



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

“BREVE ANÁLISIS JURÍDICO DE
LOS SINDICATOS Y
SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ROSA RUBÍ GAMBOA ENRÍQUEZ

Director de Tesis:
LIC. CUAUHTEMOC SÁNCHEZ SERRANO

Revisor de Tesis
LIC. RUBEN QUIROZ CABRERA

BOCA DEL RIO, VER. 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*Una oración elevo al cielo y doy gracias a
Dios, que me iluminó hasta este momento
Y me guía por el camino de la verdad, de la justicia, el bien común
Del amor...*

*Y que me dio la oportunidad de tener una MADRE
Que estuviera pendiente de cada uno de mis actos,
Inculcándome los valores, y todo lo que un
Ser humano necesita para crecer en todos los ámbitos de
La vida.*

*Y que profesionalmente soñó con un mejor
Futuro para mí.
Eternamente gracias
Madre mía.*

*Dedico este trabajo de tesis especialmente a mi Madre:
Lili Enríquez Hernández.*

A ti querido Esposo:

*Por tu perseverancia, por creer en mí cuando
Todo parecía lejano,
Por infundirme fuerza cuando en las aulas de clase,
Se escapaba mi fe, sin ti esto no sería una realidad.*

Gracias amado esposo.

*A mi hermanita de corazón:
Mayita
Por tu ejemplo de dedicación al estudio
Por creer en mi y darme las herramientas
Para lograr mis objetivos.*

*Así como todos y cada una de las personas que
Hicieron posible la realización de éste trabajo.*

Hago un especial

RECONOCIMIENTO

A la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

*Por que gracias a su apoyo económico, veo hoy cumplimentado este sueño,
Por haber implementado el programa TITULANTE establecido por la Dirección General de Desarrollo*

Humano y darme la oportunidad de formar parte de el.

Haciendo posible que como trabajadora de dicha institución, logre un desarrollo persona, profesional y

Laboral.

INDICE

CAPITULO PRIMERO METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

I	INTRODUCCIÓN	-----	5
1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	-----	7
1.1.1	Justificación del Problema	-----	7
1.1.2	Formulación del problema	-----	8
1.2.	DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS	-----	8
1.2.1	Objetivo General	-----	8
1.2.2	Objetivos específicos	-----	8
1.3.	FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	-----	8
1.3.1	Enunciación de la hipótesis	-----	8
1.3.2	Identificación de variables	-----	9
1.3.2.1	Variable independiente	-----	9
1.3.2.2	Variable dependiente	-----	9
1.4	DISEÑO DE LA PRUEBA	-----	9
1.4.1	Investigación documental	-----	9
1.4.1.1	Bibliotecas Públicas	-----	9
1.4.1.2	Bibliotecas privadas	-----	11
1.4.1.3	Técnicas empleadas	-----	11
	Fichas Bibliográficas	-----	11
	Fichas de trabajo	-----	11

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES GENERALES DEL TRABAJO

2.1	DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	-----	13
2.2.	BASES DEL DERECHO DEL TRABAJO	-----	21
2.3	SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	-----	25

2.4	DERECHO DE ASOCIACIÓN	-----	26
2.5	GARANTÍA INDIVIDUAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN	-----	29
2.6	CONCEPTO, NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN	-----	30
2.7	GARANTÍA SOCIAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN	-----	31
2.8	EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	-----	32
2.8.1.	Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación	-----	33

CAPITULO TERCERO NATURALEZA DE LOS SINDICATOS

3.1	CONCEPTO DE DERECHO SINDICAL	-----	35
3.1.1	Principios en materia sindical	-----	36
3.2	DEFINICIÓN DE SINDICATO	-----	39
3.3	EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS	-----	42
3.4	DIFERENCIAS ENTRE SINDICATOS Y SINDICALISMO	-----	44

CAPITULO CUARTO EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS EN MEXICO

4.1	PERIODO COLONIAL	-----	46
4.2	PERIODO DE MÉXICO INDEPENDIENTE	-----	47
4.3	IMPORTANCIA DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917	-----	51
4.4	ÉPOCA CONTEMPORÁNEA	-----	54

CAPITULO QUINTO CONSTITUCIÓN JURÍDICA DE LOS SINDICATOS

5.1	REQUISITOS LEGALES PARA LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO	-----	56
5.2	REQUISITOS DE FONDO Y FORMA	-----	57

5.3	REQUISITOS EN RELACIÓN A LOS SUJETOS	-----	59
5.4	PROCEDIMIENTO DE REGISTRO	-----	61
5.4.1	¿Qué es el registro sindical?	-----	61
5.5	TIPOS DE SINDICATOS	-----	64

CAPITULO SEXTO OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

6.1	PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS	-----	67
6.2	LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL	-----	70
6.3	REPRESENTACIÓN SINDICAL	-----	71
6.4	EL DERECHO DE HUELGA	-----	73
6.5	OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SINDICATOS	-----	75
6.6	PROHIBICIONES LEGALES	-----	66
6.7	DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS	-----	67

CAPITULO SEPTIMO LA MUJER EN EL SINDICALISMO

7.1	LA MUJER EN NUESTRO PAÍS	-----	79
7.1.1	Antecedentes Históricos	-----	79
7.1.2	Hacia un nuevo Milenio	-----	81
7.1.3	El trabajo y la mujer	-----	82
7.2	REZAGO DE LA MUJER, SOCIEDAD DE HOMBRES	-----	82
7.3	SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	-----	83
7.4	SINDICATOS DE MUJERES	-----	87
7.5	EL PAPEL DE LOS SINDICATOS	-----	88
7.6	EL RETROCESO EN LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO DE LA CLASE OBRERA	-----	90
7.7	LOS RETOS DE LA MUJER EN LA ACTIVIDAD SINDICAL	-----	90
	CONCLUSIONES	-----	94
	SUGERENCIAS	-----	98
	BIBLIOGRAFÍA	-----	100

INTRODUCCIÓN

La presente tesis ha sido denominada “*BREVE ANALISIS JURIDICO DE LOS SINDICATOS Y SU EVOLUCIÓN HISTORICA*”, se ha dividido en siete capítulos:

El Primer Capítulo contiene el planteamiento del problema a través de su justificación y formulación del mismo, así como la delimitación de objetivos tanto generales como específicos. Igualmente aparece la formulación de hipótesis con su enunciación y determinación de variables independientes y dependientes y; finalmente aparece el diseño de la prueba para el que se recurrió a la investigación documental, haciendo visitas a bibliotecas públicas, privadas e Internet, a través de fichas de trabajo, así mismo con el apoyo y participación de la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), a través de sus archivos y paginas de Internet, para lo cual se emplearon fichas bibliográficas y de trabajo.

El Capítulo Segundo “ANTECEDENTES GENERALES DEL TRABAJO”, se inicia dando la definición del Derecho del Trabajo, así como las bases y sujetos que integran al mismo y estableciendo el concepto, derecho, naturaleza y fines del derecho de asociación.

El Tercer Capítulo lleva por nombre “LOS SINDICATOS”, se inicia dando el concepto de derecho sindical, su naturaleza, posteriormente su evolución y finalmente se señala diferencias entre sindicato y sindicalismo.

Se ha llamado al Capítulo Cuarto “EVOLUCIÓN HISTORICA DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO”, se analizan los diferentes periodos, Colonial, el de México Independiente, la importancia de la Constitución de 1917 y época contemporánea.

En el Capítulo Quinto denominado “CONSTITUCIÓN JURÍDICA DE LOS SINDICATOS” indica los requisitos legales, de fondo, forma y de personas que requieren los sindicatos para su formación

así como el procedimiento del registro y los diferentes tipos de sindicatos que existen en nuestro país.

Capítulo Sexto, fue titulado “FUNCIONAMIENTO Y OBJETIVO DE LOS SINDICATOS”, se estudian los principios, objetivos y funcionamiento de los mismos, la libertad y representación sindical, el derecho de huelga así como las obligaciones, derechos y prohibiciones y disolución de los sindicatos.

Capítulo Séptimo se titula “LA MUJER EN EL SINDICALISMO”, se estudian algunos antecedentes históricos de la mujer en nuestro país, su trabajo, la cuestión de género, su actuación en un nuevo milenio, el rezago de la mujer en una sociedad de hombres, su situación en los sindicatos, los sindicatos de mujeres, el papel de estos en relación a la mujer, el retroceso en las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera, así como los retos de la mujer en la actividad sindical.

CAPITULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cómo han evolucionado los sindicatos en la historia del Derecho?

1.1.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los Sindicatos se hacen presentes a través de la tercera etapa de la historia del Derecho junto con la Revolución Francesa y la Revolución Industrial y su finalidad fue y es que los trabajadores gocen de garantías laborales; toda vez que antiguamente eran considerados como esclavos por las jornadas del trabajo tan inhumanas a que los obligaba no tan solo el patrón sino el Estado mismo pues por su condición eran víctimas del capital.

A través de la historia se ha probado la necesidad que tiene el hombre de agruparse para poder realizar sus objetivos y llevar a cabo sus ideales.

El derecho laboral es el conjunto de normas que rigen las conductas obreros patronales y por las cuales se da un equilibrio entre empleado y empleador.

En el desarrollo histórico de México han acontecido numerosas luchas, en las cuales fungieron como actores, las clases populares que se enfrentaron y lucharon contra los detentadores del capital, con la finalidad de conseguir mayores beneficios y un trato justo, tanto en

el aspecto económico como en el social, lo cual se logró gracias a las agrupaciones que formaron para defender sus intereses comunes.

Una de las asociaciones e instituciones más importantes del derecho laboral, es la sindicalización que se encuentra debidamente reglamentada por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 356 establece “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Es importante el estudio, desarrollo del sindicato y sus consecuencias, su funcionamiento y la determinación de si a través de ellos la clase trabajadora obtiene realmente las metas que persigue.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la función de los sindicatos y sus consecuencias jurídicas para la clase trabajadora?

1.2. DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el origen, naturaleza jurídica y funcionamiento de los sindicatos en el Derecho Laboral Mexicano.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.2.2.1. Definir conceptos generales del trabajo.
- 1.2.2.2. Comprender la naturaleza de los sindicatos.
- 1.2.2.3. Analizar la evaluación de los sindicatos en México
- 1.2.2.4. Describir la constitución jurídica de los sindicatos.
- 1.2.2.5. Explicar el objetivo y funcionamiento de los sindicatos

1.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

1.3.1. ENUCIACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

La función de los sindicatos consiste primordialmente en la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores, a través de la lucha constante en contra de los abusos de los patrones y por medio de ellos, la clase trabajadora logra legalmente los objetivos que persigue.

1.3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

1.3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.

El derecho de sindicalización de los trabajadores surge con la finalidad de alcanzar mayores beneficios para los sindicatos, por medio de convenios que celebran con el patrón o patrones, pero estos deben basarse en la ley para que sean respetados y cumplidos.

1.3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE.

La necesidad que tiene la clase trabajadora de asociarse para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

1.4. DISEÑO DE LA PRUEBA.

1.4.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

Se asistió tanto a bibliotecas públicas como privadas consultando los textos necesarios para llevar a cabo este trabajo de investigación.

1.4.1.1. BIBLIOTECAS PÚBLICAS

“Universidad Villa Rica
Av. Urano esquina Progreso

Veracruz, Ver.

“Venustiano Carranza”
 Zaragoza No. 203 Colonia Centro.
 Veracruz, Ver.

“Central UNAM”
 Ciudad Universitaria
 México, D.F.

“México”
 Plaza de la Ciudadela No. 4 Colonia Centro
 Delegación Cuauhtémoc, México, DF.
 “Archivos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”
 Delegación Cuauhtémoc, México, D.F.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 Periférico Sur No. 4271
 Fuentes del Pedregal
 México, D.F.

Subdelegación Federal del Trabajo en Veracruz
 De la STPS.
 Avenida Cinco de Mayo s/n esquina Rayón altos
 Palacio Federal.
 Veracruz, Ver.

1.4.1.2. BIBLIOTECAS PRIVADAS

Del Lic. Joaquín Hernández Girón
 Ocampo No. 234 Desp. 216
 Veracruz, Ver.

Lic. Honorio Morales Fernández
 Secretario General del Federación Regional
 De Trabajadores Mexicanos de Veracruz C.T.M.
 Rayón No. 435 Esquina Gómez Farfás
 Colonia Centro
 Veracruz, Ver.

1.4.1.3. TÉCNICAS EMPLEADAS.

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS:

Contienen nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, fecha y número de páginas.

FICHA DE TRABAJO:

Contienen el nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, fecha, páginas consultadas y un resumen del material utilizado.

CAPITULO II

ANTECEDENTES GENERALES DEL TRABAJO.

2.1. DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Sin duda alguna la palabra trabajo tiene gran importancia para el hombre ya que a base de éste puede realizar sus objetivos y alcanzar las metas que persigue.

A través de la historia, el trabajo ha sido y es la actividad en la cual los hombres se encuentran inmersos, ya que es el soporte de su existencia e incluso podemos afirmar que la evolución de la humanidad se da gracias al trabajo.

Es por ello la importancia de este tema antes de hablar de concretamente de los sindicatos.

El origen etimológico de la palabra trabajo es muy incierto y ha tenido muchas aceptaciones, algunos autores señalan que la palabra trabajo proviene del latín “trabs” “Tab”, “Tabis”, que significa traba, ya que el trabajo es considerado como una traba porque implica un esfuerzo en su realización, aunque en determinadas ocasiones el trabajo parece no serlo por lo agradable que resulta a su desarrollo, tal es el caso de los artistas que encuentran un gozo en su trabajo, a contrario sensu del trabajo pesado y manejo de maquinaria o herramienta pesada.

Otros autores encuentran su raíz en el vocablo latino “laboare” que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Otros la ubican dentro del vocablo griego “thilbo” que denota apretar, oprimir, o afligir.

El diccionario de la Real Academia Española en una de sus acepciones define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza.”

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 segundo párrafo, conceptúa al trabajo, como “toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De los conceptos anteriormente señalados podemos deducir lo siguiente:

- 1.- Que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tienen por finalidad la creación de satisfactores.
- 2.- El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes, ya que a la actividad de éstos relacionada sólo con el mantenimiento de vida, no puede llamársele trabajo, solamente el hombre tiene la capacidad de trabajar ya que el trabajo está adherido a su propia naturaleza.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, y podemos afirmar que la historia del trabajo, es la historia de la humanidad. El trabajo es el soporte de su existencia, en la medida en que los pueblos evolucionan, el trabajo ha estado presente, incluso podemos afirmar que la evolución de la humanidad se da gracias al trabajo en sus diferentes modalidades.

No obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Ya que en un principio fue una actividad considerada propia de los esclavos; posteriormente de los siervos y vasallos.

En la Época Antigua el trabajo aparece como un castigo divino impuesto por Dios, por la comisión de un pecado.

Así se desprende del antiguo testamento (génesis III 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan con el “sudor de su rostro”.

En la antigua Grecia, el trabajo fue objeto de desprecio de la sociedad e incluso de los más destacados filósofos, se consideraba al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres por lo que su desempeño y realización quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como bestias. Las personas, los señores se dedicaban a la filosofía, la política y la

guerra; ya que como mencionamos anteriormente el trabajo constituía para ellos una actividad impropia, de baja categoría.

En la antigua Roma aparecen de una manera abstracta y superficial las primeras disposiciones que regulan las prestaciones del trabajo.

Ante el incremento de la población los hombres libres se veían en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendadores pudieran utilizar su energía de trabajo, con la cual surgieron nuevas instituciones contractuales “*locatio conductio operis* que tenía como finalidad la realización de una determinada obra y la *locatio conductio operarum*, la prestación de un servicio; el objetivo de estos dos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración la producción de objetos o generar actividad humana.

Con la desintegración de la unidad política y territorial del imperio Romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades y su desarrollo se relaciona firmemente a la historia de las villas y aldeas medievales, surgen aquéllas como consecuencia de la llamada revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

Durante el periodo conocido como la Edad Media, el hombre quedaba ligado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus descendientes la relación con la tierra o la corporación. Y aparecen los gremios o corporaciones de personas dedicadas a un mismo oficio, la artesanía es la forma predominante de trabajo, dichos gremios se integraban de maestros, oficiales y aprendices.

1.- Maestros: trabajador libre, generalmente artesano y que era propietario del centro de trabajo.

2.- Oficiales: Trabajadores asalariados, al servicio y bajo el mando de un maestro.

3.- Aprendices: No remunerados por sus servicios y aspirantes a la categoría de oficiales.

Los maestros titulares de un poder jerárquico muy amplio, similar al derecho del *pater familia*, dedicados a enseñar personalmente al aprendiz, contaban con un poder disciplinario sobre sus discípulos y en consecuencia exigían un pago por su enseñanza.

Los oficiales tenían un compromiso de servir en el taller y era muy riguroso, ya que se les impedía faltar o abandonar el empleo, ingresar a otros talleres y en caso de desobediencia, se les obligaba a regresar por medio de la fuerza. Podían aspirar al rango de maestros, bajo el control de las corporaciones, pero para esto deberían aprobar un examen de capacidad ante un jurado.

Los aprendices se encontraban en una relación de subordinación con el maestro y a su vez ingresaban como un miembro más de su familia.

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

Así mismo, debe citarse la injerencia progresiva del poder real mediante el otorgamiento de patentes de maestros fuera del régimen corporativo; los comerciantes, artesanos enriquecidos y usureros, instalaron inicialmente talleres y posteriormente fábricas, crearon grandes plantaciones y se convirtieron en capitalistas; los campesinos y artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de medios de producción y obligados para subsistir a contratarse con su explotador.

El beneficio para algunos cuantos con el trabajo de la mayoría de los hombres siempre existió, pero fue durante los siglos XVIII y XIX cuando se da una profunda división entre hombres, producto de la implantación del sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores.

Por un lado los dueños del capital y por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

Debido a tan nefastas consecuencias que la doctrina liberal individualista había considerado en la sociedad se empieza a cuestionar la bondad de sus principios y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde las que se limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos, hasta los que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y por lo tanto luchaban declaradamente en su contra en pro de un estado más justo y humano.

La Revolución Francesa que se da el 14 de julio de 1789 abre el espacio para la creación de agrupaciones de trabajadores creándose el primer antecedente de un sindicato

La revolución industrial determinó una rápida expansión en el proceso productivo y operó un cambio en las relaciones laborales. La aparición de diversos factores precipitaron la disolución de la organización gremial; los grandes descubrimientos geográficos y la apertura de nuevos mercados, la insuficiencia de la capacidad productiva de aquélla para el comercio local y exterior,

el maquinismo, la facilidad para subsistir la mano de obra, fueron uno de los factores determinantes que precipitaron la disolución de la organización gremial.

En París, Francia en el momento de la Revolución el número de obreros con sus familias se elevaba a trescientos mil.

Los obreros no tenían ningún derecho y dependían por completo de sus dueños. El salario era bajo y no seguía el aumento de precios, catorce a dieciocho horas de trabajo al día era lo habitual incluso para los obreros calificados. Un azote para todos ellos era el paro, que aumentó más en vísperas de la revolución, como resultado de la crisis industrial y del comercio.

En París continuaban los levantamientos obreros, correlativos al movimiento político. En agosto de 1789 cerca de tres mil trabajadores de las sastrerías celebraron una manifestación exigiendo aumento de salario; la manifestación fue dispersada por un destacamento de la guardia nacional. De igual forma reinaba la agitación entre los obreros sin trabajo, que estaban ocupados en trabajos de terraplenado organizados por el municipio. Los obreros amenazaron con quemar el ayuntamiento.

Fue también llamada la huelga delito, consta con tres circunstancias decisorias que hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos:

Primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En Segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales del hombre; el precepto en cita decía: “siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie puede ser privado de esta, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización”. Y finalmente, las consecuencias de la libertad humana. Que consisten, de conformidad con el artículo cuatro de la misma Declaración “En poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, en las que aseguren a los mismos miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos”.

