fines del sindicato.

Puesto que sin la participación del trabajador menor no será posible la constitución, organización y funcionamiento del sindicato, se debe de tomar en consideración al trabajador menor.

PROPUESTA

En consecuencia y sustancialmente, la propuesta de este trabajo de tesis consiste en que se reforme el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, que se considere la mayoría de edad hasta los dieciséis años para que los trabajadores menores puedan formar parte de un sindicato, quedando de la siguiente manera:

Artículo 362.-Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de dieciséis años.

Es pues de esta forma en que se propone que se legisle en materia laboral este aspecto, a efecto de que el trabajador menor adquiriera una plena capacidad de ejercicio jurídica y sea un trabajador de calidad, a lo cual también se pretende que éste actúe por sí mismo en interés propio, y así mismo pueda representar a los demás afiliados del sindicato formando parte de la directiva. Esto haciendo referencia al artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo

Así mismo los líderes sindicales deben alejarse de las pretensiones de perpetuarse en el cargo, permitiendo la renovación constante de representaciones y de las acciones, orientándose a la vida democrática en el seno de la organización y al respeto de los principios sindicales.

A N E X O S

(1)

EJEMPLO DE ACTA CONSTITUTIVA

Aplicación del artículo 365, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

CONSTANCIA DEL SINDICATO

En la ciudad de a las del
. se reunieron en la local ubicado en
., los trabajadores cuya lista se expresa en seguida, con el propósito de
constituir un sindicato, para el estudio , mejoramiento y defensa de sus
intereses comunes en materia de trabajo y seguridad social, así como para
resolver los otros asuntos que más adelante se precisan.

LISTA DE TRABAJADORES ASISTENTES A ESTA REUNIÓN

- 1.- con domicilio en
- 2.- con en
- 3.-

MESA DE DEBATES Y CERTIFICACIÓN DE SISITENCIA

A continuación, los asistentes, convinieron en designar para dirigir los debates
en esta reunión, a las siguientes personas:

PRESIDENTE DE DEBATES.

SECRETARIO

VOCAL.

VOCAL.

ESCRUTADOR

ESCRUTADOR

Inmediatamente después, dichas personas asumieron sus respectivos cargos y
el secretario, procedió a la identificación de cada asistencia, en concordia con la
lista anterior.

ORDEN DEL DIA

Hecho lo anterior, el presidente sometió a la consideración de la asamblea, el orden del día, compuesto de los siguientes asuntos:

- 1.- Constitución del sindicato.
- 2.- Formulación de los correspondientes estatutos sindicales.
- 3.- Designación de la directiva sindical.
- 4.- Integrar la comisión de vigilancia, honor y justicia.
- 5.-

Se preguntó a los asistentes, si deseaban hacer agregado, supresión o modificación a lo anterior y en vista de que ninguno manifestó sedeo en tal sentido, se clausuró el debate sobre el orden del día, quedando aprobado el mismo en sus términos.

DETERMINACIONES DE LA ASAMBLEA

Previa la deliberación respecto de los puntos antes señalados, la asamblea resolvió lo siguiente:

Primero.- Los concurrentes se asocian por votación unánime, en un sindicato denominado.cuyas especificaciones han de quedar en el estatuto del mismo, conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Segundo.- El proyecto de estatuto, sometido por el presidente de debates, a la consideración de la asamblea, quedó aprobado en sus términos, por votación de a favor en contra., abstenciones, siendo elevado a la categoría de instrumento normativo formal, que regirá la organización sindical ya constituida.

Tercero.- Para integrar la directiva sindical, fueron designadas en esta ocasión las siguientes personas:

Secretario Generalpor votación de
...a favoren contra y abstenciones

Secretario de Actas.

Secretario de Organización.
Tesorero
.....

La directiva estará en funciones, por el lapso comprendido del.
.., al.

En este acto, el presidente de debates de posesión de sus respectivos cargos a los miembros de la directiva, quienes protestan cumplir con toda lealtad y hacer cumplir los estatutos sindicales, de acuerdo a las atribuciones que les confieren.

Cuarto.- Fueron designados para integrar la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.

Presidente. por votación de a favor
..... en contra y abstenciones

Secretario

Vocal.

Vocal

.....

Acto seguido, el presidente de debates, dio posesión de sus respectivos cargos, a los integrantes de la Comisión de vigilancia, Honor y Justicia, misma que estará en funciones desde esta fecha, hasta el, por lo que dichas personas rindieron protesta de su leal desempeño.

