



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS, HACIA LA CLASE TRABAJADORA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
EDUARDO CARRICHE TORRES

ASESOR:
LIC. LEOPOLDO GARCÍA BERNAL

MÉXICO

2002.



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.

"A DIOS"

GRACIAS SEÑOR, POR HABERME DEJADO VIVIR
NUEVAMENTE Y PODER REALIZAR ESTA META, GRACIAS
POR TU INFINITA VOLUNTAD QUE TUVISTE CONMIGO.
GRACIAS PORQUE SIEMPRE HAS ESTADO DESDE EL
PRINCIPIO HASTA EL FINAL.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

**AGRADEZCO, PORQUE ME BRINDO LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER A ELLA,
Y TENER EL HONOR DE SEGUIR SIENDO UNIVERSITARIO, DONDE ME PUDE
REALIZAR COMO UN PROFESIONISTA UTIL, LOGRANDO UNA DE MIS
AMBICIONES MAS IMPORTANTES DE MI VIDA**

A LA ENEP ARAGON:

**TE AGRADEZCO PORQUE ME BRINDASTE TUS PUERTAS ABIERTAS, MI
SEGUNDA CASA, DONDE PUDE ENTENDER Y REALIZAR MIS LOGROS,
GRACIAS ENEP ARAGON PORQUE SIEMPRE HAS SIDO DIGNA DE
ADMIRACIÓN.**

A MI MADRE:

SEÑORA: EPIFANIA CARRICHE TORRES

TE DOY GRACIAS MADRE, QUE SIEMPRE ESTUVISTE INCANSABLEMENTE CONMIGO, POR TU LUCHA, CONSTANCIA, SACRIFICIO Y POR TODOS TUS LOGROS, PORQUE SIEMPRE HAS ESTADO A LADO MIO Y EN EL MOMENTO PRECISO, GRACIAS "MADRE MIA", POR TU EJEMPLO Y TU ENSEÑANZA QUE SIEMPRE NOS INCULCASTE. CON RESPETO Y CARIÑO PARA TI.

"GRACIAS MADRE"

A MIS HERMANOS:

**MIGUEL ANGEL CARRICHE TORRES
MARIA DEL PILAR CARRICHE TORRES
CARLOS CARRICHE TORRES
ARTURO CARRICHE TORRES**

GRACIAS HERMANOS POR SU
INTERVENCIÓN Y APOYO QUE SIEMPRE ME
BRINDARON EN TODO MOMENTO DE MI
VIDA DE ESTUDIANTE, Y QUE SIEMPRE
PERMANEZCAMOS UNIDOS.

A MIS SOBRINAS:

**M. DEL CARMEN DE LUNA CARRICHE
P. JAZMÍN DE LUNA CARRICHE
M. DOLORES CARRICHE ROSAS
J. EPIFANIA CARRICHE ROSAS**

POR SU INQUIETUD, INSPIRACIÓN Y
TRAVESIA QUE TUVIERON HACIA MI, CON
EL ANIMO QUE SIEMPRE HAN TENIDO
CONMIGO, Y POR SEGUIR ADELANTE. CON
MUCHO CARÍÑO PARA USTEDES

AL SEÑOR:

EDUARDO CALLEJAS ROJAS

TE DOY GRACIAS, PORQUE SIEMPRE FUISTE COMO UN PADRE PARA MI, PORQUE SIEMPRE ESTUVISTE A LADO MIO, PORQUE SIEMPRE DEDICASTE TU TIEMPO, COMPRENSIÓN, DEDICACIÓN, ESFUERZO Y PRINCIPALMENTE TUS CONSEJOS Y APOYO QUE ME BRINDASTE PARA MI, GRACIAS EDUARDO POR TODO ES O Y MAS.

A: ROCIO SÁNCHEZ CORONADO

GRACIAS POR TU INTERVENCIÓN EN LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO, PORQUE ESTUVISTE APOYÁNDOME A SEGUIR ADELANTE Y CONCLUIR UNO DE MIS PROPÓSITOS, POR MI COMPAÑERA QUE ERES. PARA TI ROCIO, POR TU APOYO SINCERO.

A MI ASESOR:

LIC. LEOPOLDO GARCIA BERNAL

**POR SU DESINTERESADA INTERVENCIÓN, CONSEJOS, OBEDIENCIA Y
MOTIVACIÓN QUE TUVO PARA MI, PARA LA ELABORACIÓN DEL
PRESENTE TRABAJO DE TESIS. SIN DUDA UNA GRAN PERSONA
PROFESIONAL**

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES

1.1 Antecedentes del Sindicato.....	1
1.2 Conceptos Generales.....	7
1.3 Derecho Colectivo del Trabajo.....	11
1.4 Los Sindicatos.....	14
1.5 Sindicalismo en Nuestro Pais.....	19