En 1790 se crearon organizaciones obreras cuyo origen en parte estaba relacionado con las asociaciones prerrevolucionarias, pero que en lo fundamental representaban unas asociaciones nuevas de tipo profesional. En aquel tiempo los más activos eran los impresores que eran más cultos y conscientes del respeto de los obreros. También en ese año se fundó en París la primera organización de tipógrafos, “la asociación tipográfica” que adoptó un reglamento aprobado por la

asamblea general de los representantes obreros. En particular, previo a la ayuda mutua en caso de enfermedad y vejez. En el otoño del mismo año fue fundamental una organización más desarrollada y perfecta de los obreros de las imprentas, el club de tipográfico y filantrópico, el cual empezó a editar su propio órgano, organizó también la ayuda mutua entre los obreros y dirigió su lucha contra los patrones. En otras ciudades también surgieron asociaciones semejantes de los obreros de las imprentas.

Organizaciones profesionales tan adelantadas como el Club Tipográfico eran entonces una excepción. Pero también los obreros de otras profesiones intentaron crear sus asociaciones, así como por ejemplo, surgió la Hermandad de los Carpinteros, que contaban con miles de afiliados. En la primavera de 1791 hubo en París grandes huelgas. Los tipógrafos y los carpinteros fueron los que intervinieron más activamente, por ser los más organizados, pero también pararon los obreros de otras profesiones: herreros, cerrajeros, ebanistas, zapateros, albañiles, techadores, en total unos ochenta mil obreros. Este movimiento huelguista dirigidos por organizaciones obreras (Club Tipográfico, la Hermandad de los Carpinteros etc.) produjo una gran inquietud entre los patrones. Estos se dirigieron rápidamente primero al Municipio de París y después directamente a la Asamblea Constituyente aceptó las reclamaciones de los patronos y a proposición del Diputado Le Chapellier quien promulgó el 14 de junio de 1791 un decreto por el que se prohibía a los obreros bajo pena de multa o de prisión asociarse y declararse en huelga. Dos días después el 16 de junio de 1791 la Asamblea Constituyente dispuso el cierre de los "Talleres benéficos" los cuales se habían organizado en dos años antes para los obreros sin trabajo.

Las autoridades vigilaban minuciosamente el cumplimiento de la ley Le Chapellier, su infracción se castigaba severamente. De esta ley se decía que introducía con medidas policíacas estatales la competencia entre el capital y los trabajadores dentro de un marco cómodo para el capital. En dicha ley el artículo primero consideraba que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por los ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedaba prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea la causa o la forma que se le dé.

El artículo segundo establecía que los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesano, comerciantes o compañeros de un arte cualquiera, no podrían reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar decisiones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

El artículo cuarto prohibía las coaliciones y los artículos restantes señalaban diversas penas para los que contravenían tales disposiciones.

Como ha quedado señalada la Ley Chapellier, traduce la tendencia de la burguesía de principios de siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores. Ya que la coalición es el antecedente necesario de la huelga nuevamente se tolera la existencia de la huelga, cuando Napoleón III por la Ley del 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto a la coalición.

La destrucción de la corporación permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria, pero la burguesía tenía ya la experiencia de las luchas sociales de la edad media y de la Revolución Francesa, procuró evitar las organizaciones de la manera más práctica y tajante, prohibiéndolas.

La lamentable situación de los obreros se puso claramente de manifiesto en la primera mitad del siglo XIX. El Liberalismo que tantas cabezas había costado en Francia para lograr su imposición por el Estado, había llegado a arraigarse al parecer definitivamente y con la cimentación del capitalismo a costa de la naturaleza y dignidad humana, había alcanzado el máximo triunfo, pero con el acrecentamiento de la miseria del trabajador, fue apareciendo en forma cada vez más definida la solidaridad obrera; la convivencia constante hizo comprender a los trabajadores que sus desgracias y sus problemas no eran privativos de cada individuo en particular, sino que su generalización alcanzaba a todos los de su clase y se volvieron a producir síntomas de protesta colectiva a principios del segundo tercio del siglo XIX. Las asociaciones de obreros sabían que no podían solicitar al gobierno lo que necesitaban y crearon una unión más grande, la CGT (Confederación General de Trabajadores).

El edicto de "TURGOT" dictado en Francia el 12 de marzo de 1776 pone fin al sistema corporativo en esa ciudad y se promulga la libertad de trabajo como un derecho natural del ser humano. "Por su parte Carlos Marx equiparó al trabajo con una cosa que se pone en el mercado y opina que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar; a la fuerza de trabajo se le mide con el relogo, al azúcar se le mide con la balanza."¹

Considera que el trabajo enajena al hombre y éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el mismo hombre.

Debido a las nuevas corrientes de pensamiento que se encargaron principalmente de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, se empezaron a vislumbrar nuevos horizontes de vida.

¹ Diccionario Jurídico Mexicano".-Tomo IV, 3ª Edición Editorial Porrúa México 1989 p. 3113

Hasta que se obtuvo el logro de considerar al trabajo como un derecho y un deber social, por eso en la época contemporánea, al hombre se le imponen deberes y al mismo tiempo se le otorgan derechos.

El objetivo del derecho del trabajo, es elevar las condiciones de vida de los trabajadores y al mismo tiempo transformar la sociedad en un nuevo orden social justo.

Así surgieron conceptos modernos del trabajo, tal es el caso de Alberto Trueba Urbina que nos dice que “es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico; localizar la vida humana.”²

A partir de la promulgación de la Ley Fundamental de la nación en 1917, la lucha por una legislación laboral democrática que incluyera los derechos de contratación colectiva, de organización sindical, de huelga y de estabilidad en el empleo, es una constante del movimiento obrero avanzado y responsable. Cabe destacar que en nuestro país la legislación laboral fue producto de la Revolución mexicana. El 15 de diciembre de 1911 fue creado el Departamento del Trabajo, es decir, poco después del triunfo de Francisco I. Madero. En su fundación, se hacía saber que se establecía una oficina denominada Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; este Departamento estaría encargado de reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos los contratos de braceros y empresarios cuando los interesados lo solicitaran; procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueran contratados; procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran las partes.³

El 19 de octubre de 1914 el General Cándido Aguilar legisló en forma avanzada para Veracruz, al establecer principios como los siguientes:

Artículo primero: Nadie podrá ser compelido a trabajar más de nueve horas diarias.

Las horas de trabajo serán distribuidas en la forma que acuerden los patrones y obreros, de modo que se dejen, entre ellas, los intervalos para tomar alimentos.

Artículo segundo: los establecimientos, negociaciones, haciendas, fábricas y demás que requieran, por naturaleza del giro que explotan, la labor no interrumpida del día y la noche, concertaran con

² Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa México 1981. p. 1351

³ Alfonso Taracena, Francisco I. Madero, México, Ed. Porrúa, 3ª ed., 1976 p 136

los obreros la forma de utilizar los servicios de éstos, de manera que durante las veinticuatro horas del día astronómico, ningún obrero trabaje más de nueve horas la retribución del jornal, la retribución del salario o sueldo que se devengue durante el día.⁴

Artículo quinto. La retribución del trabajo de los peones de campo, nunca será menor de un peso por cada día, pudiendo estipularse su pago diariamente, por semanas o por meses, sin perjuicio de la contratación de obras a destajo o precio alzado, en cuyo caso podrán variarse las condiciones de pago. Este deberá hacerse a los obreros de fábricas, talleres, haciendas y en general a todos los que presten algún servicio, precisamente en moneda nacional.⁵

Resaltándose la protección que brindó el general Cándido Aguilar a los trabajadores y organizaciones sindicales cuando fue gobernador de Veracruz y que a la vez logró infundir en los obreros la idea de que la revolución social era en el sentido de que se agrupaban éstos para defenderse de la explotación; éste hecho constituye un evidente avance en la extensión de la legislación del trabajo, extensión que se confirma con la intervención del General Agustín Millán Gobernador provisional de Veracruz, quién promulgó el 6 de octubre de 1915 la Ley de Asociaciones Profesionales que autorizó la organización de los trabajadores en sindicatos.⁶

Dicha ley fue publicada en el diario oficial el 14 de diciembre del mismo año en la gaceta oficial del Estado de Veracruz. Con el propósito de fomentar la capacidad cívica de cada propietario con el fin de despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su propio interés económico y para lograr esto los trabajadores deben asociarse y gozar así de los beneficios de su trabajo.

Estableciendo que la asociación profesional se considera como “toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades”.⁷

Por lo que lo legislado por el gobernador veracruzano Cándido Aguilar sirvió de antecedente para la creación del artículo 123 constitucional, que se plasmó en el constituyente de 1917 en la Carta Magna y que nos rige actualmente.

⁴ Pasquel, Leonardo “La revolución en el Estado de Veracruz”, T. II, México, BINEHRM 1972, p. 207

⁵ Ibidem p. 208

⁶ Ibidem p. 100

⁷ Diccionario Jurídico Mexicano.- Tomo IV, 3ª Edición Ed. Porrúa México 1989. p. 3113

En la declaración de los derechos sociales del Tratado de Versalles de 1919 se afirma que “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”.⁸

Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la novena conferencia internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

La ley Federal del Trabajo consagra claramente este principio en el artículo tercero, primer párrafo: “El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”

El principal derecho de la persona que trabaja conlleva dos aspectos, “cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode, esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gusto o aspiraciones.

Por otra parte, el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está que no debe cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos.

Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intocables; patrimonio del hombre que trabaja que lo afirma. Que le permite realizarse y lo hace trascender.”⁹

2.2. BASES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Sin lugar a duda el derecho del trabajo en México tiene su origen en bases y principios filosóficos, éticos y jurídicos que de una u otra forma se encuentran presentes en cada una de las instituciones.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo.

⁸ Diccionario Jurídico Mexicano.- Tomo IV, 2ª Edición Ed. Porrúa México 1989. p. 3114

⁹ JOSÉ DAVALOS.- “Derecho del Trabajo I” Ed. Porrúa México 1990. p. 26

Lo anterior se funda en ciertos principios por los cuales se rige el derecho del trabajo y con los cuales coinciden la mayoría de los autores renombrados y estudiosos de la materia; dichos principios son:

1.- LIBERTAD EN EL TRABAJO.

Quiere decir que el individuo tienen el completo libre albedrío para escoger y desarrollar el trabajo que más le acomode o agrade, siempre y cuando esta actividad sea lícita y se ajuste a las normas de derecho, dicha base se encuentra contenida en el artículo 5 de la Constitución: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley. Cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

En el párrafo tercero de este mismo artículo se reitera: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II de artículo 123.”

2.- EL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL.

Así lo especifica clara y textualmente la Constitución en el artículo 123: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.

Principio que se amplía en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo al establecer: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

3.- IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Es un principio muy importante que se encuentra relacionado con el de libertad de trabajo, pues no existiría igualdad sin la libertad de trabajo y esta no es posible donde falta aquella, nuestra Carta Magna en la fracción VII artículo 123 señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

Este principio engendra las siguientes ideas.

- Para trabajo igual, salario igual, para trabajo igual, prestaciones iguales.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 5 fracción XI que queda sin efecto legal la estipulación que señale:

“Si un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

Así mismo el artículo 86 de la misma ley expresa lo siguiente:

“A todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponderle salario igual.”

Al respecto, el artículo 56 del mismo ordenamiento jurídico establece: “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo modalidades expresamente consignadas en esta ley.”

4.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este principio es uno de los más importantes, ya que sin la existencia del mismo las bases de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y deber social quedan sin sustento. Tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.

Dicho principio encuentra su base legal en la fracción XXII del artículo 123

Existe por lo tanto Una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo, en la regla que determina que en principio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido. Salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones, que en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral establecido.

Así lo establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

Y en los casos de contrato por obra determinada, éste se prorroga por el tiempo que subsista la materia de trabajo, agrega el artículo 39 de la ley de la materia.

Es necesario señalar que para los trabajadores burocráticos amparados por el apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su estabilidad en el empleo estuvo sujeta durante mucho tiempo a los fenómenos de la alternancia política en el marco de un sistema democrático; sin embargo a partir del 10 de abril del año 2003 se publica en el Diario Oficial de la Federación la “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal” con entrada en vigor el 7 de octubre del mismo año y su funcionamiento se da a partir del 5 de abril del 2004 fecha en que entró en vigor su reglamento. Es en esta administración del Presidente Fox Quesada que se han dado las condiciones necesarias para su establecimiento, dándose la operación en pleno en el año del 2006.

Por tanto el logro magnifico de la actual administración federal es el haber llevado a términos de ley la seguridad jurídica que tienen todos los trabajadores burocráticos para mantenerse en sus empleos independientemente de los cambios de gobierno aportando con ello:

- seguridad jurídica en el empleo
- capacitación ordenada y programada
- el desarrollo de habilidades y,
- la estabilidad que da el saber que puede uno conservar el empleo simplemente por las consideraciones jurídicas que otorga la ley.

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal consagra en su artículo 2 a la letra dice:

“ Que el sistema del Servicio profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

El sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo, dirigido por la Secretaría de la función pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores: la legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito. “

Con esta ley no se discriminará más, ya que uno de sus propósitos es atraer a las mujeres y hombres para que se desarrollen profesionalmente en el gobierno en igualdad de oportunidades, con estabilidad en el empleo y sin el temor de que con cada cambio de gobierno pierdan su salario base del sustento familiar; siendo esta la principal garantía jurídica.

La misma búsqueda deberá hacerse en los gobiernos de los Estados y los Municipios para completar el marco jurídico de garantías a los trabajadores de los tres niveles de gobierno, de manera que la permanencia en el trabajo sea por capacidad (Mediante el aprovechamiento de la capacitación institucional mediante cursos permanentes que avalen los programas mediante exámenes) y cumplimiento de metas institucionales.

2.3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 8 de la L.F.T. nos da una definición precisa del concepto trabajador: “Trabajador, es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”. De acuerdo con la doctrina de dicha definición se desprenden tres elementos.

- I.- La persona física
- II.- La prestación de un servicio
- III.- La subordinación.

A pesar de que el sujeto trabajador es el más importante para la disciplina, la persona principal en torno a la cual gira el derecho del trabajo, éste no sólo puede circunscribirse exclusivamente al ente trabajador, pues existen otros sujetos que intervienen en la relación jurídica,

tanto de carácter individual como colectivo: patrones, intermediarios, empresas, establecimientos, sindicatos, etc.

Se le determina patrón o empresario a la persona que recibe los servicios del trabajador.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

En esta definición encontramos dos elementos muy importantes:

- I.- El patrón puede ser una persona física o moral.
- II.- El patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

De la relación de ambos sujetos trabajador y patrón se produce la relación de trabajo según lo establece el artículo 2 de la L.F.T. “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones.”

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral.

Al darse la prestación de un trabajo personal subordinado existe la relación de trabajo. El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo

Una relación de trabajo independientemente del acto que le da origen es “La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario” nos señala el artículo 20 de la L.F.T. y de este concepto se desprenden tres elementos:

- I.- Trabajador y patrón
- II.- Prestación de un trabajo personal subordinado.
- III.- Pago de un salario

En similitud con el principio de igualdad que consagra la ley en el segundo párrafo del artículo 3 de no establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, todas las personas que entregan su energía o esfuerzo son trabajadores, siempre y cuando reúnan los requisitos de ser personas físicas y prestar un trabajo personal subordinado. No existe ninguna diferencia entre trabajador, empleado u obrero, por ello la uniformidad del término trabajador. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, figuran los intermediarios y los representantes tal y como lo establece el artículo 12 de la L.F.T.:

“Intermediario, e la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a un patrón” de este concepto se deduce que la obligación se da entre el patrón y el trabajador no con el intermediario.

Cuando en la relación laboral aparece un representante del patrón, este sujeto, el representante, no es sujeto de la relación de trabajo, pues su función sólo radica en representar a uno de los sujetos frente al otro y aún cuando el trabajador tenga obligación de acatar sus órdenes como se establece en el artículo 134 fracción III:

“Son obligaciones de los trabajadores desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estará subordinados en todo lo concerniente al trabajo” no existe relación de trabajo con él.

2.4. DERECHO DE ASOCIACIÓN.

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia y se da debido a la necesidad que tienen los trabajadores de formar grupos para de este modo combatir la inferioridad que representa el encontrarse solos o aislados frente al empleador o patrón.

Se ha dicho y con razón que el derecho del trabajo “carecía de sentido sin el correlativo derecho de asociación de los trabajadores.

Pero muy poco podría lograrse en beneficio de los que trabajan si éstos no estuviesen unidos, agrupados o coligados para defender sus intereses profesionales”¹⁰ (10)

El hombre al darse cuenta que no puede bastarse así mismo para la realización de determinados objetivos, busca unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que en conjunto con otros seres humanos únicamente podrían realizarse. Por lo tanto esa característica de asociación que tiene el ser humano, es sinónimo de una integración social.

El deseo de asociación, cooperación, copertenencia a un determinado grupo social es una de las características más importantes de las sociedades contemporáneas. Debido a la insuficiencia salarial, la inanición, las jornadas excesivas, la convivencia semi animal en tugurios insalubres y la incontrolada explotación de los trabajadores, se originó el surgimiento y formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales, que en un principio actuaron de manera aislada y en forma desarticulada, pero progresivamente se fueron consolidando, hasta formar un frente de reivindicación obrera bien cimentado.

Se origina todo un periodo de ilegalidad de las asociaciones sindicales que queda comprendido propiamente de la revolución francesa al año 1824 en que fue reconocido el derecho de organización profesional de los trabajadores por el parlamento de Inglaterra.

El proceso no fue igual en todos los países y en Francia por ejemplo hubo que esperar hasta 1864 para que se decretara la legalidad de los sindicatos.

Las corporaciones de obreros son una expresión de libertad, la que a su vez es fruto de la revolución comunista, el artesano y el siervo rompen sus relaciones con los señores feudales y se refugian en las grandes ciudades.

Una de las primeras asociaciones que aparecieron fueron la de los mercaderes y la de los artesanos, los gremios se forman con el objetivo de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio y con el tiempo llegaron a constituir importantes empresas monopolizadoras que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, manifestados en la reciproca cooperación económica para la ayuda de los miembros más necesitados.

En el siglo XIX aparecen los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales.

¹⁰ JOSE MANUEL LASTRA.- “Derecho Sindical”. Ed. Porrúa, México 1991. p. 261

El primer paso se da en Inglaterra con la Ley del 28 de junio de 1871, que más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales. Así mismo en Francia donde el movimiento sindical había adquirido ya gran fuerza, en 1876 se presenta un proyecto de ley que implica reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba los poderes reconocidos a los sindicatos.

Es a partir de entonces cuando proliferan las asociaciones sindicales, tanto patronales como obreras.

Para entender el derecho de asociación profesional es necesario establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines, estos son los derechos de sociedad y reunión.

Como es sabido la L.F.T. denomina a su título séptimo: relaciones colectivas de trabajo, y en este comprende: coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones, contratos colectivos de trabajo, contratos ley, reglamento interior de trabajo y, modificación, suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo, así mismo nuestra Carta Magna en su artículo 9 establece el derecho genérico de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito y el artículo 123 fracción XVI consagra el derecho que tienen tanto los patrones como los trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El derecho de sociedad aparece en el artículo 2688 del Código Civil.

“En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares y el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público... La asociación refleja el derecho de los hombres para agruparse para realizar un fin común con pretensiones de permanencia” y de acuerdo con el artículo anteriormente mencionado y el 2670 “Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea externamente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.”

Normalmente se utiliza el término asociación profesional con un significado similar al de sindicato, sin embargo del artículo 123 fracción XVI relacionado al 365 de la L.F.T. se desprende la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos; la asociación profesional constituye el género próximo y el sindicato, su diferencia específica, es decir, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse de otras maneras que

también tienen trascendencia social, así se entiende, en nuestro concepto, el artículo 356 que define al sindicato, precisamente como una asociación.

De acuerdo con lo anterior el sindicato tendrá un significado particular con asociación profesional de clase, vinculada al fenómeno de lucha de clases, en tanto que cualquier otra asociación profesional podrá ser ajena a ese fenómeno; así mismo, debemos tener presente que los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, los de coalición sindical son sólo derechos de los trabajadores, sin olvidar que estos últimos vivieron al amparo de los primeros desde 1857 hasta 1917 fecha en que fueron independizados.