Sin otro asunto a tratar en esta reunión, se levanta la presente acta, firmando la lista de asistentes quienes estuvieron dispuestos a hacerlo. Firman por otro lado al calce, los integrantes de la mesa de debates.

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL

VOCAL

.....

.....

ESCRUTADOR

ESCRUTADOR

.....

.....

(2)

EJEMPLO DE COMPARECENCIA EN QUE UN MENOR DE DIESCISÉIS AÑOS Y MAYOR DE CATORCE SOLICITA A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR.

JUNTA ESPECIAL.....

PROMOVENTE.....

EXPEDIENTE.....

.....En la ciudad de Uruapan, Michoacán, siendo las horas del día..... de del dos mil
Comparecióen el local de ésta Junta, con la finalidad que a continuación se indica:

----- **-EN USO DE LA PALABRA EL COMPARECIENTE DIJO:**

1.- Que tiene años de edad, como lo acredita con la copia certificada del acta de nacimiento que exhibe; **2.-** No ha terminado aún su educación primaria en un horario de las a las
Como lo acredita con la constancia expedida por el C. Director de la Escuela Profesor....., exhibe dicho documento, compuesto de una foja útil, **3.-** Exhibe por otra parte en Fojas el certificado médico que exige el artículo 174 de la Laboral, con lo cual demuestra su aptitud para el trabajo; **4.-** Por lo expuesto y con fundamento en el artículo 988 de la Ley invocada solicita se le otorgue la correspondiente autorización para trabajar.- Lo anterior manifestó, ratificó y firmó al margen para constancia.
DOY FE.-----

- - - **-LA JUNTA ACUERDA.-** Vista la comparecencia que antecede, fórmese expediente y regístrese bajo el número que le corresponda, por exhibido la documentación que menciona el compareciente y toda vez que la misma es idónea para demostrar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo en el caso específico, con fundamento en los artículos 988, en relación con el 175, fracción I, 177 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se autoriza al compareciente para desempeñar el trabajo. **NOTIFIQUESE** del presente acuerdo, queda notificado el compareciente, firmado al margen para constancia.- Lo proveyeron y firmaron los C.C. Representantes del Gobierno,

Capital y Trabajo, que integran la Junta Especial. de la Local de Conciliación y Arbitraje de Uruapan. Michoacán. DOY FE.-----

(3)

AUTORIZACION A UN MENOR PARA TRABAJAR

Aplicación del artículo 988 de la Ley Federal del Trabajo

E X P L I C A C I O N E S

1.- El artículo 988 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

Artículo 988.- Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes; para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

2.- La compatibilidad entre los estudios y el trabajo del menor, puede considerarse en diversos aspectos:

a).- En cuanto a su capacidad física y mental.

A este respecto, cabe mencionar que cuando el individuo de catorce años y menor de dieciséis aspire a trabajar, previamente debe someterse a un examen médico y recabar el certificado correspondiente, a fin de acreditar que su estado físico y mental, son compatibles respecto a las labores dentro de los límites y condiciones que la Ley establece;

b).- En cuanto al horario:

La Ley Laboral, establece una jornada máxima especial para el trabajado de los menores.

3.- En relación con lo anterior, conviene citar los siguientes dispositivos de la Ley Federal del Trabajo.

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

Artículo 175.- queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

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

II.-

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

Artículo 178.- queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179.- los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

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

III.- distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

4.- Estimamos que no incurre en falta o responsabilidad., el patrón que reduce la prima vacacional y las vacaciones al trabajador que ha rebasado los dieciséis años de edad, ya que en tales condiciones, viene a resultar inaplicable el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo arriba transcurrido; en su lugar, son de aplicarse los artículos 76 y 80 del mismo ordenamiento, que a la letra dice:

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

Sin embargo, el patrón debe poner especial cuidado para no practicar antes de tiempo el ajuste de las vacaciones y de la prima correspondiente a cuyo efecto necesita registrar debidamente la antigüedad en el empleo y la fecha de nacimiento del trabajador, para llevar a efecto en caso necesario, un cómputo muy exacto.

5.- La solicitud de autorización a un menor para trabajar se puede formular por comparecencia o por escrito indistintamente; no obstante resulta más simplificado el trámite por comparecencia, como lo ilustramos más adelante.