CAPITULO II

LA CLASE TRABAJADORA

2.1 Antecedentes de la Clase Trabajadora.....	28
2.2 Conceptos de Trabajo.....	32
2.3 Esencia y Fines del Derecho del Trabajo.....	34
2.4 Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.....	37
2.5 Derechos y Deberes de la Clase Trabajadora.....	41
2.6 Estabilidad Laboral de la Clase Trabajadora.....	46
2.7 Aspecto Económico.....	52
2.8 Tipos de Salario.....	56
2.9 Capacitación y Adiestramiento.....	62

CAPÍTULO III

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

3.1. Personalidad Jurídica Sindical.....	67
3.2 Capacidad del Sindicato.....	69
3.3 Prohibiciones del Sindicato.....	70
3.4 Obligaciones de los Sindicatos.....	71
3.5 Diversos Tipos de Sindicato.....	79
3.6 Los Estatutos.....	81
3.6.1 Cláusulas de Derecho Dispositivo.....	81
3.6.2 Cláusulas de Derecho Imperativo.....	83
3.7 Fundamentación Jurídica y sus Reglamentos.....	84
3.8 Responsabilidad Civil de los Sindicatos.....	87
3.9 Responsabilidad Penal de los Sindicatos.....	88
3.10 Disolución de los Sindicatos.....	90

CAPITULO IV

INTERVENCIÓN POLÍTICO Y SOCIAL DEL ESTADO

4.1 Derechos Humanos del Trabajador.....	92
4.2 Derechos de Igualdad de la Clase Trabajadora.....	101
4.3 Intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	106
4.4 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	112
CONCLUSIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	124
LEGISLACIONES.....	126
OTRAS FUENTES.....	126

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, surge como consecuencia de las necesidades del hombre, por la excesiva explotación que en siglos y años pasados se venía dando en nuestro país, primeramente con la colonización bajo un régimen extranjero ajeno, que solo vinieron a explotar tierras americanas ricas en todos los recursos que un continente poseía, a raíz de eso surgieron los señores feudales terratenientes o caciques que poseían grandes extensiones de tierras, las cuales eran trabajadas por campesinos, personas pobres, que a pesar de haber trabajado excesivas horas de trabajo tenían que contribuir a las arcas, hacienda o tienda de raya, el cual consistía en pagar tributos o impuestos mejor conocido; el ejemplo mas claro lo tenemos en el gobierno de Antonio López de Santa Ana y Porfirio Díaz del cual surge como consecuencia la Revolución Mexicana como una lucha social, por los derechos del campesino, maquileros, obreros etc, surge entonces el sindicalismo.

En el primer capítulo se habla de los antecedentes del sindicalismo, los movimientos y luchas para que pudiera surgir un sindicato en defensa de los trabajadores, que hasta la fecha el sindicato sólo procura los intereses de su síndico, por lo que cada sindicato debería de regular sus normas para el bienestar del trabajador.

En el capítulo segundo se habla de lo más importante, que un trabajador debe de conocer principalmente que son sus derechos que la Ley establece para poderse defender ya sea con el sindicato o con el propio patrón, por lo que muchos sindicatos no actúan en el momento apropiado para la protección de un trabajador; se menciona el Artículo 123 Constitucional que establece los derechos que tiene el trabajador, así mismo se menciona la estabilidad, capacitación, el salario, sus obligaciones en el trabajo, ya que muchos trabajadores deberían de conocer, y por falta de información, educación, principios o cultura desconoce todos estos derechos; por lo que el sindicato tiene una labor muy grande y poner en marcha estos beneficios para que los trabajadores puedan tener un mejor rendimiento en su trabajo.

Por otra parte en el capítulo tercero que son las obligaciones del sindicato, se habla que es un sindicato, sus obligaciones, cuantos tipos de sindicatos podemos encontrar, sus responsabilidades de ellos, todo esto para que el propio trabajador conozca, determine y vea que el sindicato surgió como medio de defensa, para respetar los derechos que tienen y acabar con los abusos de los patrones, que hasta hoy en la actualidad en empresas o fábricas

tienen que trabajar más aunque ganen menos, con el hecho de tener un trabajo para poder solventar sus necesidades.

En el último capítulo se menciona como interviene el Estado en la Clase Trabajadora, como el trabajador esta protegido en su trabajo, en igualdad, trato y condición social, donde se menciona los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que surge como medio de protección para todos los trabajadores del mundo y que están en la vida económicamente activa.