El surgimiento y desarrollo del sindicalismo no fue obra de teorías filosóficas, sino de un proceso dialéctico natural y necesario. El cambio tan brusco que se dio del trabajo individual a la manufactura, la creación de fábricas y la sustitución de mano de obra por maquinaria, ocasionó la miseria de miles de trabajadores que se convirtieron en una fuerza de inconformidad, que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

“El derecho constitucional de libre asociación” lo establece la Constitución General de la República en dos modalidades el capítulo de garantías individuales y como garantía social, la primera en el artículo 9° y la segunda en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123.

2.5 GARANTÍA INDIVIDUAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

La Constitución General de la República , en el capítulo de las garantías individuales, en su artículo 9° establece como un derecho de todos los individuos, el DERECHO DE ASOCIACIÓN, es decir, el derecho de todas las personas de asociarse, de agruparse organizadamente por fines lícitos, la constitución lo establece así:

Constitución General de la República:

“artículo 9°.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;...”

Lo anterior por lo tanto, es el fundamento constitucional del “derecho de asociación, en ese caso como un derecho individual, como una de las garantías constitucionales.

Es así como surge en México el sindicato como una asociación profesional obrera de facto regulada por el artículo 9 constitucional del 5 de febrero de 1857.

El derecho de asociación profesional surge, como una nueva figura jurídica en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución. El derecho de asociación profesional es regulado particularmente, en la parte social de la Constitución, sin relación con la garantía considerada genérica, de asociación, derecho individual del gobernado.

2.6 CONCEPTO NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN.

Muchos son los tratadistas que han hablado acerca del derecho de asociación profesional ya que para algunos es:

La unión de trabajadores o empleados constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo. Y para otros es la asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y la promoción de sus respectivos intereses.

En nuestro país, uno de los máximos exponentes del derecho del trabajo, como Mario de la Cueva, nos dice que el derecho de asociación profesional, es una aplicación del derecho general de asociación. De tal manera que el artículo 9 de la Constitución establece que tiene todo hombre para asociarse con otros:

Artículo 9 Constitucional:

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

Relacionado claramente con la fracción XVI del artículo 123 que establece:

”Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; por lo que la asociación es un derecho general, mientras que la asociación profesional es una garantía social.

La asociación profesional de los trabajadores tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y eliminar la explotación de sus integrantes. La asociación profesional de los patrones, busca la defensa de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual; al

respecto, Néstor de Buen señala “La asociación profesional constituye el género próximo el sindicato, su diferencia específica”¹¹ (11)

En todas las definiciones anteriores se encuentra contenida la idea de defensa de los intereses comunes y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Varias etapas ha atravesado la sindicalización o asociación profesional, al transcurrir de los años, en un principio, este Derecho fue resultado de la necesidad humana de comunidad, más tarde, defendieron aspiraciones de justicia y posteriormente estos grupos reclamaron la categoría de sujetos frente al Estado, para obtener mejores condiciones de vida, por lo que no fue el derecho escrito el que creó al sindicato, sino que fue la vida social la que le da origen e impulsa hasta lograr su reconocimiento como institución de derecho.

Por tal motivo, el trabajador que se une a un sindicato, deja de ser un hombre aislado, indefenso, ante quien le paga y lo manda, agrupado aprende a defender su profesión y sus derechos. Al respecto, de la Cueva nos dice: “La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado”¹² (12)

En lo que respecta a la naturaleza jurídica de la asociación profesional en México, el derecho de asociación sindical, es una aplicación del derecho general de asociación, aunque distinto por ser producto ambos de circunstancias históricas y de finalidades distintas; sin embargo, poseen como fundamento la naturaleza social del hombre.

La finalidad de la asociación profesional, quedan claramente establecidas en los artículos 356, 374 y 375 de la L.F.T.

El sindicato es una persona jurídica con derechos y obligaciones que respeta de manera individual y colectiva a sus miembros y que trata de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de vida de sus asociados, teniendo como objetivos, la unidad, defensa de sus intereses comunes, mejoramiento de sus condiciones de trabajo y la representación unitaria de intereses tanto en lo individual como en lo colectivo.

Las finalidades antes mencionadas son las que más sobresalen en nuestra legislación laboral.

¹¹ NESTOR DE BUEN L.- “Sindicato, Democracia y Crisis”. Ed. Porrúa México 1985 p. 526.

¹² MARIO DE LA CUEVA.- “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo II: Ed. Porrúa. México 1979 p. 257.

2.7 GARANTÍA SOCIAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

Por otro lado, la propia Constitución General de la República, como una garantía social, como un derecho colectivo el “derecho de asociación”. En efecto, para el caso específico el “derecho de asociación” para los empleados y los empleadores, la Constitución General de la República lo establece en las fracciones XVI del apartado “A” y X del apartado “B” del artículo 123 en los términos siguientes:

Constitución General de la República:

“artículo 123 Constitucional.

Apartado “A”

“Fracción XVI tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....”

Apartado “B”

“Fracción X los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán”... en consecuencia las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, correspondientes a sus apartados “A” y “B” como son la Ley Federal del Trabajo (LFT), y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), respectivamente se establece de manera específica este “derecho de asociación para los trabajadores y patrones”.

Resumiendo la LFT como reglamentaria del artículo 123 Constitucional reconoce para el caso específico de los trabajadores el derecho de asociarse de manera temporal en “COALICIONES” artículos 354 y 355) y de manera permanente en “SINDICATOS” (Artículos 356, 357, etc.)

Ley Federal del trabajo

Derecho de Asociación Temporal:

- Artículo 354.- La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

- Artículo 356.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Por lo expuesto, podemos afirmar que la Constitución General de la República establece por un lado en el “Capítulo de las Garantías Individuales”; como un derecho de los individuos, el de asociación. Y también el capítulo de “Las Garantías Sociales” como un derecho general, colectivo el derecho de asociación.

2.8 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional existe la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), y nuestro país forma parte de la misma.

En la OIT, se suscriben CONVENIOS con relación a diversos aspectos de la normatividad en materia laboral, los cuales para ser obligatorios para los países suscritores, deben ser ratificados mediante los procesos correspondientes, en el caso de México, se sigue un procedimiento constitucional, vía la aprobación por el senado de la República.

Una vez ratificado el Convenio en cuestión, éste pasa a formar parte de la legislación mexicana, en este caso, en materia laboral.

Ahora bien, respecto a la Libertad de Asociación con fecha 1° de abril de 1950, nuestro país ratificó el Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

2.8.1 CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Este convenio está integrado por 21 artículos, de los cuales se transcribe la siguiente selección:

- PARTE I
LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1.-

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 2.-

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 la misma.

Artículo 3.-

- 1) Las organizaciones de empleados y empleadores tienen el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su organización y sus actividades y el de formular su programa de acción
- 2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.-

Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

....

Artículo 8.-

- 1) Al ejercer los derechos que se le reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligadas lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad
- 2) De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la constitución de la Organización Internacional del trabajo, la ratificación de éste convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y la policía garantías prescritas por el presente convenio.

- PARTE II

PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 11.-

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los

empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Por tanto, lo antes expuesto, constituye el fundamento Constitucional de la Garantía Social de Libre Asociación de los Trabajadores y de los Patronos.

CAPITULO III

NATURALEZA DE LOS SINDICATOS

3.1. CONCEPTO DE DERECHO SINDICAL.

Una vez analizado lo que son los sindicatos o el concepto de sindicatos, entraremos a estudiar el derecho sindical.

Derecho sindical: Es la norma que regula el origen y desarrollo de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en función frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

En nuestro país el movimiento obrero está condicionado por factores económicos, sociales políticos y jurídicos. El derecho nace, se amplía y modifica, en la medida en que la sociedad lo requiere, es por ello la diversificación del derecho que ya todos conocemos, como derecho público, privado, constitucional o administrativo, civil o penal, etc.; cada una de estas ramas del derecho regula la actividad del hombre, desde que nace hasta que muere y las obligaciones y derechos que esos acontecimientos generan. Así mismo, el derecho del trabajo, para su aplicación y entendimiento, ha sido fraccionado en diversas ramas:

Derecho individual del trabajo, Derecho procesal del trabajo, y Derecho sindical entre otros.

A este último lo entendemos como la rama del Derecho del Trabajo que tiene por objeto el estudio de las actividades de los sindicatos en cuanto a figura jurídica colectiva, en la realización de sus diversas actividades.

La Constitución de 1917 en su artículo 123; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada por la asamblea general del año 10 de diciembre de 1948; en su artículo 23, la L.F.T. y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, han sido unas de las disposiciones más importantes por las cuales se rige el Derecho Sindical. Estas instituciones y normas del derecho colectivo del trabajo ubicamos dentro del derecho sindical, poseen un sentido de universalidad que jurídicamente se deducen del artículo 123 constitucional en su fracción XVI que establece “ Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse “ una norma que de forma clara no establece limitaciones ni consigna excepciones:”

El derecho sindical, en el fenómeno de la lucha de clases, se aplica no al hombre en general, sino al trabajador o patrón. En vez de ser un sujeto determinado el titular de los derechos sociales lo es la categoría.

Finalmente y después de un largo proceso, el Derecho Sindical cobra formalmente el rango de una de las manifestaciones universales de la justicia social el convenio a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización en 1948, mejor conocido como convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue aprobado en la conferencia general, convocado en San Francisco y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de ese mismo año, en su trigésima primera reunión. México aprobó y promulgó dicho convenio en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Octubre de 1950 por lo que, en términos de lo dispuesto en el artículo 133 constitucional es ley suprema de la unión.

El derecho sindical en su evolución ha otorgado al sindicato su garantía constitucional, después de que fue un hecho prohibido la organización de los trabajadores, vista como un delito sancionado penalmente, pasó a ser un derecho universal. La violencia de la acción sindical de los días iniciales, el sindicalismo radical, se abandona conjunta con el tripartidismo, la autogestión.

3.1.1 PRINCIPIOS EN MATERIA SINDICAL

A continuación citamos 10 principios en materia de Derecho sindical, los cuales definen de manera general el marco legal que rige en materia de derecho sindical, los cuales se

encuentran contenidos tanto en la propia constitución como en las leyes reglamentarias en materia laboral, siendo estos los siguientes:

a).- PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Es el derecho de todo trabajador a sindicalizarse, la libertad del trabajador para formar parte o no de algún sindicato, el derecho a participar en la conducción de la vida de su sindicato, de elegir libremente a sus representantes, de redactar y reformar sus estatutos sindicales, de elaborar su plan de acción, etc. En el caso de los sindicatos, también es aplicable lo anterior.

b).- PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA SINDICAL

Es el derecho de los sindicatos y de los trabajadores a conducirse con independencia del patrón, del gobierno y de los partidos políticos; el derecho a que ni los patrones, ni el gobierno y ni los partidos políticos intervengan, de ninguna manera en su vida interna. El derecho de los sindicatos a definir si se integran o no alguna central sindical o a ninguna.

c).- PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

Significa que la vida del sindicato tanto interna como externa, se rige por lo que determine la voluntad mayoritaria de todos los afiliados.

La voluntad mayoritaria de los miembros, se obtiene mediante los mecanismos y procedimientos establecidos en el Estatuto Sindical, por el voto libre, secreto, directo y universal de todos los afiliados. Es decir los propios trabajadores, con su participación decidida, comprometida, activa, deciden la vida de su sindicato: eligen a sus representantes, los revocan o destituyen, determinan cuales son las demandas por las que van a luchar (prestaciones, aumento salarial, etc), aprueban o no los informes que presenta el Comité Ejecutivo a la Asamblea General o Congreso General, según corresponda, el proyecto de presupuesto anual de Ingresos o Egresos (que se hará con las cuotas sindicales, en que se habrá de gastar, como, etc), aprueban el entallamiento a huelga y el momento de su levantamiento, etc. Nadie más, decide la mayoría.

d).- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD
AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

El derecho de asociación es irrenunciable, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

e).- EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD SINDICAL

Consiste en que los trabajadores, en tanto iguales, deben apoyarse mutuamente, como trabajadores, como personas, como sindicalistas, igualmente entre los sindicatos. Lo anterior, permite que ni los trabajadores ni los sindicatos actúen solos, están apoyados por otros trabajadores y sindicatos, es apoyo entre iguales.

f).- EL PRINCIPIO DE LA NO INTERVENCIÓN DE LOS PATRONES
EN LA VIDA DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES

Queda prohibido 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; igualmente, intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, así mismo, ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

g).- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LAS MUJERES
Y LOS HOMBRES ANTE LA LEY

La Constitución General de la República establece que las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley, en ese sentido, las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, adicionalmente, es de mencionarse que las modalidades que se consignan en la Ley tienen como propósito fundamental “la protección de la maternidad.”

h).- EL PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA ECONÓMICA DE LOS SINDICATOS

Los propios trabajadores sostienen sus organizaciones, en este caso sus sindicatos, lo hacen con la aportación de la cantidad llamada “**cuota sindical**”.

Lo anterior, es garantía de independencia sindical, es decir, sólo los trabajadores deben costear los gastos que generen sus sindicatos, nadie más, ni los patrones, ni los partidos políticos ni el gobierno. Es una forma de evitar cualquier tipo de dependencia que sea de los propios miembros.

i).- EL PRINCIPIO DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN SINDICAL

Los trabajadores tienen en todo momento el inalienable derecho de ser informados de todo lo relacionado con la existencia o inexistencia de los sindicatos en su centro de trabajo, igualmente en lo relativo al Contrato Colectivo de Trabajo, contenido y alcances de éste, del mismo modo, a ser informado del estado que guarda la vida y el patrimonio sindical, del destino de sus cuotas sindicales, de los convenios y acuerdos que llegare a suscribir el Comité Ejecutivo del Sindicato, así como de sus alcances, consecuencias, etc., es decir a todo aquello que tenga relación con la organización sindical a la que pertenece.

j).- UN PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL

Es aquel que establece que “**in dubio operarium**”, es decir, que en la interpretación de las normas de trabajo en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Lo anterior, derivado del principio de derecho social, consistente en el trato igual a los desiguales.

PRINCIPIO DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Mismo que durante el ejercicio de esta administración federal ha roto paradigmas, aportando nuevos criterios o probablemente como sabemos, no serán tan nuevos, pero vigentes tampoco estaban a saber:

- El trabajo es una actividad que perfecciona a la persona y la dignifica. Tienen un valor por el simple hecho de que lo realice un ser humano y debe ser respetado como tal
- Dignidad de la persona
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores (LFT Título IV)
- Productividad
- La capacitación como parte fundamental del crecimiento personal
- Solidaridad entre trabajadores y empleadores

Globalización y responsabilidad social (Cuando nos referimos a que se hayan roto las barreras sociales)¹³

- El dialogo y la unidad de esfuerzos
- La justa compensación del trabajo.

3.2. DEFINICIÓN DE SINDICATO.

Antes de dar un concepto de sindicato, expresaremos la etimología del vocablo antes mencionado.

La palabra sindicato proviene del griego “sin” que significa con y “Dyke” de justicia que quiere decir “con justicia”

Otros estudiosos afirman que es un término de origen francés, derivado de la voz griega “sindicus” refiriéndose al procurador elegido para defender los derechos de una corporación u organización; es decir, el que asistía a una persona o agrupación en materia legal.

En opinión de Graciela Bausan Areus, el sindicato “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, similares o conexos, integrada para el mejoramiento y sobre todo para la defensa de los intereses comunes de los asociados.”¹⁴

De la definición anterior podemos decir que los sujetos son los trabajadores y los patrones, ya que ambos están facultados por la ley reglamentaria, para agruparse en defensa de sus propios intereses, siempre y cuando lo hagan respetando la profesión, oficio o especialidad de

¹³ Cuaderno de trabajo de la Nueva Cultura Laboral. Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 2002 pp. 14 - 36

¹⁴ BENSUSAN AREUS, GRACIELA.- Estudio del Marco Jurídico que apoya la Organización del Trabajo. Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México 1983 p. 26

cada persona, con la finalidad de que las agrupaciones tengan un buen funcionamiento y se evite que surjan conflictos internos en dichas asociaciones.

El sindicato si bien es una coalición, es a su vez permanente, y no como la coalición que también es de trabajadores y patrones, pero con la diferencia de que es una reunión transitoria, pasajera, para la resolución de un problema común, pero temporal; esto es, una de las formas en que la LEY reconoce el derecho de trabajadores a asociarse, unirse, organizarse de manera temporal, por un tiempo breve o específico y viene a dar como resultado el antecedente de un sindicato. Otros estudiosos nos dicen que sindicato "Es toda unión de personas que ejerzan la misma profesión u oficio 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 o sociales".

Se considera que la acepción anterior es la más amplia y clara respecto al sindicato, ya que se habla de la "Unión libre", porque sin ésta no se lograría integrar un grupo organizado para defender sus intereses, sin olvidar que dicha agrupación debe ser completamente libre; es decir, que no exista ninguna presión por parte de la autoridad para la agrupación de las personas.

Esta concepción de sindicato es más comprensible, sin encontrar términos que distorsionen un concepto o confundan, y llegar al grado de que el contenido sea algo confuso y que podría acarrear un mal concepto.

La organización internacional del trabajo reafirma el principio de que los trabajadores deben tener derecho de pertenecer a un sindicato, para estar en condiciones de defenderse o defender sus intereses; los sindicatos no sólo deberán estar libres de toda presión extraña, sino que es menester, además, que estén bien organizados, bien informados y bien dirigidos.

Al agruparse los trabajadores en un sindicato están dando forma a un instrumento social para mejorar su nivel de vida, el de su familia y el de su comunidad.

La LFT en su artículo 356 nos dice:

El sindicato "Es la asociación de trabajadores o patrones constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En el concepto anterior, se habla de la generalidad, es decir, que abarca a todos los trabajadores, patrones y empresas contenidas dentro del apartado "A" del artículo 123, y de una asociación, es decir, que se necesita de la intervención de un determinado número de personas, para la formación del mismo.

Encontramos en el código civil del D.F. en materia común y para toda la República, en materia federal, al señalar quiénes son las personas morales, es decir, los derechos colectivos, que en su artículo 25 dice: son personas morales:

...IV "Los sindicatos, las asociaciones profesionales y los demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal."

Es decir, el sindicato es una persona moral, de derecho colectivo, y como tal, tiene los mismos derechos que se otorgan a las personas morales, así, continuando con el Código Civil del D.F. tenemos el siguiente:

Artículo 26.- "Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución."

Los dos preceptos anteriores, se relacionan con el artículo 374 de la LFT que nos reitera lo anterior al señalar:

"Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para"... enumerándose en tres fracciones dichas facultades consistentes en la adquisición de bienes muebles e inmuebles y ejercer derechos y acciones ante las autoridades correspondientes.

Por nuestra parte coincidimos con lo expresado en el diccionario jurídico mexicano que repitiendo lo establecido en el artículo 356 de la LFT señala que el sindicato es la "Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"¹⁵ Por este motivo, estamos de acuerdo, en que los sindicatos, pueden aspirar a mejores condiciones de vida.

¹⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV 2ª Edición. Ed. Porrúa, México 1988. p. 2965

3.3. EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

La historia de los sindicatos, se encuentra muy ligada con el derecho colectivo del trabajo, pues en la medida en que se fueron dando las luchas de los trabajadores, en sus incipientes intentos de organización, el gobierno poco a poco fue cediendo a sus peticiones y lo que en un principio condenó, empezó a tolerarse.

Las organizaciones profesionales del medioevo, aparecieron a partir del siglo XII, en el que se produjo el florecimiento urbano y surgió progresivamente la clase de los artesanos que gozaban de libertad personal y de suficiente iniciativa en sus actividades. Con el crecimiento de los artículos manufacturados y el desenvolvimiento y de las comunicaciones, ese núcleo productor fue afirmando su autonomía social profesional para una conciencia de comunidad laboral. Ante la insuficiente industria familiar, hubo necesidad de crear especialistas para satisfacer la creciente demanda; se constituye el oficio, como el comercio en gran escala no existía aún, únicamente se trabajaba para un mercado de la ciudad o región, este era muy restringido, por lo que era de mucha importancia reglamentar el trabajo, para que el artesano pudiera vivir. Así se instituyen los cuerpos de oficio.

Los artesanos que ejercían el mismo oficio se reunían y redactaban sus estatutos. La corporación aparece y va organizando el trabajo.

Y es aquí donde encontramos los antecedentes del moderno sistema sindical, ya sea obrero o patronal.

Con la Revolución Industrial, surge el proletariado; en lo que a su gestación se refiere, puede situarse por aproximación hacia mediados del siglo XVIII.