(4)

EJEMPLO DE ESTATUTO SINDICAL

Aplicación de los artículos 359 y 371 de la Ley Federal del Trabajo.

SINDICATO DE

De conformidad con los artículos 359 y 371 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato de....., expide los siguientes:

E S T A T U T O S

Artículo Primero.- Para distinguir de las otras organizaciones obreras, el sindicato a que corresponden los presentes estatutos, se denominará”.....” y en este instrumento, se designará con la palabra “Sindicato”.

Artículo Segundo.- El sindicato, tendrá su domicilio en la ciudad de

Artículo Tercero.- El sindicato queda constituido por tiempo indeterminado.

Artículo Cuarto.- Los trabajadores que deseen ingresar al sindicato, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Presentar solicitud por escrito dirigida al Secretario General o al Secretario de

II.- Tener por lo menos catorce años cumplidos a la fecha de la solicitud y exhibir certificado de Registro Civil, para acreditar este requisito.

III.- La firma de dos miembros del sindicato. Este requisito de admisión es dispensable a criterio del Secretario General cuando existan circunstancias especiales que así lo permitan.

IV.- La admisión o rechazo de un nuevo socio, solo podrá ser vetada o impugnada por la asamblea general.

V.-.....

Artículo Quinto.- Son obligaciones de los socios:

I.- Cubrir la cuota sindical en términos de los presentes estatutos.

II.- Desempeñar con intensidad, cuidado y esmero, toda comisión sindical, que se le encomiende, salvo causa justificada.

III.- Asistir regularmente a las asambleas del sindicato.

IV.- Guardar orden y disciplina en las asambleas del sindicato.

V.- Mantener el debido respeto con los otros socios del sindicato.

VI.- Abstenerse de ejecutar todo acto que ponga en peligro o obstaculice la buena marcha de los planes y programas del sindicato.

VII.- Abstenerse de ejecutar todo acto que ponga en peligro la integridad del sindicato.

VIII.- Abstenerse de ejecutar todo acto que ponga en peligro la integridad de los bienes materiales del sindicato, así como de las personas o bien, que afecte a estas en cualquier forma.

IX.- Acatar los acuerdos y determinaciones tomada por la asamblea.

X.-

Artículo Sexto.- Los socios tendrán las siguientes facultades y derechos.

I.- Gozar individualmente de la asistencia y representación sindical en los asuntos de conflictos laborales, de conformidad con el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Concurrir con voz y voto a las asambleas del sindicato.

III.- Elegir libremente a los miembros de la directiva y postularse para ocupar cargos sindicales.

IV.- Participar en las actividades deportivas del sindicato, así como de los beneficios en los ordenes material, social y cultural, que resulten de los planes y programas del propio sindicato.

V.-

Artículo Séptimo.- La expulsión de socios del sindicato, solo tendrá lugar por los siguientes motivos:

I.- Ejecutar actos que afecten o pongan en peligro, los planes y programas del sindicato.

II.- Presionar a otros socios, para que renuncien a formar parte del sindicato.

III.- Hacer propaganda de cualquier modo, en contra de sindicato.

IV.- Hacer alianza de cualquier modalidad, en caso de conflicto, con el adversario del sindicato.

V.- Ejecutar actos que afecten o pongan en peligro grave, los bienes del sindicato, cuando estos bienes sean los indispensables para las actividades normales del mismo.

VI.- Ejecutar actos que afecten o pongan en peligro la intensidad de las personas en el sindicato.

VII.- Efectuar actos que obstaculicen o impidan la ejecución de las resoluciones que dicte la asamblea.

VIII.- Revelar asuntos del sindicato, de los cuales posea información reservada

IX.-

Artículo Octavo.- Las demás violaciones a los presentes estatutos, serán sancionadas, según la gravedad del caso, con las siguientes medidas:

I.- Prevención

II.- Amonestación

III.- Suspensión en uno o más de los derechos sindicales, previstos en estos estatutos, la suspensión solo podrá tener lugar por un lapso que no excederá de

Artículo Noveno.- En el procedimiento de expulsión y en el de sanciones disciplinarias, se observarán las normas siguientes:

I.- Se procurará la mayor sencillez y economía procesal pero se practicarán las formalidades necesarias para oír al afectado en su defensa, como sigue:

a).- La Comisión de honor y justicia, realizará una investigación minuciosa de los hechos, con intervención del afectado, quien podrá ser asistido en todo momento, por persona de su confianza.