Con todo esto el sindicato tiene que regular sus normas jurídicas, luchar y vigilar los intereses del trabajador y no de ellos, no tener pactos o acuerdos con los patrones ser verdaderamente independientes, tomar en cuenta las ideas de los trabajadores y principalmente ser un sindicato formado por ellos mismos mas no de patrones.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES

1.1 Antecedentes del Sindicato

“El movimiento sindical mexicano ofrece una peculiaridad notable: de origen anarcosindicalista, participa en la revolución de 1910-1917, abandona luego sus principios tradicionales y adopta oficialmente la ideología de la revolución nacionalista. Se convierte, así, en su sindicalismo casi exclusivamente de negociación. La Revolución Mexicana es la primera revolución agraria de la época moderna, anterior a la revolución rusa. Descontando el caso más reciente de Bolivia, el movimiento sindical mexicano es el único, en América Latina, que ha participado en una revolución triunfante y el primero que se encuentra frente a los problemas surgidos con ella”.¹

Se ha discutido mucho acerca del carácter que cabe atribuir a la Revolución Mexicana. No hay duda que no tiene nada de socialista aunque el socialismo influyó en una parte de los pensadores mexicanos revolucionarios. Se trata de una revolución nacionalista, comenzada como política y continuada como social por la ingerencia en ella del problema educativo, agrario y laboral. Es esencialmente, la primera de las revoluciones de la clase media que parecen caracterizar el actual período de la historia social de Latinoamérica.

A medida que México se va industrializando, que se instalan fábricas textiles, se modernizan algo las minas y se tienden líneas de ferrocarril, una parte del artesano y del campesinado se ve desplazada hacia la industria y forma los primeros núcleos de una clase obrera todavía muy arraigada en la tierra y en el pequeño taller individual.

1. ALBA, Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México. 1964. p. 436.

"En 1823, había 44,800 obreros mineros, 2800 textiles (en fábricas). En las minas, la jornada era de 24 a 60 horas consecutivas, el salario real, de 18 centavos por 14 horas; en las minas y en las fábricas textiles, de 30 centavos por 10 horas. En las reivindicaciones de una de ellas, en 1867, vemos que se pide que las mujeres trabajen 14 horas, para que atiendan los deberes de su hogar.

En 1873 se contaban 43.000 obreros industriales (32.000 de los cuales en las fábricas textiles). La jornada, en verano, de 12 horas y media, y en invierno, de 12 horas. En 1880 hay 400 fábricas que emplean a cerca de 80.000 obreros; a la minería se consagran 70.000 hombres." 2

Durante décadas, el movimiento obrero se limita a defender al artesano por medio de mutualidades, sin intervenir para nada en política; más tarde, se organizan sindicatos, apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse en plano nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa nacional, a preocuparse por los intereses de la sociedad entera tal como la ven los obreros.

"Es revelador que en México casi no haya utopías. El único estudiado hasta ahora es Juan Nepomuceno Adorno, empleado de la renta de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en Los Males de México (1858) y La armonía del Universo (1862-1882). En el primero nos ofrece una especie de teoría pseudomarxista: donde dice que: el trabajo es la fuente de toda riqueza, de todo valor:

El trabajo del hombre dice es superior a toda fuerza física. La solución de los males de México, se halla, pues, en el trabajo; trabajando, cualquiera puede enriquecerse y contribuir a la felicidad de la nación, en que un sistema de papel moneda representativo del trabajo permite el control de todos los ciudadanos." 3

El fourierismo influyó no poco en los Congresos Obreros, donde los marxistas eran minoritarios. Además, el nacionalismo era muy acentuado entre los artesanos,

2. Idem.

3. Ibidem.457.

como lo indica esta frase del periódico La Unión de los Obreros: "Buscar el engrandecimiento de nuestro país por medio del trabajo protegido por las leyes sabias y adaptables a nuestras necesidades; no queremos preponderancia de una clase sobre las otras."

El gran círculo seguía adherido al Comité de Londres de la Internacional y se consideraba socialista, el programa del gran círculo fija como objetivos suyos los siguientes: instrucción de los obreros, establecimiento de talleres en los que se proporcione trabajo al artesano, defensa de las garantías políticas y de la igualdad ante el servicio militar, libertad en las elecciones, nombramiento de procuradores generales de obreros, creación de exposiciones industriales; de artesanos, fijación y variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan.

El socialista dice a propósito de un conflicto de trabajo: Por inconveniente que parezca a algunos este sistema (la huelga) adoptada por los obreros en casos extremos, debemos convenir en que es el único que puede ponerlos a cubierto de la explotación del rico propietario y del despotismo de los capataces. Poco después el mismo periódico decía: "La huelga es, ciertamente, un arma terrible con que puede el operario destruir una negociación."

Además, en el trabajador honrado debe ser recomendable virtud, la prudencia y suponer que el patrono puede y ha de tener debilidades de ser humano.

"El 20 de noviembre de 1874, el Gran Círculo de Obreros formuló un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México de contrato colectivo de trabajo. Del gran Círculo surgió el Gran Círculo Reformista, dirigido por González y cuyo órgano era El Hijo del Trabajo. En 1874, se propuso reunir un Congreso Socialista Internacional en México, que no llegó a celebrarse. En la convocatoria se hace una afirmación de la fe latinoamericana que merece citarse: Mientras todas las fuerzas de la internacional se hagan radicar en Europa, la emancipación de los trabajadores no se llevará a la práctica, pues la América queda excluida de los trabajos positivos del socialismo.