Toynbee utiliza por primera vez la expresión "Revolución Industrial" para designar el período de la historia económica de Inglaterra comprendido entre los años 1760 y 1830, mismos que se caracterizan por los cambios profundos que se dieron en ese país, al decir "Revolución" expresa el cambio, rápido y total, la no evolutividad y al decir "Industrial" concreta su aplicación a la actividad elaboradora de productos, que es donde repercutía de manera más especial.

Actualmente se llama Revolución Industrial, no sólo a la innovación profunda que provocó un nuevo sistema de producción, sino, al grupo de hechos que determinaron la transformación de la

humanidad, en la organización del trabajo, desde fines del siglo XVIII, hasta mediados del siglo XIX.

Este acontecimiento se define desde el punto en que la mecánica se incorporó a la construcción de nuevas máquinas, desde entonces no se valora ya que en el mercado, la fuerza física del hombre, ya no se compara, sino que se considera su capacidad de trabajo y la función de la máquina consistente en ser productora y consumidora de fuerza.

Sin lugar a duda, las causas de la Revolución Industrial, fueron entre otras, los descubrimientos geográficos de esa época, los inventos científicos, el diseño, construcción y aplicación de máquinas, cada vez más numerosas y eficaces que cooperaban en las actividades manuales del hombre que lentamente fueron remplazándolos.

Por este motivo se ha dicho que es hasta ahora el descubrimiento de las máquinas de vapor que la producción tenía por límite la fuerza del hombre; sin embargo, con el advenimiento del empleo del vapor en la industria, se abren nuevos horizontes, cuyos límites prácticamente no se pueden señalar.

La rapidez y potencia de máquinas incansables, significan desde sus inicios, una contingencia amenazadora para los trabajadores, eliminando al hombre como productor. Sin duda alguna, las máquinas están en condiciones de realizar la tarea de varios hombres e incluso la de miles; sin embargo, resulta imposible el reemplazo absoluto, porque es precisamente el hombre quien crea las máquinas y quien las pone en funcionamiento; los hechos, por parte de los obreros; sus víctimas inmediatas, quienes debido a la enorme población rural en los centros fabriles, las insuficiencias salariales, las jornadas extenuantes, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales. Consolidándose hasta construir un frente de reivindicación obrera, consistente y vigoroso.

La filosofía del siglo XVIII con sus ansias liberales y sus preferencias individualistas, reaccionan contra el secular sistema que aprisionaba a las corporaciones de la libre iniciativa, planteando así la acentuada decadencia del régimen gremial a mediados del siglo XVIII; a consecuencia de ésta, surge un periodo de ilegalidad de las corporaciones.

Tal es el caso del llamado edicto de "Turgot" discípulo de los fisiócratas, como ministro de Luis XVI expedido en febrero de 1776, edicto en el cual se declaraba "Abolidos" en el reino, todas las corporaciones y prohíbe cualquier asociación de maestros y oficiales.

Es hasta finales del siglo XVIII, que aparece como tal la organización sindical como respuesta del industrialismo y del acentuado contraste de clases; sin olvidar que como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas.

Las consecuencias del desarrollo de la industria y el surgimiento del movimiento obrero, durante el siglo XIX empezaron a generar el interés social; a partir de la segunda mitad del siglo se inicia en vigor, la integración de la legislación social moderna. Es a fines de este siglo cuando comienza a desarrollarse realmente el surgimiento del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical, debido a la explotación de los trabajadores por los dueños de la industria y la desprotección legal en la que se encontraban, orillado a dichos trabajadores a agruparse para de esa manera contrarrestar la inferioridad en la que se encontraban ante el empleador y ante la legislación existente, de tal forma que los trabajadores lograron pacíficamente y a veces recurriendo a medidas de fuerza, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación.

3.4 DIFERENCIAS ENTRE SINDICATO Y SINDICALISMO.

Como hemos analizado, el sindicalismo tiene como finalidad impedir que la clase patronal explote a los trabajadores, teniendo como intención primordial una mejor condición social y económica de los obreros organizados.

Algunos autores afirman que el sindicalismo es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores a unirse en asociaciones establecidas y encaminadas a defender los intereses, derechos y aspiraciones colectivas del trabajador.

Por su parte Guillermo Cabanellas, nos dice que “Sindicalismo es la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos “y que sindicato es “Toda organización y asociación profesional compuesta o integrada por personas, que ejerciendo el mismo oficio o profesión similares o conexas, se unen para el estudio y protección de los intereses que les sean comunes”¹⁶. (4)

¹⁶ 4 CABANELLAS DE LA TORRE, GUILLERMO. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. HELIASTA. Argentina 1988. p. 295

El sindicalismo conserva el ideal de mejoría del hombre que labora, la estructuración de un sistema con moral que en la vida económica libere al ser humano de la necesidad del sufrimiento. De las definiciones anteriores, encontramos una distinción, ya que el sindicalismo involucra la participación social y política de los trabajadores que se unen para la defensa de sus empresas y para alcanzar un mejor nivel de vida así mismo, es la base histórica de las agrupaciones de trabajadores en las múltiples etapas por las que han pasado, desde su prohibición inicial hasta el reconocimiento y protección de diversas leyes. Mientras que sindicato es la otra parte de ese movimiento social, de los trabajadores regulado por el derecho colectivo del trabajo.

El sindicato así es básicamente, el aspecto jurídico en la organización de los trabajadores, es un movimiento protegido y regulado por el Derecho Positivo, en donde sus actividades están perfectamente determinadas; así lo establece el artículo 356 de la L.F.T. al mencionar que es: “La asociación para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

El sindicalismo es más amplio, el sindicato más reducido. El sindicato queda dentro del sindicalismo. Sindicato es un concepto eminentemente jurídico.

Sindicalismo abarca el aspecto político, sociológico e histórico en el estudio de la organización y lucha de los trabajadores.

La formación de los sindicatos encuentra su base constitucional al en el Art. 123 fracción XVI señalar:

Art. 123 XVI “Tanto obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

De esta base constitucional el legislador se vale para definir al sindicato en el Art. 156 de la L.F.T. al señalar:

Art. 356 “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

De esta definición se desprende que los sindicatos pueden estar constituidos de igual forma, tanto por patrones como por trabajadores, pero en ningún caso por ambos, ya que el sindicato de trabajadores se integra para mejorar sus condiciones de vida; mientras que el de los patrones para la defensa de sus intereses.

CAPITULO IV

EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO.

4.1 PERIODO COLONIAL

Como todos sabemos, parte de la República Mexicana fue registrado por Hernán Cortés y dicha dominación durante 300 años en el transcurso de los cuales España logró borrar todo vestigio de organización social entre los indígenas.

La principal actividad de los aztecas era la agricultura, orfebrería, escultura y artesanía, mismas que originaron cierta comunidad de vida, entre los diferentes núcleos dedicados a actividades parecidas, p'ero más bien con fines religiosos o de colaboración amistosa, pero en ningún momento puede afirmarse que esas agrupaciones pudieran tener similitud con las asociaciones profesionales actuales.

Con la conquista de México por parte de los españoles y específicamente con la llegada de Hernán Cortés en el siglo XVI, España logra borrar todo vestigio de organización social de los indígenas.

Los orígenes de una mejor organización en México, se dio debido a que España trasladó a su nueva colonia, las instrucciones públicas que florecían en su país y poco a poco fueron expidiéndose por el cabildo de la Ciudad de México, los primeros indicios de leyes del trabajo.

Las ordenanzas de los gremios, agrupaciones a los cuales era obligatorio pertenecer si se trabaja en una labor manual por prescripción legal íntimamente unidos a las agrupaciones religiosas llamadas cofradías.

Cada miembro, pertenecía al gremio de su oficio y como miembro de éste una cofradía, que a su vez tenía un santo patrón.

Los gremios se habían constituido principalmente para controlar la producción, monopolizada en muchas de sus ramas y vigilada estrechamente por el gobierno y dirigir la conciencia del trabajador institución libre de defensa social de los trabajadores.

En la Nueva España los gremios, no tuvieron la característica de los españoles en lo referente a su autonomía y fuerza política, sino que siendo producto del Estado, caminaron siempre bajo su tutela y ajenos, a la resolución de los problemas de carácter social produciendo notables diferencias entre indígenas y españoles, desde los inicios de la colonia aparecieron los gremios y uno de los primeros de los que se tiene noticia es el de los herreros y cuya ordenanza fue formulada en 1524; a esta siguieron diferentes ordenanzas que comprendieron casi todas las profesiones y oficios.

Dos tipos de empresas fueron reglamentadas por las ordenanzas: El gremio y el obraje. El primero con la organización jerárquica y un campo de acción más amplio; el segundo como institución libre, reglamentada por particulares españoles que poseían fortuna o que adquirirían obrajes por mercedes reales.

Muy pocos indios de ascendencia noble poseyeron obrajes y el trato que se les daba a los aborígenes en los obrajes llegó a ser tan inhumano que se prohibió el empleo de los indios, por lo que en algún tiempo se contrató mano de obra de los esclavos

A finales del siglo XVIII se suscitaron ideas liberales en la Nueva España y por orden del 26 de mayo de 1790 se convirtió a las fraternidades y gremios en simples cajas de ahorros y se dio libertad en la elaboración de la materia y aprovechamiento de la mano de obra

Las Cortes de Cádiz en 1813 expidieron un decreto en que se declara la libertad en el ejercicio de la industria, aboliendo el requisito de exámenes, títulos, sujeción a gremios, etc.

Debido a estas características poco a poco fueron decayendo los gremios que aún sin su fuerza inicial influyeron en la vida económica del país hasta que desaparecieron definitivamente

como asociaciones reconocidas por la ley, durante la reforma de 1861 pasando sus bienes al dominio de la nación.

4.2 PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE.

EN 1821 México consumó su independencia de España, adquiriendo personalidad de nación libre, pero la condición de vida era sumamente problemática, pues existía en ella una gran división de clases y la riqueza era aceptada por unos cuantos solamente, los dueños de la riqueza eran los españoles; los hijos de éstos, (criollos) ocupaban un rango inferior, poco a poco se formo en ellos un sentimiento de protesta contra la injusta inferioridad a que los había sujetado la rapiña de los españoles que se consideraban superiores a los nacidos en la nueva España.

Por su parte los criollos se creían los verdaderos dueños del territorio e hicieron causa común contra los españoles uniéndose a los mestizos, en los que existía el mismo sentimiento de odio patriótico hacia los extranjeros, más vivo aún que el de los hijos de éstos, pues resultaban por su sangre el presente y el porvenir de la nueva nación.

Criollos y mestizos hicieron la revolución de independencia y una vez logrado, procuraron defenderla, pero para unos y para otros el indígena, seguía siendo lo que había sido para el conquistador español: Bestia gratuita de trabajo o carne de cañón para las luchas armadas.

La situación de los obreros al derrumbarse la vigencia de la ley de indias, vino a ser más miserable que el mismo tiempo de la colonia, ya que entonces cuando hubo hombres honestos que se apegaron al espíritu de las leyes y aplicaron sus medidas protectoras.

Los hombres libres, indios y hombres de color estaban mezclados con delincuentes presidiarios que la justicia distribuía en las fábricas para hacerles trabajar a jornal, en condiciones deplorables, semidesnudos y cada taller parecía una cárcel, de la cual los trabajadores no podían salir y los que eran casados sólo los domingos podían ver a su familia.

Ni durante la colonia, ni la primera mitad del siglo XIX apareció en las masas proletarias la conciencia de clase, ni se fijaron un objetivo, definido para ser reivindicaciones como clase oprimida y esta ausencia de un movimiento sindical se da debido al régimen en que las libertades individuales y colectivas no podían estar por encima de lo que ordena el soberano.

No es hasta la Constitución de Apatzingán cuando se habla de los derechos del hombre y del ciudadano como base de la nación mexicana; pero sus tendencias no le permitieron consentir la libertad de asociación ya que la única forma de asociación podía darse sólo en el estado.

La constitución de 1824 influida por las corrientes de Montesquieu y la teoría del contrato social, hablo de la igualdad ante la ley pero se olvidó de la protección que urgía proporcionar a los entes colectivos, aquellas masas que son fuertes unificados, pero muy débiles los individuos que las componen.

En la constitución de 1830 se prohibió el derecho de asociación en el artículo 92: “Quedan abolidas todos los monopolios relativos a la enseñanza y al ejercicio de las profesiones” posteriormente una circular del 10 de septiembre de 1846 del ministro de relaciones interiores y exteriores, reconoció a los ciudadanos el derecho de asociarse con fines no prohibidos por las leyes.

En el artículo 9 de la Constitución de 1857, parecía que el derecho de asociación iba a tener su primer impulso y fundamentación jurídica, al establecerse como garantía individual el derecho de asociarse pacíficamente con cualquier objeto lícito, a la par con otros preceptos relacionados con el artículo 9 como los artículos 4 y 5 que garantizan la libertad del trabajo y el 6 y 7 que establecían la libertad de ideas y el de la expresión impresa; pero desafortunadamente aunque no dictadas directamente para proteger el derecho de asociación profesional, vinieron a ser letra muerta, al tipificar como delito en su artículo 925 del Código Penal de 1871, la reunión de los obreros que lucharon por mejorar sus condiciones de trabajo y el aumento de su salario. Se establece: “Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, empleen por cualquier otro medio la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

Las Leyes de Reforma completaron el conjunto de preceptos que vinieron a dar al sistema gremial que había tenido, numerosas publicaciones y que pretendieron su absoluto exterminio, trajo como consecuencia la supresión de las cofradías que era el apoyo moral de los gremios que hasta entonces había subsistido.

Estas medidas tuvieron como consecuencia, terminar con los gremios y con las comunidades indígenas, convirtiendo a los primeros en asalariados de un capitalismo incipiente y de origen extranjero y a los segundos en esclavos de grandes latifundistas.

En esa época el trabajador se veía ante la imposibilidad de acudir al gobierno en demanda de protección de sus intereses, ya que la política de entonces prohibía terminantemente la intervención del Estado en las relaciones contractuales de patrones y trabajadores.

Ante la falta de protección oficial se fue haciendo cada vez más necesaria la unificación de los trabajadores para buscar una defensa mayor ante los patrones.

En un inicio, las agrupaciones tuvieron más bien carácter de sociedades mutualistas, siendo una de las primeras de que se tiene noticia, la sociedad de socorros mutuos, fundada por obreros en la ciudad de México en el año 1853, prestaba servicio benéfico y se encargaban de proteger a los socios durante la enfermedad, proporcionándole alguna cantidad en efectivo, fijada en los estatutos, proporcionándole médico y medicinas.

El segundo paso que dio el movimiento obrero consistió en una tendencia cooperativa con miras de mejorar en general la situación económica del trabajador y no se limitaba exclusivamente a la protección del trabajador en caso de enfermedad.

Las nuevas ideas surgidas de Marx y Engels en ese tiempo, y el proteccionismo gremial que se había llevado a cabo con anterioridad, fueron la base de las primeras asociaciones profesionales surgidas alrededor de los años 1870 y 1880 y en cuyo transcurso se formó el Circulo de obreros de México el 16 de septiembre de 1872 que en 1874 contaba ya con un reglamento general para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del valle de México, el cual buscaba alcanzar libertades en el orden político y social, fijación de salarios y nombramiento de procuradores entre otras cosas.

A medida que transcurre el tiempo, las actividades del proletariado ya no sólo buscaban el mejoramiento de salarios, sino que pretendían también el surgimiento de una nueva sociedad en la que desapareciera la propiedad privada y sobre todo la extranjera, pero sus planes se vinieron abajo, por el porfirismo que persiguió a los dirigentes de estos movimientos obreros, aplicando el artículo 925 del Código Penal en todo su rigor, ocasionando con esto la imposibilidad del movimiento obrero aunque fuera pacífico.

Posteriormente se crearon varios centros obreros, unos con fines de cooperativismo y recreo y otros con finalidades revolucionarias, que operaban como sociedades secretas, sus creación se debía a la terrible situación que vivía el proletariado y de la comparación de los

movimientos obreros, en Estados Unidos, que habían conseguido enormes ventajas, así como propaganda anarquista que circulaba de manera secreta por la República.

Existieron también en esa época movimientos de huelga que en ocasiones conseguían las prestaciones pretendidas, pero en otras eran cruelmente extinguidas, como es el caso de Cananea el 28 de Mayo de 1906 en el que los trabajadores mexicanos fueron baleados por militares norteamericanos, y el de Río Blanco, el cual se debió a que los trabajadores hicieron caso omiso al laudo de Porfirio Díaz que terminó con la huelga de 92 factorías textiles, y que al no querer regresar a sus labores fueron engañados para que regresaran y ahí los incitaron a la violencia para iniciar el tiroteo las tropas federales que estaban instaladas estratégicamente con anterioridad.

Aunque insuficiente el sindicalismo, empezó a desenvolverse con más libertad al caer la dictadura porfirista, ya que se le tenía desconfianza debido a su actitud revolucionaria y las tendencias anarquistas de algunos grupos que atentaban contra el gobierno mismo, pero a pesar de todas las inconveniencias surgieron movimientos de suma importancia, como son los siguientes:

La Confederación de Círculo de Obreros, católicos en 1912, quienes crearon centros de estudios, proporcionando asistencia médica y contaban con cajas de ahorro.

Otro hecho significativo fue la fundación de la casa del Obrero Mundial cuya organización fue meramente revolucionaria y sus principales armas lo granel sabotaje, la huelga, el boicot, teniendo como finalidad la abolición definitiva del capitalismo y de la estructura social del momento, posteriormente en el mes de mayo de 1914 fue violentamente clausurada por el gobierno de Huerta, reapareciendo en agosto de ese mismo año por ordenes de Venustiano Carranza con cuyo partido celebraron un pacto de colaboración en la lucha armada; sin embargo, las relaciones entre éstos fueron pasajeras, ya que Carranza alarmado por los trastornos ocasionados por dicha institución, expidió una Ley el 10 de enero de 1862, a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen a los que la defiendan y sostenga; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto sepan su objetivo y los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado”¹⁷

Posteriormente en la Constitución de 1917, se consagra el derecho de asociación y en su artículo 123 constitucional, autoriza a los diferentes estados a expedir sus propias leyes de trabajo, lo que realizaron entre los años de 1918 a 1926, ayunque como veremos más adelante, el gobierno

¹⁷ MARIO DE LA CUEVA.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Ed. Porrúa. México 1977 p. 45.

federal le quita a los estados buena parte de las facultades que les confiere la Constitución para legislar en distintas materias.

4.4. IMPORTANCIA DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Gran importancia reviste el nombre de Ricardo Flores Magón, quien lanzó en 1906 un programa político social que unificó a buena parte de quienes se oponían al régimen de Porfirio Díaz: el programa del partido liberal.

En él se contenía la mayoría de las demandas que exigía la población mexicana de ése entonces, siendo entre otros puntos los siguientes:

- 1.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo.
- 2.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 3.- Prohibir en lo absoluto el empleo de menores de catorce años
- 4.- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo
- 5.- Prohibir a los patrones que pagaran al trabajador de cualquier modo que no fuera con dinero efectivo.
- 6.- No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se pagaran peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento
- 7.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos puntos fueron perfectamente estudiados y adoptados en el congreso constituyente de 1916-1917, quedando plasmados en el Art. 123 de la Constitución.

El derecho del trabajo en México nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso crear otra sociedad, en la cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en un fórmula legal, sino para vivir como una persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el Derecho ya no sería una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de

la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”¹⁸

Mientras se discutía en Querétaro por el constituyente el artículo 123, se dio en México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, igualdad y dignidad humana, pues el pueblo se dio una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social. La Revolución, dice el jurista Jorge Carpizo en su obra “La Constitución de 1917”, la esencia del Artículo 123 estriba en las ideas de libertad, ya no sólo de libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía.

Los Derechos sociales. En el siglo pasado la idea de igualdad tomó carta de naturalización en casi todos los países, las leyes señalaron que todos tenían el mismo derecho e igual cantidad de obligaciones; ante la economía y la política se exaltó dicha condición; sin embargo en la realidad esa igualdad ficticia y esa libertad enaltecida eran borradas por las condiciones apremiantes en la vida cotidiana de las capas sociales más numerosas.