b).- Antes de iniciar la investigación, se citará personalmente al afectado para que concurra a la misma, advirtiéndole que de no concurrir, sin causa justificada, se actuará en su ausencia.

c).- La investigación se iniciará instruyendo de cargos al afectado y haciendo de su conocimiento las pruebas que obren en su contra, así como la persona o personas que depongan también en su contra. Se le hará saber también la forma y en su caso la persona por cuyo conducto, se tomo inicialmente, conocimiento de los hechos a investigar.

d).- El afectado podrá rendir pruebas de descargo en un término que no excederá de. días; así también, podrá interrogar libremente a las personas que intervengan en la investigación, sobre los hechos de la misma.

e).- Concluida la investigación, el afectado dispondrá de un término de hora, dentro del cual, podrá alegar lo que a su interés convenga.

f).- La investigación se hará constar en acta circunstanciada, que firmará al calce, los miembros de la Comisión de Honor y Justicia y al margen de cada actuación, lo que en ella intervengan.

El expediente de la investigación, será foliado y cada vez que se añada una foja, se pondrá el sello de dicha comisión en la parte central del cuaderno abierto, de modo que abarque ambas hojas.

g).- Al concluir la investigación, el Presidente de la Comisión de Honor y Justicia, dará cuenta con las actuaciones, al Secretario General del Sindicato para que disponga lo conducente al convocar la asambleas, en que se dictará resolución a cuyo efecto formulará proyecto de la misma.

h).- En lo previsto por los presentes estatutos, sobre ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, se aplicará lo establecido en el título catorce de la Ley Federal del Trabajo, en lo que resulte congruente con este ordenamiento sindical.

II.- La expulsión solo podrá decretar por un mínimo de las dos terceras partes, del todo de los miembros del sindicato; las otras sanciones disciplinarias, por el 15 % de los mismos.

III.-
.

Artículo Décimo.- Las asambleas se celebrarán con arreglo a las normas siguientes;

I.- Las de carácter ordinario, requieren un QUORUM de.
. y tendrán verificativo periódicamente como sigue:

a).- Para rendir cuentas, tendrá lugar, una el primer día hábil de cada año y otra, el primer día hábil de julio.

b).-

II.- Las extraordinarias tendrán lugar previa convocatoria que será expedida con anticipación de por lo menos, salvo que se requiera diverso término, tales asambleas tendrán verificativo con un QUORUM de

III.-

Artículo Décimo Primero.- La directiva del sindicato constará de;

I.- Un Secretario General.

II.- Un Secretario de Organización.

III.- Un Secretario de Actas.

IV.- Un Tesorero.

V.- Un

Artículo Décimo Segundo.- La elección de la directiva tendrá lugar con arreglo a las bases siguientes:

I.- Las elecciones se llevarán a efecto cada años y el día del año que corresponda, en asamblea ordinaria.

II.- El registro de planillas tendrá lugar por lo menos días antes de la fecha señalada para elecciones.

III.- Toda campaña se concluirá por lo menos un días antes de las elecciones.

Artículo Décimo Tercero.- La directiva durará años y cada periodo abarcará del al

Artículo Décimo Cuarto.- Los miembros de la directiva, tendrán las siguientes funciones:

I.- Corresponde al Secretario General:

a).- Representar al sindicato en todo acto jurídico y administrativo en que haya de intervenir.

b) Presidir las asambleas

c).-

II.- Corresponde al Secretario de

a).-

Artículo Décimo Quinto.- La administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, se sujetará a las siguientes normas:

I.-

II.-

Artículo Décimo Sexto.- El monto de las cuotas sindicales será de y su pago tendrá lugar en la siguiente forma.

I.-

Artículo Décimo Séptimo.- La presentación de cuentas ante la asamblea, tendrá lugar periódicamente, el primer días hábil de enero y de julio respectivamente, cada año.

Artículo Décimo Octavo.- La liquidación del patrimonio sindical, tendrá lugar conforme a las siguientes normas:

I.- El saldo que resulte una vez pagados los débitos se aplicará a

II.-

Artículo Décimo Noveno.-

Artículo .-

T R A N S I T O R I O S

Primero.- Los presentes estatutos entrará en vigor el

Segundo.-

Los anteriores estatutos fueron aprobados en asamblea celebrada el
..... y se reservan dos ejemplares de los mismos, para efectos del Registro
conforme al artículo 365, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo,
debidamente autorizadas con arreglo al párrafo final del dispositivo invocado.