Las persecuciones de las monarquías entorpecen el desarrollo que la internacional pueda tener en los países republicanos donde se goza mayores libertades."4.

Este es, acaso, el período de la historia de México en que el movimiento obrero adquiere, si no más fuerza, más vitalidad ideológica. Las huelgas son frecuentes, las polémicas constantes, y la prensa obrera más numerosa que en cualquier otro momento. La presión del problema social era bastante fuerte como para que Porfirio Díaz, al alzarse contra Lerdo, levantara fácilmente a los campesinos prometiendo la expedición de una Ley Agraria. Inmediatamente después de tomar Díaz el poder, El Socialista se publicó diario, pero al poco tiempo desapareció, lo mismo que la Gran Confederación y todas las demás organizaciones obreras.

"Continuaron estos movimientos los elementos el Partido Liberal, que sostuvieron fuertes luchas en el período anterior a la Revolución. Durante ésta, la Casa del Obrero Mundial firma un pacto con Venustiano Carranza y organiza "batallones rojos", para luchar a su lado contra los grupos campesinos más radicales. Esto le permite ejercer cierta influencia para obtener una legislación social amplia.

El movimiento obrero ha seguido en México un camino inverso al que tuvo en Europa. En ésta, los intelectuales crearon una doctrina y luego organizaron a los trabajadores con arreglo a ella. En México, el movimiento fue organizado por los propios obreros, sin programa ni doctrina previos, los que han venido formándose posteriormente mediante el ensayo y la práctica".5

La legislación social de la revolución puede resumirse en las siguientes fechas; Constitución 1917, con el artículo 123, que es la base de todas las leyes subsiguientes; 1931, se publica la Ley Federal del Trabajo aún en vigor; 1939 se aprueba el Estatuto Jurídico de los Empleados del Estado.

La Ley Federal del Trabajo afirma la libertad de sindicación, y prohíbe toda coacción para obligar a los obreros a ingresar en el sindicato. Sin embargo, concede ventajas a los obreros sindicales y establece la llamada cláusula de exclusión por separación.

4. TREVINO, Raúl. Movimiento Obrero. Editorial Porrúa. Tercera edición, México 1974. p. 91

5. *Ibidem* p. 97.

El objetivo inspirador de esta ley lo expresó el Presidente Emilio Portes Gil: La noción jurídica de la propiedad ha cambiado; el **jus fruendi**, el **jus utendi** y el **jus abutendi** han sido substituidos por el concepto de la función social de la propiedad. De igual modo implícito, la ley prohíbe el sindicalismo revolucionario. Al reconocer estas dos evoluciones, el Código del Trabajo tiende a equilibrar los factores de la producción como dato curioso, el Congreso reconoció el derecho del trabajador de evitar la procreación ilimitada, cuando ésta grave su situación económica e implique una posible degeneración de la especie. El primero de mayo de 1918 se celebró el III Congreso Nacional Obrero. Decidió aplicar el acuerdo del Congreso de Tampico de crear la Confederación Regional Obrera Mexicana, (CROM).

La CROM declaró que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social, por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y en una equitativa distribución de la riqueza social y, entre los que concurren a su creación por el esfuerzo o la inteligencia.

El Congreso, además, afirmó que el problema social tiene por origen el problema económico y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se hallen acaparados por una minoría que no es productora.

La CROM considera que el frente único mundial del proletariado habrá de lograrse sólo a base de respeto para la forma de lucha interna que en cada región o país sostenga el proletariado organizado. La solidaridad y la cooperación internacional de los grupos de trabajadores no deben llegar hasta la sujeción de uno o todos ellos a la tiranía de uno o varios... Lo que debe unir a los pueblos contra el régimen capitalista mundial no debe ser, pues, la uniformidad de la táctica de lucha, son la unanimidad del propósito de transformar el actual sistema de organización social.

En la Convención de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal de 1924, Reynaldo Cervantes Torres anunció un cambio de táctica. Actualmente, todos los actos de la Confederación están apegados a la más amplia justicia y tienden a consolidar los derechos de los trabajadores dentro de una serie de procedimientos razonables evolutivos. No se trata de destruir el capital; se trata de consolidar el trabajo y el capital, armónicamente; todo para beneficio del trabajador.

Y en su VI Conferencia (de 1924), la CROM nombró presidente suyo a Plutarco Elias Calles y declaró socialista el gobierno que él mismo iba a presidir; más tarde, en noviembre de 1929, se reúne una Convención Obrero-patronal, para estudiar la reglamentación del artículo 123 de la Constitución en ella se desarrolla una viva polémica entre el comunista David Alfaro Siqueiros (del Bloque Obrero y Campesino) y Vicente Lombardo Toledano (de la CROM). El primero se opone a que se haga obligatorio al arbitraje y el segundo se manifiesta a favor del carácter forzoso del mismo, diciendo: Los obreros tienen confianza en el gobierno, porque éste representa los intereses de la Revolución.