Surgieron apremiantes problemas sociales, por lo cual el Estado, se vio obligado a intentar resolverlos poniendo especial cuidado en el carácter social de dichos problemas, los derechos individuales con su carácter de derecho y autonomía fueron considerados, en realidad, meras garantías formales de libertad sin contenido eficaz, por lo cual los grupos sociales demandaron del Estado,

su intervención activa por medio de prestaciones sociales que aparecieron en las constituciones políticas que fueron los derechos de los trabajadores y de algunos otros sociales que se quejaban de su marginación.

“estos nuevos derechos concedidos en un principio a favor de determinados grupos sociales, por medio de los cuales el Estado, se comprometía a intervenir otorgando prestaciones sociales, fueron los que se llamaron derechos sociales, que en la realidad histórica corresponde a México ser el primer país en que se reconocieron y consignaron en su artículo 123 de la Constitución Política de 1917”¹⁹

¹⁸ Ibidem. p. 67

¹⁹ NORIEGA CANTU, ALFONSO, Los derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Ed. UNAM. México 1988. p. 56

En 1919 se consideraron por primera vez en una constitución europea los derechos sociales, concretamente en la Constitución Alemana de “Weimar”, culminando así la evolución de los derechos fundamentales.

Con la Revolución Industrial se puso de manifiesto la ineficacia de las concepciones liberales clásicas. Si bien es cierto que la libertad pertenecía a todos los hombres, como seres iguales, resultó que no todos podían hacer uso de su libertad. “La libertad de trabajo, entre los hombres iguales teóricamente propició la explotación sin freno de la nueva clase obrera, la de los trabajadores; como consecuencia natural apareció la miseria social y el desamparo total de los obreros que no tenían sino su fuerza de trabajo convertida en una mercancía cotizada en el mercado de trabajo, sujeta a la concurrencia y a la explotación.”

Ante dicho panorama injusto a todas luces, se escucharon muchas voces de protesta en contra de este sistema de explotación y ante la actitud de mero espectador de un Estado policía que dejaba la vida social en manos de l libre juego de las leyes naturales. Pero dos fueron los movimientos más significativos que vinieron a frenar esta situación, “Por un lado la corriente socialistas, en especial de Marx y Engels; y las doctrinas de la iglesia católica por voz del Papa XIII en su Encíclica Rerum Novarum”²⁰

Denunciaron la injusticia hacia un marcado sector de la población, los grupos débiles, generándose lo que en el derecho vino a ser una nueva rama de este, el derecho social, que de acuerdo con el diccionario jurídico mexicano es “El conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por los individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.”²¹

“Estos derechos sociales se caracterizan de acuerdo al maestro Noriega Cantu:

- a) Son derechos concretos. Con un contenido específico;
- b) Exige por su propia naturaleza una intervención activa del Estado para realizarlo;
- c) Se conceden a los hombres en tanto que forman parte de un grupo social determinado;

²⁰ NORIEGA CANTU, ALFONSO, Los derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Ed. UNAM. México 1988. p. 71

²¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Ed. Porrúa, México 1992. p. 1040

d) Implican una limitación de las libertades individuales en bien de la comunidad nacional y de sus intereses personales²²

Es probable que los hombres que debatieron en el Congreso Constituyente de 1917 jamás pensaron deliberadamente en crear derechos sociales como una rama más del derecho, pero sin duda que llegaron a ello no por casualidad, sino que su creación obedeció a las ideas sociales y económicas bien definidas que los justifican. Durante el siglo XX se fue integrando el sindicalismo como una fuerza social, que supero legislaciones antisindicalistas o simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal, inclusive como en nuestro país a nivel constitucional. A partir de ese momento el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical y a la protección de los derechos del trabajador.

4.5 EPOCA CONTEMPORANEA.

El gobierno federal, ha quitado a los estados desde hace tiempo, buena parte de las facultades que le confiere la Constitución para legislar en diversas materias. Tal fue el caso en materia del trabajo.

Debido a la existencia de conflictos de trabajo que afectaban a la economía nacional surgieron las Juntas de Conciliación, encargadas de dirimir toda controversia de carácter laboral.

El Poder Ejecutivo, expidió el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación. Este decreto se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, los cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales., debido a diversas circulares, en las cuales se les impedía el conocimiento de los conflictos con estas ramas industriales, como el objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él, habría de resolverlas el departamento del trabajo.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue cuestionada y combatida, sin embargo, el debate concluyó al federalizarse la expedición de la ley del trabajo, quedando distribuidas las competencias entre las juntas federales y locales.

²² 7 ALFONSO NORIEGA CANTU.- Los derechos Sociales creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Ed. UNAM. México 1988. p. 75

El 20 de agosto de 1929 se reforma el artículo 123 constitucional y con ello se federaliza la legislación obrera y se establece la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. De esta manera una vez más, se consumó la intervención de las facultades de las entidades federativas en beneficio de la federación.

El 18 de agosto de 1931 fue expedida por el Congreso de la Unión, la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de ese mismo mes, esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fue reiteradamente reformada y adicionada.

En 1960 por órdenes del entonces presidente Adolfo López Mateos, se crea una primera comisión para la realización de la nueva Ley Federal del Trabajo, integrada por el Secretario del Trabajo, Salomón González Blanco, y los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, María Cristina Salomón de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, posteriormente en 1967 y por órdenes del entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz se creó una segunda comisión formada por las mismas personas e integrándose el Licenciado Alfonso López Aparicio.

Con las debidas observaciones de trabajadores y empresarios y algunas sugerencias recibidas de varios sectores, la comisión redactó el proyecto final y en 1968 el presidente de la república envió a la cámara de diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el día 1º de Mayo de 1970.

CAPITULO V

CONSTITUCIÓN JURÍDICA DE LOS SINDICATOS.

5.1. REQUISITOS LEGALES PARA LA FORMACION DE UN SINDICATO.

La constitución de un sindicato, es el nacimiento del mismo, es el acto jurídico que le da origen, pero para que exista ese acto jurídico que tenga como consecuencia la constitución de un nuevo sindicato se deben cumplir varios requisitos.

Primeramente se requiere la voluntad y decisión de los trabajadores de constituir un sindicato, para el estudio, mejoramiento y defensa de su salario, prestaciones y demás condiciones de trabajo, lo anterior, unidos y organizados, por conducto del sindicato, ejerciendo un derecho que les otorga nuestra Constitución ya que los derechos que no se ejercen se mueren solos.

REQUISITOS

- 1.- Número de miembros (mínimo 20 trabajadores)
- 2.- Constitución misma en sentido estricto.
- 3.- Procedimientos a seguir para que tenga reconocimiento oficial como persona moral.

Estos requisitos, son elementos jurídicos, sociales y humanos, los cuales le van a dar personalidad jurídica.

Dentro del derecho comparado existe un sistema general:

El de la constitución libre de los sindicatos, el cual no lo conduce a adquirir la personalidad jurídica mediante la inscripción previa, y pueden actuar como asociaciones de hecho y así realizar todas las actividades sindicales, con el fin de intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que representan.

La doctrina clasifica estos requisitos en dos grupos: de fondo y forma.

Los primeros se subdividen en dos elementos, materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurren a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos son los que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

La L.F.T. establece una calificación tripartita de los requisitos para la constitución de un sindicato: fondo y forma, y en cuanto a las personas.

5.2 REQUISITOS DE FONDO Y FORMA

REQUISITOS DE FONDO:

Son los requisitos que integran el social del sindicato, ya que es una agrupación de personas, nuestra ley en su artículo 358, 1er. Párrafo prevé la libertad para pertenecer a una asociación de esta naturaleza o dejar de pertenecer a la misma. Puede ser como ya mencionamos, una organización de trabajadores o de patrones sin que se de la posibilidad de que unos y otros integren un mismo sindicato, puesto que no son posible los sindicatos mixtos, es decir, aquellos en que se encontraran constituidos por patrones y trabajadores. Por lo tanto, la asociación de personal que no contenga una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

Los requisitos de fondo, son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical; estos requisitos son: de personas, objeto y organización.

En cuanto al objeto, interpretando la Ley se forma un sindicato para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los agremiados.

Sin embargo, la Constitución prevé que los sindicatos pueden realizar otro tipo de actividades que sean afines a su esencia, de las cuales podemos citar las económicas, políticas, culturales, etc.; lo que le da oportunidad a los sindicatos a realizar obras en beneficio colectivo de los trabajadores.

El artículo 374 de la L.F.T. faculta a los sindicatos a realizar actos mercantiles, teniendo la prohibición de ejercer con los fines de lucro, según el artículo 378 fracción II de la ley, por lo que “los objetos de transformación social, siempre que sigan causas pacíficas y constructivos, pueden ser legalmente perseguidos por los sindicatos”²³

En la ley de 1931, les estaba prohibido a los sindicatos intervenir en política, posteriormente al ser modificado el ordenamiento, las agrupaciones obreras tienen gran participación en la vida política del país, independientemente de su ideología, como lo es el de las grandes centrales obreras, afiliadas como uno de sus sectores del partido oficial, la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) o la ideología de los trabajadores universitarios que se encuentran afiliados a partidos de izquierda, siguiendo con la tradición de las Leyes de Reforma les está prohibida su intervención en asuntos religiosos.

REQUISITOS DE FORMA:

Referirnos a los requisitos de forma, como su nombre lo indica es hablar de las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos de un sindicato. Es decir, aquellos procedimientos y formalidades que son necesarias para la legal organización de los mismos y elementos por medio de los cuales los sindicatos se ajustarán a las reglas para su reconocimiento.

La falta de requisitos como personalidad jurídica y el registro, provoca que el sindicato no sea reconocido por su legislación ya que carecería de personalidad jurídica para ejercer los derechos y contraer obligaciones.

Al referirnos a la legal organización, estamos hablando de que estos procedimientos deben seguirse conforme a derecho ya que de no serlo así ocasionaría un problema, ya que se estaría en conflicto con las autoridades encargadas de que se cumplan con estos requisitos dictados por la L.F.T. reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Dentro de estos requisitos, el artículo 365 de la L.F.T. establece claramente los siguientes:

... “I) Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva” en la cual los trabajadores se reúnen por primera ocasión y deciden integrarse en un frente común denominado sindicato.

“II) Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios”

“III) copia autorizada de los estatutos, y ”que es el elemento formal en la integración sindical, porque a través de ellos se establecen los derechos y obligaciones dentro de la función sindical.

“ IV) Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva”.

Lo concerniente a la constitución del sindicato, es decir, sus estatutos, la designación de su mesa directiva, etc., son decisiones libremente tomadas por los trabajadores, para el mejor funcionamiento y desempeño de su organización, y no se acepta la intervención de las autoridades de trabajo.

5.3 REQUISITO EN RELACIÓN A LOS SUJETOS.

En cuanto a este requisito enunciaremos, los elementos que lo componen, y son los siguientes:

- a) Mínimo de personas exigidas por la ley.
 - b) Extranjeros ante los sindicatos nacionales.
 - c) Igualdad entre hombres y mujeres.
 - d) Los menores ante los sindicatos.
 - e) Los representantes del patrón ante los sindicatos.
- a) En cuanto al número de personas exigidas por la ley, el artículo 364 de la L.F.T., en su parte primera dice: “Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones cuando menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido

²³ CASTORENA J., JESÚS , Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa. México 1984 p. 240.

rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que otorgue éste”; con esto, nos da las condiciones mínimas para el cumplimiento de las normas constitucionales, sin que esto signifique que se pretenda romper con la libertad sindical, sino que afirma y precisa lo que es un sindicato como encargado de proteger los intereses de obreros y es que las agrupaciones, para ser útiles deben tener fuerza y con la unión de dos o tres personas no se podría luchar ni ayudar a la clase trabajadora.

Para la formación de un sindicato la ley señala un número mínimo de veinte trabajadores. Dentro de éstos se toman en cuenta aquéllos cuya relación de trabajo hubiese terminado dentro de un periodo de treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato, lo que tiene por objeto evitar que el patrón mediante el despido de obreros, reduzca el número de éstos, a menos de veinte, impidiendo el cumplimiento del requisito legal y que mediante ello obstaculice la formación del sindicato.

Así mismo un sindicato debe estar constituido por trabajadores activos y al servicio de una empresa, es decir que no se encuentren jubilados o retirados y que además presten sus servicios a una empresa.

- b) En relación a los extranjeros ante los sindicatos, pueden formar parte o ser miembros de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos en la directiva de la agrupación, el principio del trato igual a los extranjeros, está reconocido por nuestro derecho y sólo por un principio justo de defensa colectiva se introduce la modalidad mencionada así lo dispone el artículo 372, fracción II de la L.F.T.

Existen legislaciones en el mundo, que proponían que los extranjeros se integren a las agrupaciones; sin embargo, la legislación de nuestro país apegándose a la igualdad emanada de nuestra carta magna, permite a los extranjeros gozar de las mismas prerrogativas de los obreros nacionales, pero con una limitación enmarcada en el artículo 372 fracción II de la L.F.T. y que les prohíbe formar parte de la mesa directiva; como podrá verse, se les imposibilita a formar o a ser integrantes de la misma mesa “ya que podría resultar negativo al sindicalismo y de ninguna manera positivo el que un sindicato estuviera dirigido por trabajador extranjero”²⁴.

- c) Respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, la legislación vigente hace referencia expresa a que los dos son iguales ante la ley, como lo establece el artículo 4

constitucional; en relación a los sindicatos, las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, como así lo consigna el artículo el artículo 164 de la L.F.T.

Por otra parte, si la mujer es casada y trabaja no requiere autorización del esposo para ingresar a un sindicato.

El código Civil autoriza a trabajar sin el consentimiento del marido. La oposición de éste a que la mujer trabaje, sólo puede ser fundada; si trabaja; quiere decir: o que no hay oposición; o que de haber existido, se desechó, así lo señalan los artículos 169 y 170 del Código Civil.

Por lo que respecta a la igualdad que nos da la ley, la encontramos sustentada en algunas otras disposiciones, como en el artículo II: "La capacidad jurídica igual para el hombre y la mujer, no queda sometida por razón de sexo o restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles."²⁵

Mención aparte merece el artículo 165 de L.F.T. y es con respecto a la protección que se da a la maternidad.

d) Pueden también formar parte de éste los trabajadores mayores de 14 años, esto se encuentra señalado en el artículo 362 de la L.F.T. pero no pueden participar en la dirección y administración de la agrupación, ello está contemplado en el artículo 372 fracción primera de la ley antes citada.

Pueden formar parte de los sindicatos, trabajadores mayores de 14 años. Siendo esto lógico, ya que si la norma constitucional les marca la edad mínima para trabajar, la misma ley les otorga el derecho para asociarse en defensa de los intereses, con la limitante que marca el artículo 372 fracción I de esta ley que se refiere a que, "No podrán formar parte de la directiva de los

Esta reglamentación es normal, por que si un menor se encuentra limitado para tomar decisiones de tipo personal, en virtud de su edad, resultaría ilógico que formara parte de una mesa directiva y que tomara decisiones por los demás.

²⁴ BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, Las Obligaciones en el Derecho laboral, Ed. Cárdenas. México 1978. p. 191.

²⁵ Código Civil para el Distrito Federal. Ed. Porrúa. México 1994. p. 41

f) Ahora bien, por lo que respecta a los representantes del patrón ante los sindicatos el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo indica a quienes podemos señalar como tales. En cuanto al personal de confianza, la Ley los imposibilita para formar parte de las agrupaciones de obreros y tampoco son tomados en cuenta para el recuento en el que se decide sobre las huelgas y titularidad del contrato colectivo.

Sin embargo, la Ley no les prohíbe que puedan formar su propio sindicato, “lo que quiere decir que los sindicatos a los que pueden pertenecer tienen que ser de naturaleza gremial.”²⁶

5.4. PROCEDIMIENTO DE REGISTRO

5.4.1. ¿Qué es el registro sindical?

Los sindicatos una vez que se han constituido, presentan ante la autoridad laboral correspondiente la documentación que la Ley establece para estos casos y la autoridad una vez que verifique que se han satisfecho los requisitos legales “*toma de nota*” de la constitución del sindicato y le asigna un número, el “REGISTRO SINDICAL”, igualmente “*toma de nota*” de los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato, que es la representación del mismo ante todas las autoridades. Artículo 368 de la LFT.

Por cuanto hace al registro de los sindicatos, éste se considera uno de los puntos más discutidos y controvertidos dentro de nuestra legislación laboral, no solo en materia del trabajo, sino de todo el derecho, en cuanto que la inversión del Estado en el nacimiento o control de las personas jurídicas en general a sido uno de los motivos de polémica más inquietantes.

Ya que algunos autores afirman que el registro de los sindicatos es una forma de control estatal sobre los mismos, al igual que el reconocimiento de nuevas directivas sindicales, la calificación de las huelgas; etc.

El registro de un sindicato es el que condiciona o no la existencia jurídica del mismo, ya que una agrupación de trabajadores que carece de éste no tiene personalidad jurídica frente al estado, máxime que la ley reglamentaria en su artículo 365 estipula claramente que los sindicatos deben registrarse:

²⁶ JESÚS CASTORENA J. Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa México 2984. p. 238

“Artículo 365 en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

Los documentos a los que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”

La actual legislación, no otorga expresamente facultades discrecionales a las autoridades respecto del registro, pues tal y como lo establece el artículo 366 de la ley en cita, si la solicitud reúne los requisitos de ley, éstas deben otorgarlo, aunque en la practica, en muchas ocasiones sucede lo contrario, por lo que podríamos decir, que el registro es un acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos, el reconocimiento de que han cumplido con los requisitos de ley.

La capacidad de actuar de los sindicatos depende básicamente del registro, de tal manera que el otorgarle el registro, se confirma la legalidad de la constitución de los sindicatos.

La ley reconoce la existencia de un sindicato; antes de registrarse,, sin embargo, ésta será una existencia de hecho, más no de derecho, ya que el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales...

... Es decir sólo los que se encuentren registrados sólo los que se encuentran registrados, ya que si no lo están, no pueden alcanzar el rango jurídico de personas morales.”

La realidad es que el registro sigue siendo un problema de naturaleza político-laboral y una preocupación para las asociaciones profesionales, ya que la carencia de registro las imposibilita para ser titulares de un contrato colectivo, y no pueden emplazar a huelga para obtener la firma del mismo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

Así también nuestra ley en el artículo 366 establece, cuándo se podrá negar el registro a los sindicatos, siendo estos los siguientes casos:

- 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
- III. si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

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

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, si no lo hace 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”

Una vez que haya registrado un sindicato la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberá enviar copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Y dicho registro surte efecto ante todas las autoridades, siempre y cuando haya sido otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Y solo podrá cancelarse en los siguientes casos, los que estable el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

- ”I. En caso de disolución
- II. por dejar de tener los requisitos legales.

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

5.5. TIPOS DE SINDICATOS

Sin lugar a dudas, el sindicato debe ser más útil a los trabajadores que a los patrones, en virtud de cómo se ha venido observando, sus orígenes y progresos obedecen a las presiones de los trabajadores y su capacidad de organización. Por lo tanto el sindicato tiene un carácter clasista; nos atreveríamos a decir, que al respecto Néstor de Buen señala “la concepción clasista del sindicato tiene su origen en el pensamiento marxista. Implica a la idea de que el sindicato constituye la expresión de una clase social.”²⁷

Dicha tesis es la defendida por el legislador mexicano quien precisamente clasifica a esas agrupaciones en dos:

Sindicato de trabajadores y sindicato de patrones. Después con referencia específica a los sindicatos de trabajadores, formula una sub. clasificación de evidente tendencia profesional, esto es, en función de la actividad, o de la naturaleza de la empresa a que los trabajadores prestan sus servicios, tal como se encuentra contenido en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hace una primera clasificación de los sindicatos, al dividirlos en dos tipos: Sindicatos de trabajadores y de patrones, dicha fracción se explica de manera más detallada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Con base en lo anterior, se han organizado trabajadores y patrones, éstos últimos sin constituir previamente sindicatos, o cuando menos no denominados así, que son agrupaciones que persiguen idénticas finalidades que aquéllos, pero dentro de un ámbito contrario al de la clase trabajadora, ya que su fin primordial es la defensa de su patrimonio, su empresa y sus beneficios económicos.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo establece otra clasificación de sindicatos de trabajadores en su artículo 360, siendo éstos los siguientes:

Sindicato gremial: El que se encuentra integrado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, es decir, sus integrantes se integran en torno a la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de los centros de trabajo, tenga diferentes características.