EL SECRETARIO GENERAL

.....
SECRETARIO

DE ACTAS

SECRETARIO

DE ORGANIZACIÓN

.....

.....

(5)

EJEMPLO DE ESCRITO EN QUE SE SOLICITA EL REGISTRO DE UN SINDICATO

Aplicación del artículo 365, en relación con los numerales 356, 364 y 366 de la Ley Federal del Trabajo.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL.....

PRESENTE.

Los que suscribimos por el Sindicato.....
....., Secretario de Actas, con domicilio común en

Ante Usted, respetuosamente comparezco y expongo:

1.- que venimos a solicitar el registro del Sindicato mencionado y al efecto, anexamos por duplicado y debidamente autorizados por los suscritos, los siguientes documentos:

a).- Acta de la asamblea constitutiva fechada el.....
cada ejemplar constante en..... fojas útiles.

b).- Lista en que se indica el número, nombre y domicilio de los miembros, así como nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que se prestan los servicios, cada ejemplar en.....fojas;

c) Estatutos Sindicales, cada ejemplar, enfojas, y

d) Constancia de la asamblea en que se designó la directiva del sindicato.
A este respecto, nos permitimos precisar que, la mencionada directiva se designó por esta vez, en la propia asamblea constitutiva y consta en el acta correspondiente, a que nos referimos en el inciso a), de este escrito.

2.- Esa H. Junta Local es competente para el registro del sindicato, en términos del artículo 365, parte inicial, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el

527 del mismo ordenamiento, ya que las actividades de los trabajadores asociados en el sindicato de que trata, consiste en:

.....

3.- Es procedente el registro del sindicato, con arreglo al artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, porque:

a).- Nuestra organización de trabajadores, como se aprecia en su acta constitutiva, se propone justamente la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley invocada.

b).- El número de miembros, no es inferior al previsto por el artículo 364 de la misma Ley, como consta en el padrón de socios que se adjuntan por duplicado.

c).- Porque se anexan a la presente solicitud, los documentos exigidos por el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- En resumen, porque se encuentran reunidos en la especie todos los requisitos legales para el registro.

P E T I C I O N E S

Por lo expuesto y fundado, a Usted. C. Presidente, solicitamos en forma respetuosa

Primero.- Disponga lo conducente al registro del sindicato aludido.

Segundo.- Expedir la constancia del registro.

México, D.F. a.....

**SECRETARIO
DE ACTAS**

.....

**SECRETARIO
DE ORGANIZACION**

.....

GLOSARIO

- 1.- **ANARQUÍSMO**- Doctrina Social revolucionaria que propugna la total supresión del Estado, una sociedad en la que pueda manifestarse la libertad del individuo y de la colectividad mediante contratos libremente aceptados.
- 2.- **ANTAGÓNICOS**- Contrariedad, oposición en doctrinas y opiniones.
- 3.- **AUTARQUÍA**- Condición o calidad del ser que no necesita de otro para su subsistencia o desarrollo.
- 4.- **BURGUESÍA**- Soc. Conjunto de burgueses, se considera que forman parte de la burguesía los financieros, los empresarios industriales y comerciales, los empresarios de medianas empresas o rurales acomodados, los ejecutivos, cuadros y altos mandos de las empresas.
- 5.- **CABAL**- Lo que corresponde a cada uno. Fig. Completo, acabado.
- 6.- **CONEXOS**- Adj. Aplícase a la que está enlazada o relacionada con otra.
- 7.- **COROLARIO**- m. Proposición que se deduce fácilmente de lo demostrado antes.
- 8.-**CLANDESTINIDAD**- Adj. Secreto, oculto. Aplicase generalmente a lo que se hace o se dice secretamente por temor a la ley o para eludirla.
- 9.-**DICOTONOMÍA**- División en dos partes, referente al Derecho personal y colectivo de los sindicatos.
- 10.- **EMANCIPAR**- Libertad de la patria potestad, de la tutela o de la servidumbre. Salir de la sujeción en que se estaba.
- 11.- **ENDELEBLE**- Adj. Débil de poca resistencia.