“Más, años antes, bajo Cárdenas, se ha formado la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que dominará el panorama sindical durante varias décadas, sin lograr empero absorber todas las centrales existentes. En febrero de 1936 se formó la CTM por Lombardo Toledano, donde se afirma que la sociedad burguesa, con el fin de subsistir, debe recurrir al fascismo, régimen de terror para reprimir al movimiento obrero, las características de este movimiento sindical cuya evolución acabamos de resumir, fundamentalmente, es un movimiento nacionalista y, de unos lustros para acá, es también un movimiento que ha perdido su independencia. Así, por lo menos, lo ven sus propios fundadores militantes. El movimiento sindical mexicano es una hechura del Estado; debemos recordar que en 1917 no existía en México un movimiento sindical de importancia. El proyecto de los revolucionarios era crear una clase obrera nacional capaz de contrarrestar al núcleo de los industriales extranjeros. Tratábase de un esfuerzo encaminado a desarrollar

nuevas fuentes de poder político nacional, sobre la base de las organizaciones obreras." 6

Ya en 1923, en la Convención de Guadalajara de la CROM, se afirmó que el movimiento obrero mexicano... es de carácter nacionalista, que la defensa de los intereses de la nación forma parte del programa de las agrupaciones obreras integrantes de la CROM. La misma CROM afirma en su resolución del 21 de septiembre de 1923; La Convención resuelve que el movimiento obrero mexicano es de carácter nacionalista, entendiendo como tal el hecho de que se considera al mismo tiempo que solidarizado con los movimientos obreros de todos los píses del mundo, con el derecho y con la obligación de tratar de resolver los problemas que afectan a México, como un movimiento obrero, y de estudiar y de resolver todos aquellos problemas que afectan a México como nación.

Cuanto mayor sea el atraso político de la masa sindical, tanto mayor será el peligro de que el sindicato se esfuerce en administrar capitalistamente la industria a su cargo, convirtiéndose así en un medio de opresión de la clase obrera; pero si la masa sindical tiene cierta preparación política, la administración obrera ayudará al sindicato a cumplir su función, reforzará la revolución democrática burguesa antiimperialista y acercará a la revolución socialista.

1.2 Conceptos Generales

El origen de la palabra sindicato proviene del sindico, que las lenguas romances tomaron a su vez del latín *syndicus*, voz con que significaban los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia, *síndicos* era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo que tenía la comisión para la defensa de determinadas instituciones.

El contenido del vocablo *sindico* en latín y en griego significaba representación y procuración, pasó a las lenguas romances derivándose de esta la palabra *sindicato*, que en su significación de asociación profesional hemos tomado de Francia.

6. *Ibidem* p. 105.

Alejandro Gallar Folch señala que "el origen etimológico de la palabra sindicato deriva de syndicat, que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, las que se colocaban bajo la tutela de un síndico."⁷

Juan García Abellan comenta que "la expresión sindicato fue utilizada en el derecho griego y latín para designar genéricamente a los abogados y mandatarios encargados de representar a una colectividad en el curso de un procedimiento judicial."⁸

El Diccionario Latino - Español de Balbuena proporciona la siguiente etimología: *sindicus*=sindicato, agente, procurador, representante de la ciudad, gremio o comunidad.

Como se puede observar, lo anterior se ligó al movimiento obrero y los doctrinos sociales, de esa unión nació el sindicalismo, cuya definición debe complementarse diciendo que es la teoría práctica del movimiento obrero sindical, encaminada a la transformación de la sociedad y el Estado.

Consideramos que este significado es obrerista exclusivamente, aunque esto supone asociación de trabajadores o empresarios para la defensa de sus intereses comunes.

El maestro de la Cueva hace una distinción entre derecho de asociación profesional y sindicatos nos dice que tanto la doctrina como la legislación extranjera y nacional estos dos conceptos han presentado confusión, por lo que debe entenderse por derecho de asociación profesional la facultad de los trabajadores y empresarios para asociarse de defensa de sus intereses comunes, facultad que consigna el artículo 123 fracción XVI de la Constitución que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos

7. GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor. Segunda edición. Barcelona 1936. p.15.

8. GARCIA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar Segunda edición. Madrid. 1961. p.46.

intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales", etcétera en tanto que la palabra sindicato se empleará para designar las organizaciones concretas que bajo el amparo de ese derecho se forman.

"Sindicato y asociación profesional se han usado indistintamente para referirse a la unión de trabajadores, destacando en la mayoría de las legislaciones, la significación de profesionalidad que estas agrupaciones tienen." 9

En la Legislación francesa al referirse a la organización de trabajadores o patrones, lo hace como sindicatos profesionales, la legislación belga como uniones sindicales, en el derecho alemán se conocen simplemente como asociaciones profesionales, en Chile como en la mayoría de las legislaciones sudamericanas se reglamentan como sindicatos.