Esta clase de sindicatos ha sido la más combatida, por que se les acusa de crear una división entre los trabajadores, ya que cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importar los del resto.

Sindicato de empresa, son aquellos que se encuentran formados por trabajadores que sirven a una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones u oficios de sus miembros, establecido en la fracción II del artículo 360 de la L.F.T. aquí pasa lo contrario del sindicato

²⁷ DE BUEN, NESTOR, Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1994. p. 649

anterior, pues da lugar a que grupos minoritarios de alguna profesión u oficio se vean relegados ante la fuerza de la mayoría.

Sindicato industrial: estipulado claramente en la fracción III de la L.F.T. y son aquéllos que reúnen a todos los trabajadores de diversas empresas, pero de la misma rama industrial, es decir, si se tratara de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles. Se fundaría el sindicato de la rama industrial textil en este tipo de sindicatos, podrán agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todos dentro de la misma actividad.

Sindicatos nacionales de industria: integrado por individuos que prestan sus servicios a una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas, teniendo su fundamento en la fracción IV del artículo 369 de la L.F.T.

Sindicato de oficios varios: establecido en la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es aquél que “Se encuentra formado por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Es decir los que se forman en comunidades pequeñas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio, ni trabajen en la misma empresa.

La ley regula este tipo de sindicatos porque en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de 20, ya que las empresas pequeñas también dan ocupación a cierto número aunque limitado, de obreros.

El artículo 356 establece que pueden formarse sindicatos tanto de trabajadores como de patrones, quedándonos claro con esto, que el primero es un instrumento de lucha y el segundo de defensa. Sin embargo el sindicato patronal tiene muy poca utilidad; aunque existen agrupaciones patronales que sin estar constituidas como sindicatos, defienden los intereses del sector patronal.

En relación a lo anterior, el artículo 361, de la Ley Federal del Trabajo estipula:
Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas

- II. nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Sin embargo los sindicatos patronales no han proliferado en gran medida en México, por que el sector patronal encuentra en otros organismos, formas eficaces de defensa; como los son las cámaras de comercio e industria; que aunque son de afiliación forzosa, a través de ella alcanza los objetivos perseguidos.

La organización y agrupación de los trabajadores no concluye en los sindicatos, sino que existen también otras formas más grandes de organización como lo son las federaciones y confederaciones. El sindicato es la unión de los trabajadores, la federación se concluye para la integración de los sindicatos, y dichas federaciones llegan a formar confederaciones; tal posibilidad la otorga el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.”

El sindicato busca atender necesidades concretas de los trabajadores; de las federaciones y las confederaciones, tiene como preocupación primordial las condiciones de la clase trabajadora en general.

CAPITULO VI

OBJETIVO Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.

6.1. PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.

Sin lugar a dudas muchos se han preguntado, ¿para qué ha servido el sindicalismo? Cuando ven las condiciones en que viven los trabajadores, la situación económica en la que se encuentran y al no ver solventados todas las aspiraciones que pretende conseguir la clase obrera mexicana a través de los sindicatos.

Sin embargo, estamos seguros que los sindicatos han servido para impedir que los patrones explotaran más a los trabajadores; no obstante que la pretensión fundamental del movimiento obrero tenga por objeto mejorar las condiciones de los obreros organizados.

En principio podemos decir que la finalidad del sindicato es la unidad, la defensa de los intereses comunes, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la representación unitaria de intereses tanto en lo individual como en lo colectivo.

Pero en la actualidad no han podido alcanzar la totalidad de sus objetivos ya que nos damos cuenta que la mayoría de los trabajadores mexicanos, no están sindicalizados, y quienes se encuentran dentro, reciben ingresos mínimos a cambio de su trabajo.

Al decir el artículo 356 que la asociación de trabajadores o patrones está constituida para "... el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" podríamos señalarlo como

objetivo inmediato de los sindicatos sin olvidar que la misión de sindicatos es precisamente lograr reunir o unificar a sus agremiados o para con ello facilitar el desarrollo de su objetivo principal.

Reinol Gutiérrez Villanueva dice que el objetivo 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 transcurrir del tiempo se ha convertido en el alma del pensamiento ideológico de quienes constituyen una organización sindical.”²⁸

El objeto inmediato –continúa este autor “Ocupa un papel importante, pues por medio de la realización de éste, con lo que los trabajadores de hoy preparan un mundo laboral mejor para los del mañana. En la medida en que su actuación por conseguir esa justicia al trabajo día a día, es como luego los trabajadores del futuro encontrarán ya realizados todos los objetivos por los que, durante muchos años se obtuvo peleando sin descanso.”²⁹

Por lo general son cuatro los principios comunes a las corrientes sindicales en cuanto que a través de ellos se fijan el proceder de la organización de los trabajadores. De acuerdo a Néstor de Buen estos principios son:

De unidad, de exclusividad, de autonomía y democracia, que se explican de la siguiente manera:

1. Principio de unidad: en el sindicato la fuerza fundamental depende de la conjunción de los trabajadores para integrar en base a ello, un electo tan eficaz como lo puede ser el patrón, gracias a su poder económico.

La unión de los trabajadores constituye el principio fundamental en que se descansa la vida sindical, pues es evidente que no podía conseguirse organización sindical que no se fundase en la organización de los trabajadores.

2. Principio de exclusividad dice de Buen, citando a García Abellan que este principio implica que el sindicato esté integrado solo por trabajadores o empresarios incluyendo así a los regimenes mixtos. “La exclusividad sindical puede producirse en dos sentidos diferentes. El principio expresa la idea de que solo el sindicato mayoritario tiene la representación del interés profesional ante la empresa.

²⁸ GUTIERREZ VILLANUEVA, REYNOL, “La Constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica”. Ed. Porrúa. México 1990 p. 95

²⁹ Idem

El segundo que en realidad es consecuencia del primero, atribuye también al sindicato mayoritario la legitimación necesaria para celebrar el contrato colectivo de trabajo (artículo 388 y 387) del que será titular. De acuerdo con la terminología de la ley (artículo 389) o administrador.”³⁰

Tal exclusividad suele derivarse de la ley, en función de la idea de sindicato mayoritario, pero se refuerza mediante el contrato colectivo del trabajo con lo que se obliga al patrón a tratar sólo con el sindicato, por regla general, respecto de los problemas colectivos, y con mucha frecuencia también de los individuales. La ley sin embargo faculta a los trabajadores el derecho de impedir la intervención sindical cuando se trata de asuntos personales. Facultad contenida en el artículo 375 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

3. Principio de autonomía: “la autonomía se plantea siempre en función de las relaciones: con los propios trabajadores con los empresarios, con el estado, con otras organizaciones sindicales, o de la misma o superior jerarquía (federaciones y confederaciones)”³¹

Podríamos creer que en la medida en que los sindicatos se unifican perderán autonomía, a mayor autonomía, obviamente corresponderá mayor fuerza y en una paradoja se puede producir el fenómeno de que la absoluta independencia indique el gravísimo riesgo de no tener fuerza suficiente y que ello conlleve a la pérdida de autonomía.

4. Principio de democracia: si nos apoyamos en el principio de libertad sindical en el convenio 87 de la OIT, resulta evidente que la organización democrática constituye una nota permanente del sindicalismo; esta idea expresaría el principio del que el gobierno sindical ha de ser siempre un gobierno de las mayorías.

La ley Federal del Trabajo contiene esa idea democrática y el funcionamiento de los sindicatos en el segundo párrafo del artículo 371 fracción VIII al referirse a las asambleas, estableciendo lo siguiente:

Artículo 371 “los estatutos de los sindicatos contendrán:

³⁰ DE BUEN, NESTOR “Derecho del Trabajo” Tomo I Ed. Porrúa. México 1994. p.667

³¹ 4.- Ibidem, p.668

... fracción VIII. Forma de convocar a asamblea; época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, en el caso de que la asamblea no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 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, y si no lo hace durante un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requieren que concurren 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.”

Al igual que toda organización perfectamente constituida que debe regirse por el derecho, los sindicatos tienen estatutos por los cuales se rigen y funcionan, en ellos se plasma todo lo relativo a su constitución y lógicamente en los estatutos, se establece el objetivo y funcionamiento de dicha agrupación.

Los estatutos expresan el objeto de los sindicatos, para su existencia se requiere aprobación de la mayoría, por eso contiene el rumbo que ha de seguir la agrupación, así se determina la fracción III del artículo 371, misma que señala pormenorizadamente el contenido de dichos estatutos.

Dicho lo anterior se deduce que el objeto mediato es el fin, ya que se trata del término o la meta a la cual aspiran los sindicalizados del presente, realizado por el objeto ilimitado, que es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los hombres en su calidad de trabajadores. Teniendo entonces, como señala Mario de la Cueva, tres finalidades los sindicatos: “El beneficio inmediato de cada trabajador, es la creación de condiciones de trabajo justas para el futuro próximo y la preparación de un mundo mejor en un mañana lejano.”³²

6.2 LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL

Es un derecho consagrado en nuestra Carta Magna y ésta es fundamental para la creación de los sindicatos.

El artículo 9 constitucional es el fundamento en el cual se consagra la libertad sindical y se encuentra establecido en el capítulo de las garantías individuales.

Así mismo el artículo 123 en su apartado A fracción XVI consagra la libertad sindical.

Para algunos autores significa, dejar al trabajador formar parte o no de un sindicato, y respetar el derecho que tiene para separarse del mismo cuando lo crea conveniente, es decir a ningún trabajador se le puede obligar a ser parte de un sindicato, así como tampoco prohibir el ingreso a alguno, siempre y cuando reúna los requisitos que establece la ley.

Mario de la Cueva añade dos presupuestos más a la libertad sindical:

1. La vida interna de los sindicatos.- Que se refiere a la libertad que tiene el sindicato para organizarse, de redactar sus estatutos y de regular las relaciones internas entre los miembros de los mismos.
2. La acción externa de los sindicatos que es la lucha directa con el capital, así como la celebración y revisión de los contratos y el ejercicio del derecho de huelga.

La libertad sindical se encuentra claramente reglamentada

Por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 y 359

“Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte del él...”

“Artículo 359 los sindicatos tienen derecho a redactar sus Estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus Representantes, organizar su administración y sus Actividades y formular su programa de acción.”

6.3 REPRESENTACIÓN SINDICAL

Como todos sabemos, las personas jurídicas realizan sus actividades por medio de sus representantes; es decir, es una relación jurídica por la cual una persona llamada representante realiza ciertos actos dentro de los límites de su poder a nombre de otra llamada representada y los efectos jurídicos de su gestión, recaen en ésta.

El artículo 123 fracción XVI constitucional establece el principio de representación obrero-patronal y la Ley Federal del trabajo lo regula en su artículo 375 y 376 cuando señala que:

³² MARIO DE LA CUEVA. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo 2. Ed. Porrúa. México. 1993 p. 348

“Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que le correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador del sindicato.”

En general la representación del sindicato corresponde al secretario general o a la persona que designe su directiva. En cuanto a la separación de un directivo del sindicato por el patrón, la ley establece una disposición conveniente en el sentido de que ese directivo, debe continuar en el ejercicio de sus funciones, por que las empresas despiden generalmente a los dirigentes que luchan por sus demás compañeros en defensas de los intereses clasistas y además este elemento debe ser conservado por el sindicato para que continúe interviniendo en la lucha social en defensa de sus compañeros.

Existen también las llamadas comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, integradas por representantes de trabajadores y patrones, estas se encuentran previstas por el artículo 392 de la multicitada ley y pueden pactarse en los contratos colectivos de trabajo, las resoluciones que de ella se deriven serán ejecutadas por la junta de conciliación y arbitraje, en el caso de que las partes lo declaren obligatorio.

De las comisiones mixtas podemos señalar:

- Comisión de Partición de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Art. 171)
- Comisiones de Capacitación y Adiestramiento (Art.151-I)
- Comisiones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo
- Comisiones de las Condiciones Generales de Trabajo
- Para la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo y salarial
- Comisión de Huelga entre otras.

La creación de estas comisiones no es limitada, ya que podrán formarse de acuerdo a las conveniencias de las partes, sin embargo es conveniente que el número de representantes tanto obreros como patrones sea mínimo, pues resulta más fácil reunirlos a todos y poder tomar decisiones acertadas en menos tiempo para resolver los conflictos internos que se susciten.

Existen también comisiones de representación tripartita y un ejemplo claro de estos son:

- a) El Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

- b) Instituto Mexicano del Seguro Social
- c) Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, entre otras.

El sindicato, puede asumir las representaciones de intereses individuales, colectivos o de clase y a través de los órganos que son asamblea y el comité directivo debe de actuar apegado a los estatutos.

Es necesario en cuanto a la representación sindical que ejerce el secretario general, que el legislador evite la reelección constante, que tanto vician y afectan a la buena marcha de las organizaciones sindicales, aunque de cierto modo se estaría en contra de la autonomía y libertad sindical, pues deben ser estas quienes decidan la presencia de sus dirigentes.

6.4 EL DERECHO DE HUELGA

Los primeros indicios de protesta de grupos, son los amotinamientos de los obreros en las fábricas.

La lucha de los trabajadores en contra de las máquinas se inicia en el mismo momento en que se inventan los nuevos artefactos. Pero los grandes movimientos no principian sino en los inicios del siglo XIX, bajo el nombre de ludistas, en un principio los obreros cegados por el odio que tenían hacia las máquinas, ya que se sentían desplazados por ellas, empezaron a destruirlas en diversos centros fabriles, pero a medida que transcurrió el tiempo se dieron cuenta que no era contra las máquinas con quien tenían que luchar, sino contra el proceder de los patrones, es decir, los dueños de los centros fabriles. La huelga es utilizada por los obreros como medida de precisión para mejorar las condiciones laborales, para un mejor bienestar social y económico, es un fenómeno que se ha presentado en todas las sociedades en defensa de sus derechos y así mismo ésta ha pasado por diversas etapas, ya que en un principio fue totalmente reprimida, posteriormente tolerado y actualmente se encuentra regulada por la ley como un derecho que tienen los trabajadores.

En 1731, se inició la “legislación en materia de ejercicio de huelga en los estados alemanes y la primera reglamentación de la que se tiene reconocimiento en la “Ordenanza sobre las corporaciones del imperio”, que reglamentó la prohibición de los paros colectivos, motivo por el cual se consideró a la huelga como un delito, situación que subsistió durante la vigencia del Código Industrial Prusiano de 1845, el cual prohibió la forma de asociación sindical.

En Francia al dictarse la ley “Chapelier, (1789-1864), se consideró a la huelga como un delito, ya que dicha ley establecía la prohibición de toda forma de organización de los trabajadores y empresarios. En 1864 con el ánimo de ganarse una imagen favorable entre los trabajadores, Napoleón III permitió su agrupamiento y les otorgó algunas garantías para sus actividades sindicales.

En México, constitucionalmente quedó consagrado el derecho de huelga, estableciéndose en la fracción XVII del artículo 123:

“Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros”.

Así mismo en la fracción XVIII del mismo artículo se establece:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra. Cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la definición de huelga al establecer lo siguiente:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”

Y así mismo, el artículo 441, nos dice que “para efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.”

Y la misma ley nos señala, que la huelga debe únicamente abocarse al mero acto de suspensión del trabajo, y siempre deberá tener como finalidad lo establecido por el artículo 450.

“I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del séptimo título;

III.- Obtener de los patrones la celebración del nuevo contrato-ley y exigir la revisión al término de su vigencia, de conformidad por lo dispuesto en el capítulo IV del Título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado:

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399Bis y 419 Bis.”

6.5 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS SINDICATOS.

Mario de la Cueva divide los derechos sindicales en:

“Directos y reflejos.- Los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo son.”

Dentro de los derechos no mencionados por la ley pero que son tácitos, podemos mencionar entre otros, los siguientes:

- Participación en la vida del sindicato.
- Asistir a asambleas.
- Votar y ser votado para cualquier puesto sindical.
- Desempeñar el cargo que le fue conferido.
- Exigir el cumplimiento de los estatutos.
- Exigir la intervención del sindicato ante el empresario y las autoridades de trabajo, etc.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 374 faculta a los sindicatos para:

- 1) “Adquirir bienes muebles
- 2) Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;
- 3) Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.”

En el artículo anterior se le faculta al sindicato como persona jurídica para que pueda ingresar bienes al patrimonio y esto es necesario, para poder alcanzar mejores condiciones económicas en beneficio de sus agremiados.

El artículo 371, fracción XI de la Ley en mención, que nos habla de los contenidos de los estatutos y en la fracción XIII del mismo artículo, establece la obligación de rendir cuentas en relación al artículo 373 que impone a la directiva la obligación de hacerla cada seis meses, por lo menos, dando cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical

Así como mencionamos los derechos, el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones:

I.- Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato:

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de diez días , los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

Pero no existe una reglamentación específica en la ley para en caso de incumplimiento de tales disposiciones, tanto de parte de los miembros como del sindicato mismo.

En el caso de los miembros, los estatutos previenen que en algunos casos de incumplimiento, los trabajadores habrán de ser sancionados, pero en el caso del sindicato no existe expresamente sanciones por el incumplimiento.

6.6 PROHIBICIONES LEGALES

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, establece la prohibición a los sindicatos para intervenir en asuntos religiosos y ejercer la actividad comercial con ánimo de lucro. Es evidente que el régimen de las prohibiciones atiende a las circunstancias políticas y sociales de cada país; nuestras leyes son ciertamente generosas y mucho más prácticas, pues casi siempre los sindicatos llegan a ser más que organismos de resistencia, empresas auténticas, esto es en el sentido de que en el margen de negociación sobre todo en las revisiones del contrato colectivo de trabajo los sindicatos se presentan procurando los intereses de la base trabajadora de una manera tan empeñosa que se llega a confundir su posición de pedir con la de impugnar, proponer y en muchas ocasiones tratar de imponer apoyándose en el derecho constitucional a la huelga si las negociaciones no les resultan favorables como algunos casos particulares que pudiéramos citar en la que en la Ciudad de México en la mesa de conciliadores la empresa propuso a un abogado de la Ciudad de México para que les representara y éste no tuvo tan siquiera la diplomacia para presentar sus posicionamientos económicos y el comité sindical decidió abandonar la negociación por considerarla infructuosa y levantar las banderas de huelga propuestas en el emplazamiento y una vez estallado el conflicto gremial la empresa tuvo que ceder en muchos más puntos que en los contemplados; esta figura de emprender le equipara en sus resultados con la empresa por lo que consideramos que hoy deben de tratar las partes de cumplir cada una de ellas los papeles que les correspondan, hacerlo por escrito, procurar que sean del conocimiento de las asambleas informativas, transparentar las negociaciones y los logros, aunque habría que decir que aun no ha premiado con cabalidad en los diferentes cuerpos sindicales esta nueva cultura laboral.

Los sindicatos regulan sus prohibiciones en el organigrama de sus estatutos, como un inicio de su propia autonomía y con la finalidad de una mejor administración para que a través de ésta logre los objetivos que persigue.

En este sentido, resulta una agrupación sistemática de criterios; la variedad es la nota esencial.

6.7. DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

En el caso de que la disolución de un sindicato sea consecuencia de una situación que de hecho trae aparejada la desaparición legal del mismo, se dice que es una disolución natural; por ejemplo, cuando el número de personas que integren el sindicato se reduzca a menos de 20 o de 3 según sean obreros o patrones respectivamente; el cierre de la empresa formada por trabajadores

de la misma, el de oficios varios, cuando los obreros de los distintos oficios que lo componen alcanza o supera la cifra de 20.

Se dice que es una disolución voluntaria, si ésta resulta de un acto de voluntad o de los miembros del sindicato, ya sea que se consiguen los estatutos, artículo 379, fracción II, que la asamblea tome acuerdo en este sentido. En este caso es indispensable que la disolución la decrete una mayoría de las dos terceras partes del sindicato, de conformidad con el artículo 379 fracción I.

La autoridad que registró el sindicato debe proceder a su cancelación después de que la autoridad jurisdiccional compruebe las causales; si se trata de los sindicatos federales o que ella misma, pero jurídicamente, lleve a cabo esa aprobación, ya que el artículo 370 prohíbe la disolución, suspensión y cancelación administrativas.