- 12.- ESCÉPTICOS-** Doctrina filosófica que afirma que la verdad no existe, o que si existe el hombre es incapaz de conocerla.
- 13.- ESCRITURIDAD-** Documento escrito, y otorgado por una persona ante dos testigos y notario.
- 14.- FOJA-** hoja.
- 15.- HOMOLOGACIÓN-** Confirmar el Juez ciertos actos y convenios de las partes, para hacerlos más firmes.
- 16.- INSURRECCIÓN-** Sublevación o rebelión contra el régimen constituido.
- 17.- LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER-** Expresión francesa que significa “dejad hacer, dejad pasar”, refiriéndose a una completa libertad en la economía: libre mercado, bajos o nulos impuestos, libre mercado laboral y mínima intervención de los gobiernos.
- 18.- MERMAR-** intr. Y prnl. Bajar o disminuir una cosa o una parte.
- 19.- MITIN-** Reunión donde se discuten públicamente asuntos políticos o sociales.
- 20.- MUTUALISTA-** Relativo a la mutualidad. Miembro de una mutualidad o sociedad de socorros mutuos.
- 21.- POLÉMICA-** Controversia por escrito sobre algún determinado aspecto político, social, cultural, laboral. Etcétera.
- 22.- PREPONDERANTE-** Prevalecer o hacer más fuerza una opinión u otra cosa que aquella con la cual se compara.
- 23.- PROLETARIADO-** Clase social propia del sistema fundamentado en el capitalismo y que se caracteriza por su posición subsidiaria en los procesos de

producción y distribución de bienes, a pesar de constituir la fuerza fundamental del trabajo.

24.- TRADEUNIONES- “Unión de Trabajadores”; organizaciones inglesas estrechamente gremialistas que se proponían únicamente finalidades prácticas (Disminución de la jornada de trabajo, aumento de salarios).

25.- TRANSICIÓN- f. Acción y efecto de pasar de un modo de ser o estar a otro distinto.

26.- UTÓPICO-Soc. Proyecto de sistema social halagueño, pero irrealizable.

27.- VULNERABLE-Adj. Que puede ser herido o recibir lesión física o moralmente.

BIBLIOGRAFÍAS

- 1.-CHARIS, Gómez Roberto, (1997)
Estudios de Derecho del Trabajo
Editorial, Porrúa, México, D.F.

- 2.- DE BUEN, Lozano Néstor (1998 Tomo II) (2004)
Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, México, D.F.

- 3.-DE LA CUEVA, Mario (1991) (1998)
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial, Porrúa, México, D.F.

- 4.-GUTIERREZ, Villanueva Reynold (1990)
Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica,
Editorial Porrúa, México DF.

- 5.-LASTRA, José Manuel (1999)
Derecho Sindical
Editorial Porrúa, México, D.F.

- 6.- LOSOVSKI, A. (1969)
Marx y los Sindicatos Colección 7
Editorial Grijalbo, México, D.F.

- 7.-RAMOS, Álvarez Oscar Gabriel, (1991)
Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el
Estado.

Editorial Trillas, México D.F.

8.- SANTOS, Azuela Héctor (1997)

Derecho Colectivo del Trabajo

Editorial Porrúa, México D.F.

9.-BORRELL, Navarro Dr. Miguel (2001)

Derecho Mexicano del Trabajo

Editorial SISTA, México, D.F.

10.-RUIZ, Lugo Sergio (1995)

Práctica de Enjuiciamiento Laboral

Editorial Juris Latin S.C. México, D.F.

11.- Diccionario Jurídico Mexicano

Editorial Porrúa. UNAM (1994).

12.- Diccionario Enciclopédico Ilustrado

Océano Uno, Grupo Editorial Océano

Colombia, (1993).

HEMEROTECA

13.-Revista Laboral

“Causas para Negar el Registro de Sindicatos de Trabajadores y Patrones”.

Número 78 Año VII Marzo 1999.

14.- Revista Laboral

“Futuro de los Sindicatos en el siglo XXI”

Número 64 Año VI Enero 1998.

15.- Revista Laboral
“Los Sindicatos y sus Principios en el Derecho Laboral Mexicano”
Número 71 Año VI Agosto 1998

FUENTES LEGISLATIVAS

16.- Ley Federal del Trabajo
Cuadernos de Derecho Editorial
Año 9 volumen 100, Morelia Michoacán, 2005.

17.-Ley Federal del Trabajo Comentada
Francisco Ramírez Fonseca
9na. Edición Editorial pac.
México, D.F. 1993.

18.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Esfinge Grupo Editorial, México D.F. 2002.