En la legislación mexicana el uso de la palabra sindicato se inicia en la ley de Veracruz, desde entonces se ha repetido en nuestro derecho positivo, solamente la fracción XVI del artículo 123 Constitucional se refiere a la asociación profesional y el sindicato como si se tratara de agrupaciones diferentes pero en la posterior reglamentación que de esta fracción se ha hecho se entiende que el constituyente se refirió a la misma institución, la confusión creada tiene origen en la carencia de antecedentes doctrinales y jurídicos con que se encontró el constituyente de 1917 al reconocer el derecho colectivo del trabajo, que solamente se guió al legislar en esta materia por el anhelo de justicia para las clases necesitadas que era lo menos que podía esperar después de tan cruenta revolución.

La Ley Federal del Trabajo, desde su creación y aún después de las reformas que han tenido, siempre se ha referido a las asociaciones de empresarios y trabajadores reglamentados como sindicatos patronales o trabajadores.

Las definiciones de sindicatos son tan diversas como legislaciones que existan, pero hay un criterio que los unifica, es la defensa de los intereses profesionales que a la mayoría de ellos refiere, tanto la doctrina como las legislaciones al definir al

9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Décima Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1990. p. 249.

sindicato lo hacen con criterios descriptivos, y la doctrina se limita a hacer una crítica a la propuesta por el ordenamiento respectivo, pero el enunciamiento de las principales no servirá para conocer mejor la institución que estudiamos.

En el derecho positivo el concepto de sindicato se usa por primera vez en la Trade Unión Aut Inglesa del 29 de junio de 1871, que en su artículo 23 lo define como " las asociaciones temporales o permanentes surgidos para regular las relaciones entre los trabajadores o patrones y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad, condiciones que si esta Ley no hubiese sido promulgada, se tendrían por lícitos porque tienden a aumentar el comercio"

Esta definición la consideramos demasiado amplia, ya que comprende cualquier agrupación sin que sea indispensable la permanencia de la misma, debido a la amplitud de derechos concedidos en Inglaterra a cualquier asociación o coalición de trabajadores empresarios, aunque claro, sometidos a la Ley reglamentaria,

"La Ley Inglesa otorga a los sindicatos una doble función de entidad coordinadora de las relaciones laborales, rectora de la actividad profesional de los sujetos adheridos."10

La Ley Francesa de Waldeck- Rousseau de 1884, determina que "los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciantes y agrícolas, y están formados por personas que ejerzan la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas"; esta noción se incorporó al Código de Trabajo en sus artículos 1o y 2o, por lo cual en esta legislación no ha perdurado la idea finalista que el sindicato se tiene limitado a la actividad de los sindicatos a la defensa exclusiva de los intereses económicos de sus agremiados, debido a la oposición del derecho francés de no permitir la injerencia de las asociaciones profesionales en al política.

Debido a la falta de una definición concreta Paul Pic y Georges Scelle, tomando como antecedente el concepto de sindicato existente en el Código de Trabajo,

10.GARCIA ABELLAN. Juan, Op. Cit., p. 48.

proponen una más precisa, "El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estado y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas."11

Pérez Botija lo precisa "como asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para defensa de sus intereses profesionales."12

La Constitución de Weimar no define al sindicato, aunque si consigna los derechos de la asociación profesional y de coalición, Nipperdey, como representante de la doctrina alemana propuso la siguiente definición: "La asociación profesional es una corporación libre integrada por personas de la misma profesión y condición, constituida por la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o empresarios."13

En esta definición se encuentra legitimados defensiva y representativamente los intereses profesionales así como la función ordenadora de las profesiones u oficios. Nuestro derecho positivo a través de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 356 aglutina todos y cada uno de los elementos que la doctrina a expuesto al definir el sindicato:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Con esta definición se trata de mejorar y proteger a la clase trabajadora con un sentido más democrático y de justicia social.

1.3 Derecho Colectivo del Trabajo

En principio diremos someramente que el derecho individual se creó con la finalidad de defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores; y por lo que corresponde al derecho colectivo, fue la forma en que la clase sin tierra y sin riqueza se impusiera al régimen burgués buscando un estado de igualdad entre ambos para poder nivelar la explotación del hombre por el

11. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 394.

12. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo, sexta edición, Editorial Tecno. Madrid 1957. p. 383.

13. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 395.

hombre, tal igualación estuvo precedida por los derechos de huelga y de libre sindicación, y los cuales a través de la contratación colectiva iban a obtener un derecho individual de trabajo, lo que les permitiría una existencia decorosa.

Las uniones o asociaciones de los hombres más o menos efímeras o permanentes, son la mejor forma de defender sus intereses comunes.

En cuanto a nuestra Ley Federal del Trabajo, el título séptimo se denomina "Relaciones Colectivas de Trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patrones "Contrato Colectivo de Trabajo".

Tal precepto consagra y reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones para la defensa de sus respectivos intereses.