La ley prevé los casos en los que procede la disolución contenciosa de los sindicatos, son ellos cuando dejan de satisfacer cualquiera de los requisitos que la ley señala para su constitución y registro (artículo 369 fracción II).

Si esto ocurre estamos frente a lo que se llama disolución forzada.

Respecto al artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

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

CAPITULO VII

LA MUJER EN EL SINDICALISMO

7.1 LA MUJER EN NUESTRO PAÍS

El recuento de la participación histórica de las mujeres está aún por escribirse, para ello es necesario iluminar la memoria, los relatos orales, familiares, casi íntimos que han rodeado las acciones femeninas, para que la historia de las mujeres en nuestro país pueda ser contada y recreada como la protagonista de las grandes batallas y las grandes derrotas; para escribirse en las grandes planas que den permanencia y labor en las organizaciones sindicales, instituciones o partidos políticos, para hacerla presente en el acontecer social, cultural, económico y político, para visibilizarla en la transformación de las familias y de los espacios urbanos y rurales del mundo laboral.

7.1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En el México prehispánico hubo mujeres valientes que destacaron por su empuje y perseverancia y seguramente hubo más de las que se han reconocido a lo largo de los cinco mil años de cultura Mesoamericana.

Durante la Colonia, el poder de la mujer se redujo a un pecado. Los lugares de reflexión se enclaustraron, los conventos se convirtieron en la única posibilidad para las mujeres de acceder a la cultura, intelectual y artística de la mujer, encontrando eco en algunas celdas y sólo algunas

como *Sor Juana Inés de la Cruz*, fueron pioneras de la crítica y rebelión femenina hacia la relación entre los sexos.

Es hasta el siglo XIX que se abre un tiempo de iniciación hacia la lucha ciudadana de las mujeres. Muchas voces de manera individual o en pequeños grupos, se proponen hacer valer los derechos que, como prometía la modernidad, debían ser para todo mundo, hombres y mujeres: Libertad, igualdad y justicia.

Sin embargo para las mujeres la situación no vario de manera sustancial, el trato que se les venía dando desde la colonia, la noción de igualdad, justicia y libertad se refirió a la igualdad entre los varones, a la justicia entre varones, y a la libertad de los varones, “el varón” fue la expresión máxima del “Ciudadano”.

El movimiento revolucionario encontraría en la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos des 1917 su principal cauce, a través del cual se inscriben por vez primera derechos para las mujeres: La igualdad legal, derechos, deberes, su personalidad jurídica para firmar contratos, administrar sus propios bienes y negocios, a la igualdad de salario por igual trabajo, También en la Ley de Relaciones Familiares (1917) se reconoce que los hombres y mujeres tienen derecho de considerarse iguales dentro de la familia. Pero quedaría una gran deuda: el derecho al voto y a ser elegidas en cargos de representación.³³

El trabajo de las mujeres para ocupar cargos políticos fue una labor a contracorriente, vivieron en carne propia las dificultades para institucionalizar en la vida cotidiana de partidos y organizaciones los derechos y las formas de hacer política dentro de los marcos políticos establecidos.

Es hasta el periodo presidencial de Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958) el 17 de octubre de 1953, que se reconoce el derecho de las mujeres a votar y ser votadas para cargos de representación popular en el ámbito municipal, estatal y federal mediante la reforma al artículo 34 Constitucional.

En 1957 en la ciudad de Michoacán en la empresa Viscosa, S.A. estalló la primera huelga donde las mujeres no sólo eran solidarias con sus compañeros e hijos, sino que luchaban por sus propias condiciones de trabajo y sus salarios.³⁴

³³ ROCHA, MARÍA EVA, *El Álbum de la Mujer, el Porfiriato y la Revolución*, Volumen IV, México INAH 1991, p. 30

³⁴ KRAUZZE, ENRIQUE, *El sexenio de Ávila Camacho*, México Siglo XX, Ed. Clio, 1999, p. 46

Los ochenta se nutren de las acciones de las mujeres en la búsqueda de una alternativa democrática de gobierno y de sociedad, se visualiza mucho más su participación dentro de las organizaciones sociales, organizaciones llamadas “no gubernamentales”, en las organizaciones sindicales y en los partidos políticos, se expresa con mayor fuerza el derecho de las mujeres a ocupar sitios de liderazgo y representación.

Cabe recordar que es en esta década cuando se inicia de manera clara el uso del concepto de GÉNERO en nuestro país como una categoría que alude no solo al problema de la mujer, sino de las mujeres y hombres en relación mutua.

El Gobierno Federal Creó el Programa Nacional de la Mujer (1995-2000) a través de varias dependencias, es decir, alianza para la Igualdad. Se han creado oficinas de enlaces de la mujer en prácticamente todo el país (30 entidades federativas). Creándose oficinas que desarrollan programas específicos para las mujeres en casi la totalidad de las dieciocho secretarías de Estado, entre estas instituciones y por mencionar algunas encontramos el ISSSTE (Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado), IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) la SRE (Secretaría de Relaciones Exteriores), la SAGARPA (Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, SEDESOL (Secretaría de Desarrollo Social y la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)

En la *SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL*, se entiende la igualdad de derechos del hombre y la mujer, pero al mismo tiempo se entiende la diferencia en las condiciones y en el modo de enfrentar al mundo del trabajo, se busca que se amplíen sus horizontes, se modernice, de tal manera que incorpore el estilo, el modo femenino en el ámbito laboral, para lograr así una igualdad que lleve implícita la diferencia en el ejercicio de los derechos laborales para el hombre y la mujer.

Se trata de que se procuren las condiciones en que la mujer se inserta al mercado laboral mejoren cualitativamente, a fin de que el mundo del trabajo sea más flexible para ellas y se pueda hablar de una verdadera equidad en los derechos laborales.

7.1.2 HACIA UN NUEVO MILENIO

En México, como en toda la historia de la humanidad, las mujeres han estado presentes, pero es hasta este siglo que demandan de manera masiva y rotunda, ser reconocido como sujetos individuales y colectivos.

Las mujeres cuentan porque estuvieron, y están, en todos y cada uno de los espacios que han conformado esto que hoy es México.

Lograr que la construcción de género no siga siendo un factor de desigualdad social debe de ser colocado como una de las prioridades de una sociedad que aspira a ser democrata³⁵

La mujer tienen el reto de actuar en todos los ámbitos para transformar las condiciones sociales y las prácticas que reproducen la subordinación y la discriminación de que los sujetos son objeto por su género, independientemente de su ubicación en determinada clase social, su ocupación, su adscripción generacional, su pertenencia.

7.1.3 EL TRABAJO Y LA MUJER

La naturaleza suministra al ser humano los materiales necesarios para su subsistencia, pero éste tiene que elaborarlos y distribuirlos. Si a esto lo llamamos trabajo, quiere decir que siempre se ha trabajado y siempre se trabajará, si bien las formas más evolucionadas del trabajo tiende a depender cada vez menos del esfuerzo físico.

El papel que ha desempeñado y desempeña la mujer no está siempre en la misma línea, hay una realidad de la cual poder partir: la mujer a trabajado siempre, unas veces a participado en las mismas tareas de los hombres, otras ha ejecutado labores diferentes pero cuantitativamente iguales y tan necesarias como las de su compañero; también ha trabajado con frecuencia más que el hombre.

Aunque por mucho tiempo se ha puesto erróneamente que la mujer mexicana ha tenido una participación casi nula y, por consiguiente, poco relevante en la economía nacional. Con tal apreciación se oscurece el papel que ésta ha jugado en la producción del país.

³⁵ CASTELLANOS, ROSARIO, Declaración de Fe, Reflexiones sobre la situación de la mujer en México, Alfaraguara, 1996, pp. 90-91

7.2 REZAGO DE LA MUJER, SOCIEDAD DE HOMBRES

Culturalmente se considera que existe una determinación biológica para justificar el comportamiento y la vocación de la mujer y del hombre en el mundo.

El culto de Mitra, excluía radicalmente a las mujeres, mientras que Sócrates las ignoraba Platón no encontraba sitio para ellas, Aristóteles las juzgaba como defectuosas e incompletas para la naturaleza. Eurípides, dirigiéndose a Zeus, le pregunta: porqué había implantado bajo la luz del sol y junto a los hombres a esos seres de vicio y de engaño, que son las mujeres.

La naturaleza ha hecho a nuestras mujeres esclavas... deben ser con mayor razón propiedad de hombres puesto que tienen que asegurarle una descendencia aseveraba Napoleón, en tanto Lutero aseguraba que la mujer había sido creada con un solo fin: servir a los hombres y ayudarles.

La lucha entre el poder natural de las mujeres y el poder cultural de los hombres es la separación radical entre el mundo masculino y femenino.

Las conductas y actitudes sexuales masculinas tienen una fuerte carga genética y por lo tanto endocrinológica³⁶

7.3 SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La participación de la mujer en actividades sindicales se ha hecho presente desde los primeros sindicatos en nuestro país.

El derecho de asociarse para defender los derechos de los trabajadores fue uno de los mayores logros de los siglos XIX y XX.

Este logro social requiere su renovación para cumplir su objetivo principal: La defensa de los derechos laborales de hombres y mujeres.

Desde el inicio de las organizaciones sindicales se negó la afiliación sindical en oficios calificados a las mujeres, ello propició que organizaran sus propios sindicatos en algunas ramas tradicionales de la mujer. Eran los momentos de la revolución industrial, cuando miles de mujeres llenaron las

fábricas y los talleres, a pesar de la resistencia de los obreros en contra de la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, pues se le consideraba la adversaria, la que abarata los puestos de trabajo, la competidora, después de tanto tiempo, en nuestro país como en otras partes del mundo, la presencia de la mujer en la dirección sindical sigue siendo poco representativa, a pesar de la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo asalariado.

Desde entonces ha existido una contradicción entre el movimiento obrero y la reivindicación de los derechos de las mujeres, como mujeres y como trabajadoras. La problemática de las trabajadoras no ha sido planteada de manera específica. El punto de vista generalizado dentro del sindicalismo es que estos problemas no tienen que ver con la lucha con la empresa, ni con la lucha sindical. Es muy común creer que los problemas, las preocupaciones e intereses de trabajadores y trabajadoras son coincidentes, que entre las mujeres y los hombres que trabajan fuera de casa, que desempeñan un trabajo asalariado, los intereses son comunes. Pero esto es una verdad a medias.

Afirmar hoy que el sindicalismo sigue siendo cosa de hombres y que la visión masculinizada de la sociedad predomina en él de forma abrumadora no es nada nuevo hay quienes dicen que es “normal que la estructura de los sindicatos estén compuestas básicamente por hombres, aunque sus afiliadas representen porcentajes superiores, como en el sector servicios”. También ven normal que las trabajadoras no estén representadas proporcionalmente por otras mujeres en el sindicato y que por lo tanto en las agendas, políticas, asambleas y congresos no se aborden temas de las trabajadoras. Seguir sin tomar en cuenta que hombres y mujeres es la clase trabajadora, no nos permitirá avanzar en el proyecto político sindical, ver con un lente más amplio, con perspectiva de género, que la realidad es distinta y por lo tanto el tratamiento debe ser distinto a lo acostumbrado.

Con frecuencia escuchamos decir que “las mujeres no participan porque no quieren o no les interesa el sindicato”, cuando en realidad no hay las menores condiciones para una participación que tome en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras. En la realidad la práctica sindical cotidiana no toma en cuenta que la mujer no puede participar de la misma manera que los hombres en el terreno sindical y político, si antes no se cambia la situación materia (trabajo doméstico, cuidado de las y los hijos, guardería horarios, etc.) y las ideas dominantes existentes en la sociedad y seno de los sindicatos.

³⁶ GREN WILSON, “Psicología del Sexo” Herder, Barcelona 1981

El papel de la mujer dentro de la familia y la división sexual tradicional del trabajo, que implica “mujeres en la casa y hombres a la plaza”, permite que la mujer priorice en primer lugar a su familia.

Las mujeres saben que pueden faltar a una reunión sindical si tienen alguna dificultad pero saben también que no pueden faltar a su tarea de recoger al hijo de la guardería, por que esto depende casi exclusivo de ella. No se trata de que la madre trabajadora no dé atención a su familia sino que esta carga de responsabilidades se reparta y ella tenga tiempo para asistir a las reuniones sindicales, que a propósito de ello, éstas se convocan en horarios fuera de trabajo hasta altas horas de la noche.

Por otro lado las mujeres de por sí tienen que vencer mucho más obstáculos que los varones para incorporarse al trabajo asalariado y cumplir con su responsabilidad en el puesto de trabajo en donde hay políticas laborales inflexibles establecidas por el patrón y que a veces no dista mucho de las políticas de participación sindical, donde se supone se pueden negociar las condiciones para poder asistir. El rol de la mujer en la familia, son factores interiorizados y fuertemente arraigados el hecho de que la mujer aporte dinero a la economía de la familia o incluso sea la que aporte la mayor parte o sea jefa de familia, no la libera de seguir haciendo las tareas domésticas.

Las mujeres trabajadoras no ven tratados los problemas que por ser mujeres y asalariadas viven se les da un horario de trabajo y tratamiento como si fueran hombres, como si tuvieran alguien que les sacara adelante el trabajo doméstico cotidiano. Así pues la practica de dar tratamiento igual a hombres y mujeres en la lucha sindical, da como resultado un trato históricamente excluyente.

Si no se comprende esto, si se sigue considerando que lo que ocurre fuera del marco estricto del trabajo asalariado son “problemas personales”, se está excluyendo de hecho a las mujeres de la lucha sindical y se está aceptando y fortaleciendo la división sexista en el trabajo asalariado. El sindicato no se ha preocupado en absoluto de la organización familiar con factor de operación de las mujeres, sino que ha actuado para reforzarla y permitir que las trabajadoras desempeñen mejor su papel tradicional.

Las trabajadoras parece que no sólo nos enfrentamos a las exigencias del patrón, sino además, nos enfrentamos a los hombres, nuestros propios compañeros de clase, con el patrón

solo nos une la relación de trabajo, en cambio con nuestros compañeros nos une la condición de clase trabajadora.

La acción sindical y su vitalidad no son sólo una función de perfil, sexo, número de sus afiliados y otros factores estructurales. Los sindicatos son sujetos voluntarios que dentro de ciertos límites son capaces o no de crear instituciones, acuerdos igualitarios o subordinados y que los terrenos de acción sindical o no sólo dependen de las características de los trabajadores, sino también del entramo institucional y la acción política.

Los sindicatos, si bien son instituciones de clase, sus prácticas y demandas son patriarcales superación de los obstáculos para la participación de la mujer en los sindicatos nos remite situaciones sobre la democracia participativa y la democracia representativa del voto: una revisión en la estructura representativa no estaría mal y sería muy oportuna en estos momentos de grandes cambios; es cierto que nadie puede hablar por el otro o la otra y que las mujeres tienen que encontrar su propia voz en el sindicato, por eso es necesaria una mayor representación en las dirigencias sindicales.

En el contexto de globalización donde la productividad y la competitividad son elementos esenciales para poder participar en el mercado, es común escuchar que los sindicatos no están preparados para satisfacer las necesidades de los trabajadores o de la empresa. Se afirma también que en el peor de los casos estas organizaciones son un obstáculo para la competitividad del país de las compañías.

No obstante, los sindicatos deben ser uno de los principales agentes de cambio necesarios para que el ámbito laboral se humanice, se profesionalice y se modernice.³⁷

Ahora más que nunca, la modernización sindical requiere de revalorar la dignidad de la persona, y por ende, de las mujeres, así como su centralidad en la sociedad, en la empresa y el sindicato. La mayoría de las organizaciones sindicales han creado secretarías de mujeres, lo cual ha obligado a introducir los temas vinculados con la perspectiva de género dentro de la agenda de las organizaciones y también ha permitido aumentar significativamente el número de afiliadas a los sindicatos.

Sin embargo un aumento proporcional no se ve todavía a nivel de la dirigencia.

³⁷ REYES, MARÍA O, "Participación de la mujer en los sindicatos". pp. 1 - 3, México 2006

Otros factores que impiden a la mujer acceder a un puesto de toma de decisiones en los sindicatos son el hostigamiento sexual la falta de confianza hacia las agremiadas, los modelos “tradicionales” de liderazgo, así como la subvaluación del desempeño femenino, que en términos generales se traduce en poco apoyo institucional

En un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, en el que participaron 217 sindicatos del mundo revela que las mujeres que se afilian a sindicatos siguen siendo menos numerosas que los hombres en casi la tercera parte de los sindicatos, menos del 30 por ciento de los miembros son mujeres; y el 60 por ciento de los sindicatos menos de la mitad de sus miembros son mujeres.

Las mujeres no estamos representadas de manera proporcional en la dirigencia sindical. Las mujeres constituyen menos de la tercera parte de los integrantes de las ejecutivas en más de 60 por ciento de los sindicatos que entraron en el sondeo. Entre los factores que impiden que las mujeres se conviertan en miembros de los sindicatos, el más comúnmente mencionado, que también fue señalado como el más importante, es que las mujeres no comprenden de qué manera pueden ayudarlas los sindicatos. Además la cultura sindical y sus actividades, dominadas por hombres o las reacciones hostiles de los hombres agremiados también tienden a desalentar a las mujeres a afiliarse.

Se considera que deben emprenderse acciones con el objetivo de potenciar la riqueza de la aportación que puede ofrecer la participación femenina en los sindicatos, tales como:

- El desarrollo de programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones, incluidos los sindicatos.
- La aplicación de criterios transparentes para los puestos de adopción de decisiones y garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres;
- El reconocimiento de que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la familia fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, y la adopción de medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas las encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y profesional;

- El aumento de la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos a través de la capacitación.
- Así como proporcionar a mujeres y hombres una capacitación con perspectiva de género con el fin de fomentar relaciones de trabajo no discriminatorias.

La promoción de liderazgos femeninos dentro de los sindicatos nos beneficia a todos. A las empresas pues la productividad y la eficiencia pueden aumentar si mujeres más capacitadas y preparadas, acceden a todo tipo de puestos. A los sindicatos, pues una mujer que cuente con más posibilidades de desarrollo, tanto en la esfera laboral como en el ámbito sindical, podrá también asumir un papel más activo y protagónico en la vida de la organización gremial.

Los sindicatos deben reconfigurarse como una asociación que vele por los intereses de sus agremiados y agremiadas con un sentido de justicia y bien común, recobrando su calidad de actores fundamentales en la transformaciones laborales con un enfoque humano.

7.4 SINDICATOS DE MUJERES

En la actualidad existen varios sindicatos donde las mujeres tienen mayoría tanto de representantes como de agremiadas, un ejemplo representativo de ello son los siguientes sindicatos, en donde la participación de la mujer son mayoría:

Sindicatos de la industria textil en el ramo de la industria textil en el ramo de la confección (costureras), el sindicato del magisterio, sindicato de maquiladoras, el sindicato de sobrecargos de aviación, sindicatos de enfermeras y personal de salud de hospitales privados, sindicato de laboratorios químico farmacéuticos , sindicato de camaristas y otras empleadas de hotelería, etc.

Pero existe una baja representación femenina en los puestos sindicales, debido principalmente a la falta de tiempo libre disponible, a la falta de preparación para las directivas sindicales, a los horarios de las principales actividades gremiales y al poco interés de ellas a la oposición de ellas a los socios varones.

Quizá una de las causas de la situación de crisis actual en el sindicalismo ha sido la poca representación de las mujeres en los movimientos sindicales.

Por lo regular, la mujer no tiene cabal conocimiento del significado de la asociación social, muchas veces se asusta por estar abiertamente en contra del patrón y prefiere sentir que apoya a sus compañeros varones en sus reivindicaciones antes que aparecer como solicitante del grupo que reclama. Los sindicatos de ramas de actividad típicamente femeninas logran mayores grados de afiliación, ya que la mujer se siente amparada y se asocia con más facilidad.

7.5 EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Las organizaciones sindicales deberían ser guardianes de los derechos femeninos en materia de empleo u formación profesional. A ellas incumbe una buena parte de la responsabilidad por el reconocimiento de los principios de la no discriminación. Para obtener un verdadero cambio es indispensable que participen decididamente en las acciones que han de realizarse para lograr la vigencia práctica de dichos principios.

En América Latina, los gremios de trabajadores no han luchado para que las condiciones de trabajo y formación sean iguales para hombres y mujeres. Los líderes sindicales se percatan de los problemas, mas no tienen tiempo de preocuparse por ellos, puesto que hay tantos otros aspectos a reivindicar a favor de los intereses masculinos, que no siempre benefician por extensión a las mujeres

Aún en las empresas donde hay mayoría de las mujeres, la actividad sindical no ha logrado organizarse para obtener una real paridad entre los sexos. Los contratos colectivos que no indican sexo de los trabajadores se suponen válidos para ambos; no obstante, su aplicación es discriminatoria en la mayoría de los casos. Por ejemplo, el caso de los salarios, cuando se ha logrado equipar la remuneración de trabajadores y trabajadoras, se llega a igual salario para igual puesto pero no para puesto de igual valor.

Es hora que las organizaciones de trabajadores tomen conciencia de que el empleo de mujeres no es un problema marginal de poca importancia y que reclamen enérgicamente por sus derechos en el empleo y la capacitación.

La participación de las actividades sindicales en la formación de las mujeres sindicalizadas es un derecho y un deber. A fin de realizar esa participación es necesario que las organizaciones sindicales utilicen los mecanismos mas adecuados y eficaces para organizarla,

tales como la legislación, los contratos colectivos de trabajo y programas que el gobierno establece.

Los órganos de representación de los trabajadores deben velar por el establecimiento y respeto de prácticas igualitarias que aseguren que la educación obrera y la capacitación sean extendidas a las mujeres así como que correspondan a sus necesidades. Para ello deben impulsar la adopción de textos legales y reglamentarios, contratos colectivos de trabajo y contratos individuales que hagan efectiva la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras.

Los sindicatos deben acoger cada vez más mujeres en sus órganos de dirección y reflexionar sobre el peligro que significa para el movimiento sindical una fuerza de trabajo femenina carente de orientación, formación profesional, reconocimiento y promoción. Conscientes de los problemas familiares que afectan a las trabajadoras, podrían insistir en el establecimiento de servicios de apoyo que faciliten su actividad como en el caso de las guarderías, las casas cuna, los premios para capacitación, los programas de formación dentro de la empresa, o las licencias pagadas por enfermedad de los hijos (que beneficien a cualquiera de los cónyuges).

Por fin, los sindicatos deberían proporcionar programas para el cambio de las actitudes masculinas frente a las obligaciones domésticas, instando por todos los medios a sus afiliados para que compartan las responsabilidades del hogar y, la de crianza de los niños.

7.6 EL RETROCESO EN LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO DE LA CLASE OBRERA.

Es un tema candente en México y en cualquier lugar del mundo: el del futuro del trabajo y del sindicalismo en las épocas de neoliberalismo.

Esta cuestión para México reviste mayor importancia si recordamos que desde hace años se vive en nuestro país una “transición política”.

En el terreno laboral-sindical, prevalecían los controles propios de un régimen de esta naturaleza, corporativo-patrimonial. Sindicatos verticales, poco o nada democráticos (salvo gloriosas excepciones), controlados por grupos políticos de larga data; por dirigentes que volvieron esa representación un verdadero modo de vida. En uno y otros, los recursos económicos muchas veces fueron usados por los miembros de esa élite en beneficio propio.

Resultando un retroceso en las condiciones de vida y de la clase obrera mexicana.

El protagonismo de las mujeres como trabajadoras, como sindicalistas, no escapa de esa situación. Aunque el movimiento de los diversos y activos grupos de mujeres trabajadoras ha dado lugar a que el Estado, los empresarios e incluso los mismos hombres que dirigen hoy los sindicatos se sensibilicen de la situación de ellas, los avances que han logrado son limitados. Persisten, sin lugar a dudas, los bajos salarios de las mujeres en la industria, la discriminación laboral y, en fin, un conjunto de situaciones; esto sucede cuando participan también en un sindicato, la cual todavía es muy limitada y, cuando se da, es en los cargos secundarios, “propios” (según la lógica patriarcal) de las mujeres, mientras los hombres siguen controlando a su antojo los sindicatos, el escenario de estos, “rígidos” ante los cambios no han variado mayormente.

Estos sindicatos sin propuesta para afrontar los nuevos cambios propiciados por un agresivo modelo estatal para el trabajo académico centrado en la productividad a toda costa, en la competencia, en la medición rigurosa. Nada indica que, salvo algunos casos en los que los sindicatos han recuperado cierto espacio de negociación, este panorama vaya a cambiar de manera rigurosa.³⁸

7.7 LOS RETOS DE LA MUJER EN LA ACTIVIDAD SINDICAL

Las recomendaciones para contribuir a que la incorporación de la mujer en la actividad productiva de México y por ende a que la actividad sindical se incremente en calidad son:

Los grupos de mujeres sindicalistas urbanas deben realizar programas sobre la participación de la Mujer en la actividad económica de México, dentro del grupo a que pertenecer y hacerlas extensivas a centros suburbanos y de provincia.

Realizar investigación para identificar la magnitud, evolución y niveles de remuneración de la mujer.

Luchar para eliminar la división del trabajo por sexo, las desigualdades del salario y los obstáculos para el ascenso de la mujer trabajadora a través de la labor sindical.

³⁸ 4.-. SÁNCHEZ DÍAZ, SERGIO G, “Trabajo y Sindicalismo en México en una época de transformaciones económicas y políticas” pp. 1 - 8 <http://www.memoria.com.mx/159/Sanchez.htm> (rubro publicaciones electrónicas)

Pedir a las autoridades que desarrollen programas de incorporación a grupos marginados (por ejemplos las llamadas Marías) a actividades productivas y mejor remuneradas, sin disociarlo del problema del grupo social y familiar a que pertenecer. Esto no será suficiente si no se desarrollan programas encaminados a ampliar las oportunidades de trabajo en el campo, tanto para hombres como para mujeres, ya que es el campo de donde provienen estas personas.

Debe pugnar porque la educación se oriente hacia la creatividad de acuerdo con sus inclinaciones, sin distinción de sexo, para que de esta manera se termine la discriminación para las mujeres hacia ciertas áreas.

Que las instituciones encargadas de la educación, capacitación para el trabajo y difusión, desarrollen una labor tendiente a hacer comprender a todos los miembros de la sociedad, la realidad socioeconómica del país y con ello la necesidad de que la participación de la mujer en la vida económica, social y política mejore en calidad y cantidad.

Que los sindicatos procuren la capacitación de la mujer en el trabajo, a fin de que mejoren sus oportunidades de movilidad ocupacional. Estos programas deberían de incluir desde alfabetización, ya que en general la mujer cuenta con una instrucción menor a la del hombre.

La capacitación debe hacerse en los propios centros de trabajo y durante la jornada de trabajo, esto se propone en todo el país y en todos los sectores (agrícola, de transformación, de comercio y servicios)

Que se haga efectiva la obligación del empresario de capacitar a sus trabajadores, sin distinción de sexo por medio de representantes sindicales.

Agrupaciones afines y autoridades de trabajo, detecten los campos de trabajo en que hay escasez de mano de obra a fin de poder derivar programas de capacitación para trabajadores con inclusión de la mujer, eliminando la idea de territorios de hombre y territorios de la mujer.

Se propone que se formen comités de personas capacitadas que juzguen sobre la experiencia de la trabajadora y le otorguen un certificado de capacitación que permita a la trabajadora ascender a mayores niveles salariales.

Promover a través de los sindicatos y de comités de mujeres obreras, que la mujer y en general que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones, por medios de conferencias, mesas

redondas, publicaciones y medios masivos de comunicación, así como a través de los programas implementados por la Dirección General de Equidad y Género creada por el Gobierno federal con la única misión de impulsar la incorporación y permanencia de las mujeres en la actividad económica y laboral del país en condiciones de igualdad de oportunidades, así como erradicar cualquier tipo de discriminación en el trabajo e implantar una cultura laboral con enfoque de equidad de género, complementar el ingreso familiar, mayor nivel de escolaridad, desarrollo tecnológico, promoción y toma de conciencia de que los derechos humanos son también derechos de las mujeres.

Las mujeres en México son más de la mitad de la población y los problemas que a ellas afectan lesionan a toda la sociedad, resultan ser el 34% de la fuerza laboral.

Debe organizarse grupos de trabajadoras en las empresas que vigilen las condiciones de trabajo (jornadas, horarios y calidad de comidas, estado y funcionamiento de las guarderías) con el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que su opinión sea básica para que los sindicatos promuevan las medidas preventivas y de bienestar que sean necesarias.

Existe falta de representación efectiva de los intereses de las trabajadoras debido a que siempre son hombres los representantes sindicales, se requiere que los sindicatos promuevan la representación sindical femenina.

Apostamos por que la modernización sindical lleve implícita la valoración de la dignidad de la persona, y por lo tanto de las mujeres, así como su centralidad en la sociedad, la empresa y el sindicato.

Por otra parte, la mayoría de las organizaciones sindicales, han creado en sus comités, secretarías de la mujer, lo cual ha impulsado que en sus agendas se incluyan temas vinculados con la perspectiva de género, lo que a su vez propiciado un aumento significativo en el número de afiliadas.

El único pero es que el número de mujeres dirigentes aún es muy reducido y la gran mayoría de las mujeres no conocen realmente cuál es la labor que el sindicato hace por ellas

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde tiempos antiguos, los trabajadores se han asociado con la finalidad de satisfacer aquellas necesidades que por sí solos no les sería posible realizar.

SEGUNDA.- La organización de la clase obrera, nos lleva a determinar que busca el beneficio de las personas que la integran, sin tener un fin lucrativo, en algunos casos.

TERCERA.- A pesar de que durante la colonia se establecieron disposiciones tales como las contenidas en la relación a los trabajadores y sobre todo hacia los indígenas, ya que la mayoría de los conquistadores hicieron caso omiso a dichas leyes. Y con ello se cometieron grandes injusticias en contra de los nativos, al grado de que los españoles los consideraban de su propiedad.

CUARTA.- El movimiento obrero surgió cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia de su situación y de sus derechos, pero en el periodo independiente no tuvo claro conocimiento de su problema, de sus objetivos y metas, debido al entorno social en el cual se encontraban ya que eran considerados inferiores y las condiciones no eran favorables para su organización y con ella la reivindicación de sus derechos.

QUINTA.- La organización sindical en México es el resultado de las grandes opresiones en las cuales se encontraba la clase trabajadora, motivo que ocasionó movimientos huelguistas, como los que se suscitaron en Cananea y Río Blanco, así mismo, la revolución mexicana condujo a reformas en la vida económica de México moderno.

SEXTA.- Desde temprana edad escuchamos de la existencia de los sindicatos, de las huelgas, del salario, entre otros y han sido diversos los cambios para descubrir su significado, ya sea en pláticas familiares, en la escuela o a partir de nuestra incorporación como trabajadores en alguna empresa. De manera natural nos hemos ido familiarizando con éstas y otras palabras o

conceptos, conociendo parcialmente de su significado, que hoy sabemos pertenecen al ámbito del derecho del trabajo.

SEPTIMA.- La huelga es un proceso para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consisten en la suspensión del mismo, y es el instrumento jurídico más eficaz para la reivindicación de la clase obrera mexicana.

OCTAVA.- El concepto de sindicato, lo encontramos perfectamente establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y así mismo, todos los electos fundamentales para su formación y constitución.

NOVENA.- En México, el sindicato es una institución de Derecho Colectivo de Trabajo que tienen como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora.

DECIMA.- El registro de los sindicatos es un elemento que formaliza la existencia legal del organismo como sujeto de derecho y obligaciones, pero debemos tomarlo como un acto administrativo, que el Estado otorga a estas agrupaciones sindicales, aunque el registro dependa de su constitución, sino de su capacidad de actuar.

DECIMO PRIMERA.- De acuerdo a la Ley se les prohíbe a los sindicatos la intervención en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro, por que no estarían cumpliendo con los objetivos y finalidades para la que fueron creados.

DECIMO SEGUNDA.- El buen funcionamiento de los sindicatos, depende de la manera en que se encuentran organizados, es decir de acuerdo a como redactan sus estatutos y establecen a su vez los órganos que lo confirman y sus atribuciones para el buen funcionamiento del mismo.

DECIMO TERCERA.- La participación de la mujer en los sindicatos, se da mucho después de que los hombres se empezaron a organizar.

Ya que es hasta el siglo XIX que se abre un tiempo hacia la lucha ciudadana de las mujeres, este mismo siglo fue donde se cobijó la igualdad entre los sexos.

DECIMO CUARTA.- El movimiento revolucionario encontraría en la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 su principal cauce, a través del cual se inscriben por primera vez los derechos de las mujeres.

DECIMO QUINTA.- Pero existe una baja representación femenina en los puestos sindicales, debido principalmente a la falta de tiempo libre disponible, a la falta de preparación para las directivas sindicales, a los horarios de las principales actividades gremiales y al poco interés de ellas a la oposición de a los socios varones.

DECIMO SEXTA.- Se debe promover a través de los sindicatos y de comités de mujeres obreras, que la mujer y en general que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones, por medios de conferencias, mesas redondas, publicaciones y medios masivos de comunicación, así como a través de los programas implementados por la Dirección General de Equidad y Género creada por el Gobierno federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social así como en las demás dependencias; con la única misión de impulsar la incorporación y permanencia de las mujeres en la actividad económica y laboral del país en condiciones de igualdad de oportunidades, así como erradicar cualquier tipo de discriminación en el trabajo e implantar una cultura laboral con enfoque de equidad de género, complementar el ingreso familiar, mayor nivel de escolaridad, desarrollo tecnológico, promoción y toma de conciencia de que los derechos humanos son también derechos de las mujeres.

DECIMO SEPTIMA.- Existe falta de representación efectiva de los intereses de las trabajadoras debido a que siempre son hombres los representantes sindicales, se requiere que los sindicatos promuevan la representación sindical femenina.

DECIMO OCTAVA.- Que las mujeres sindicalistas como sector, promuevan que los sindicatos, agrupaciones afines y autoridades de trabajo, detecten los campos de trabajo en que hay escasez de mano de obra a fin de poder derivar programas de capacitación para trabajadores con inclusión de la mujer, eliminando la idea de territorios de hombre y territorios de la mujer

DECIMO NOVENA.- Por último cabe destacar que el siglo XXI es en el que tanto hombres como mujeres construiremos una sociedad en la que ser mujer y ser hombre sea una forma de designar personas más libres, solidarias responsables y justas. Lograr que la construcción de género no siga siendo un factor de desigualdad social debe de ser colocado como una de las prioridades de una sociedad que aspira a ser democrática.

SUGERENCIAS

Un sindicalismo moderno sería la solución para superar la crisis de este gremialismo en el que se ha convertido el movimiento sindical tradicional; ya que de no hacerlo así, se podría caer en el vicio de la representación y en la incapacidad de organización de los grandes sindicatos, creándose sin duda, nuevas formas salvajes de corporativismo.

Por lo anteriormente expuesto, se debe fortalecer la democracia en el interior de los sindicatos, ya que es necesario un sindicato comprometido con un deber democrático, participativo, innovador y autónomo. Por lo que se deben buscar nuevas perspectivas de tipo social y no concentrarse únicamente en el ámbito de la empresa, por eso se debe luchar por una preparación sindical mayor, impartir cursos, seminarios, etc.; destinados a todos los trabajadores con el objeto de que adquieran mayor conciencia de clase, y así conquistar mejores condiciones de vida para sus integrantes.

Al respecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, actualmente da a los trabajadores éste tipo de apoyo a fin de que se preparen y conozcan mejor sus derechos y obligaciones, cabe mencionar, que también el gobierno federal a través de la misma secretaría, con su programa de Nueva Cultura laboral, en sus pretensiones más ambiciosas está la de que los trabajadores se capaciten y continúen sus estudios, aunque es claro que se debe luchar contra la apatía y falta de interés de quienes aún siguen con la arcaica idea del ¿para qué? ,

Sin considerar que el objetivo primordial es el mejoramiento de las condiciones de vida de sus familias, cambiar la mentalidad y esto a su vez, no solo beneficiará al sindicato sino que repercutirá en el beneficio de nuestro país.

Urge un cambio de mentalidad, que los hombres y mujeres participen en este sector dependiendo de aquella función que tradicionalmente la sociedad ha asignado a cada uno de los géneros. El mundo de trabajo sigue considerando que los hombres son proveedores económicos y por lo tanto

continúan con la costumbre de disponer del varón en cualquier momento y lugar mientras que a la mujer se le ve como ama de casa y madre de familia, dicha visión dificulta la adecuación de un mercado laboral conformado tanto por hombres como mujeres, ambos con responsabilidades familiares.

Por último se necesita que el sindicato tenga una visión integral, no ver solamente por sus agremiados, sino también por sus familias. Gobierno, Empresas y Sindicatos deben integrar ambas esferas: FAMILIA Y TRABAJO.

Hacemos votos por que las futuras prestaciones laborales faciliten a las y los trabajadores tener una vida digna después del trabajo, que protejan realmente a la familia, si no no sirve de nada.

Actualmente contamos con empresas que son amigables con el medio ambiente, y se preocupan por el cuidado de la ecología, con mayor razón han de cuidar el entorno natural de los trabajadores, que es la familia. Por lo que hacemos hincapié en que se amplíe el horizonte de sindicatos y empresas para que seamos familiarmente responsables en todos los ámbitos.

BIBLIOGRAFIA

BENSUSAN AREUS, GRACIELA. “Estudio del Marco jurídico que Apoya a la Organización Sindical del Trabajo.” Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México. 1982.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL “Las obligaciones en el Derecho Laboral” Ed. Cárdenas, México 1978.

CASTORENA, J. JESÚS “Manual de Derecho Obrero”, sexta edición, Editorial Porrúa, México. 1984.

CASTELLANOS, ROSARIO, Declaración de Fe, Reflexiones sobre la situación de la mujer en México, Alfaraguara, 1996, pag. 90-91

DE LA CUEVA, MARIO “El Nuevo Derecho del Mexicano del Trabajo”
Tomo I, Doceava Ed. Editorial Porrúa, México 1990.

DAVALO, JOSÉ “Derecho del Trabajo” Tomo II Tercera Ed. Editorial Porrúa, México 1990.

De BUEN, NÉSTOR “Derecho del Trabajo” Tomo II Ed. Porrúa México 1994.

G. SÁNCHEZ DÍAZ, SERGIO “Trabajo y Sindicalismo en México en una época de transformaciones económicas y políticas” Pág. 1 a la 8

GREN WILSON, “Psicología del Sexo” Herder, Barcelona 1981

GUTIERREZ VILLANUEVA, REYNOL “La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica” Primera Ed. Ed. Porrúa, México 1991.

KRAUZZE, ENRIQUE, El sexenio de Ávila Camacho, México Siglo XX, Ed. Clio, 1999, pag. 46

NORIEGA CANTÚ, ALFONSO “Los Derechos Sociales Creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917” Primera Ed. Ed. UNAM, México 1988.

0. REYES, MARÍA “Participación de la mujer en los sindicatos” Pag. 1 a la 3 México 2006 <http://www.yoinfluyo.com.mx>

RAMÍREZ ROJO, JUAN IGNACIO Procurador Auxiliar Federal de la Defensa del Trabajo. Encargado del Proyecto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo “Cien Preguntas y Respuestas que todo Trabajador debe Saber con relación a los Sindicatos” Agosto del 2000.

ROCHA, MARÍA EVA, El Álbum de la Mujer, el Porfiriato y la Revolución, Volumen IV, México INAH 1991, pag. 30

TRUEBA URBINA, ALBERTO “Nuevo Derecho del Trabajo” Sexta Ed. Ed. Porrúa, México 1981

DICCIONARIOS

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DEL DERECHO USUAL. Tomo IV; Cabanelas Guillermo, Catorceava ed. Heliasta Argentina 1979.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo II Instituto de Investigaciones Jurídicas. Quinta ed. Editorial Porrúa, México 1992.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Tomo IV Instituto de Investigaciones Jurídicas. Quinta ed. Editorial Porrúa, México 1992.

LEGISLACIÓN

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMÚN Y PARA TODA LA REPÚBLICA EN MATERIA FEDERAL. ed 75 Ed. Porrúa. México 2007

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Leyenda, S.A. de C.V., México 2005

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Treceava Ed. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 2003.