Haciendo un análisis sobre la expresión "Derecho Colectivo del trabajo", el maestro Nestor de Buen opina al respecto, que "tal concepto intenta resumir la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas. En cuanto a derecho atendería al respecto normativo; lo colectivo a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Por último la expresión del trabajo, intenta ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello nos refleja adecuadamente el contenido de esta parte, que en gran medida, es ajena al trabajo en si mismo considerando a propósito de las relaciones intersindicales o inclusive al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo de una determinada empresa o establecimiento, esto es el derecho a no trabajar."¹⁴

Generalmente se entiende que el derecho del trabajo es "derecho de clase" lo cual únicamente sería cualidad que beneficia a los trabajadores.

El derecho individual del trabajo, que es creación fundamental del Estado, intenta llevar al trabajador individualmente considerando, al beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal.

De otra manera, si el trabajador enfrenta al patrón sus escasas fuerzas individuales, sería inicuaamente tratado. Podríamos decir que el derecho individual se integra, para evitar que una insuficiente conciencia de clase por parte del trabajador,

14. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, México 1997. p. 445.

permita su explotación. Por el contrario, "el trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiere una plena conciencia de clase y crea los instrumentos que le permitirán a través de la unión proletaria, equilibrar sus fuerzas con las del patrón y aún superarlos de este. De esta manera los instrumentos colectivos: coalición, asociación profesional, sindicato y huelga, son claramente instrumentos de clase."¹⁵

Si deseamos conocer los fines del derecho colectivo es menester partir del supuesto de la lucha de clases y de su lema "proletarios de todos los países, ¡ unidos !". Este derecho es el resultado de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletaria para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

Cuando en México se admite que existe la fuerza social de la clase trabajadora, pero se vive en un sistema burgués, el derecho colectivo es el hábil instrumento de que se vale el Estado para controlar los fenómenos sociales.

El sindicalismo se convierte así en un trámite administrativo y el derecho de huelga en un procedimiento jurisdiccional.

En México son tres los fines del derecho colectivo:

- 1.- La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista;
- 2.- El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas, y
- 3.-El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

15. Idem.

Un poco enfrente de las tres instituciones es fundamentales y recogiendo particularmente los intereses patronales, en el derecho colectivo se regulan otras instituciones que en cierta medida, son compensatorias. Al sindicalismo obrero se antepone con menor relieve, el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo. Al derecho de huelga, el conflicto de carácter económico que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

El objetivo principal del derecho colectivo mediante el reconocimiento al derecho de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes, es que con ello se produzca una nivelación de fuerzas. Lo que puede ser una actitud de soberbia ante el trabajador, sólo habrá de convertirse en una actitud de respeto ante la unión de los trabajadores. Y precisamente el derecho colectivo proyecta esa unión en términos piramidales: sindicato, federación y confederación.

Para concluir, podemos decir que nos es fácil encontrar una definición que describa el derecho colectivo, por ello los autores eluden el compromiso de hacerlo. Sin embargo, de la Cueva en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, "es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de los trabajadores ,mujeres, de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, debió para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad"¹⁶

1.4 Los Sindicatos

La autoridad de los trabajadores (y de sus representantes), surge como en teoría de la voluntad colectiva de los mismo trabajadores para enfrentar el ineluctable conflicto inherente a los aumentos de los salarios, a la reducción de la jornada laboral, a los cambios en la velocidad del trabajo, a la disciplina, etcétera. El arma principal de los trabajadores, para ejercer la única autoridad que les concede la división clasista de la sociedad, es el sindicato, cuya posición en está en

16.DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 211.

permanente contradicción ya que en última instancia se opone al sistema que permite a unos comprar a otros mediante el salario, al mismo tiempo que forma parte de ese sistema al intervenir en la regulación que le sirve a éste para permanecer sustancialmente.

“Los sindicatos son consecuencia de dos condiciones básicas; la existencia del trabajo asalariado y las contradicciones engendradas por la relación capital trabajo. Son resultado de un largo proceso de lucha de resistencia y de oposición a los capitalistas. Su historia es, de hecho, la historia del movimiento obrero. Cuando la conciencia colectiva de las contradicciones de la relación capital-trabajo rebasa los límites de la espontaneidad gremialista y se vuelve conciencia anticapitalista, los sindicatos devienen organismos revolucionarios.”¹⁷

De aquí el interés permanente de la burguesía de inocularlos de su ideología y de subordinarlos a sus formas políticas de denominación. Los sindicatos son, pues, protagonistas en la lucha de clases.

Los obreros con grandes sindicatos suelen tener mejores salarios y prestaciones sociales que los de pequeñas organizaciones. Ni qué decir de la condición de los trabajadores no organizados.

La existencia de los sindicatos está asociada frecuentemente a la concentración de la clase obrera en la producción. Mayores empresas, por cuanto a número de trabajadores empleados, mayores sindicatos.

Pero la fuerza de los sindicatos no radica sólo en su condición cuantitativa, sino también en otros dos aspectos y a veces más en éstos que el tamaño de la organización

Por estos elementos lógicos de la existencia y combatividad de los sindicatos, es decir de la clase obrera organizada, es por lo de capital, con los apoyos estatales, tiende a dividir los sindicatos en gremios, por empresa (incluso de la misma

17. CHRISTLIEB FERNÁNDEZ, Paulina. La Clase Obrera en la Historia de México, Editorial Porrúa, México. 1985 p. 274.

industria), en zonas geográficas, etcétera, y al mismo tiempo intenta imponer a la dirección que más le convenga para disminuir la resistencia obrera y aumentar su plusvalor.

El estado juega el papel principal en el sometimiento, sujeción y desunión de la clase obrera y de ésta con los demás trabajadores. Cumple a la perfección su carácter de capitalista colectivo ideal, como dijera Engels, y no repara en el uso de la fuerza más brutal contra los trabajadores si con ello pueden garantizar las relaciones de dominación existentes. Prácticamente todos los movimientos sindicales de trabajadores al servicio del Estado o de empresas paraestatales (organismos descentralizados o empresas de participación estatal) entre 1959 y 1970 fueron objeto de requisa o de represión incluso militar, en función del grado de absorción, por parte de la patronal, de las demandas de los trabajadores.

La Central Nacional de Trabajadores (CNT), fue el mecanismo que terminaría por neutralizar e inmovilizar en buena medida a los obreros del país por más de una década. Aquellos sindicatos que en su interior experimentaron tentativas democratizadoras derrotadas aunque no vencidas, como fue el caso de algunas secciones de petroleros, maestros y mineros, que se mantuvieron.

"La CNT contaba, para 1965, según la Presidencia de la República, con aproximadamente 280 000 trabajadores. Otra fuente mencionaba, para 1960, cuando se fundó, 375 000 afiliados. Sería muy interesante saber si esta aparente disminución de afiliados de la CNT entre 1960 y 1965 fue real, para 1960, casi medio millón eran de jurisdicción federal amparados en el Apartado de la LFT, proporción mucho mayor, en el mismo rango que los trabajadores de la CNT." 18

Mientras según escasas evidencias la CNT disminuía su membresía, tanto en sindicatos como en sindicatos, la CTM se fortalecía en ambos rubros. La CTM creció en número de federaciones y en sindicatos nacionales de industria. Asimismo, era la única confederación que contenía un alto porcentaje de sindicatos con más de 10 000 afiliados.

18. SEVERO, Iglesias. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grigalba. México. 1970. p. 139.

En el segmento obrero competían con la CTM, por incluir sindicatos con más de diez mil trabajadores, las denominadas organizaciones "autónomas", principalmente los sindicatos nacionales de industria que se habían desprendido de esta central desde los tiempos del gobierno alemanista. "Los sindicatos "autónomos" (con base en las referencias cruzadas de Schaffer y Severo Iglesias y tomando en cuenta que las fuentes de ambos, los años de registro y los indicadores son distintos), representaban una mayoría (alrededor de 46%) con más de 10 000 agremiados cada uno."¹⁹

En números absolutos y relativos hay evidencia de que si crece la población económicamente activa aumenta el número de trabajadores ocupados y el de asalariados. En el mismo sentido los agremiados en organizaciones sindicales, y sobre todo éstas, aumentaron considerablemente en el periodo, y con mayor rapidez los agremiados y las agrupaciones en el sector industrial, criterios censales utilizados en México dificultan establecer la tasa de sindicación en función del número de trabajadores remunerados mayores de 14 años, que no sean empleados de confianza, que no trabajen en empresas con menos de 20 obreros, que no sean jornaleros ni trabajadores de servicios públicos ni gubernamentales, etcétera.

La sindicación aumentó en el periodo estudiado si atendemos a su relación los sectores y subsectores de la economía que han adquirido importancia con el crecimiento industrial del periodo del "desarrollo estabilizador" son los mismos en que ha cobrado relevancia el sindicalismo, al menos en términos cuantitativos, los sindicatos son mayores y, eventualmente, más sólidos, más cohesionados y más disciplinados, además de su fuerza política asociada frecuentemente a la condición estratégica de la industria más cohesionados y más disciplinados, además de su fuerza política asociada frecuentemente a la condición estratégica de la industria.

Algunos autores opinan que los salarios de los obreros se ven fuertemente influidos por la acción de los sindicatos y otros estudiosos del tema piensan que las agrupaciones de trabajadores influyen muy poco en la elevación de las condiciones

19. Idem.

materiales de éstos. Los elementos aportados para apoyar y enriquecer la discusión entre estas dos posiciones son insuficientes todavía, mas no por ello la polémica sería secundaria.

Para Márquez un sindicato es fuerte si el incremento de los salarios mínimos es mayor o igual al incremento de los industriales (en ambos casos se trataría, en principio y para el sindicalismo en general, de salarios promedio), y un sindicato sería débil si el incremento de los salarios mínimos es mayor o igual al incremento de los industriales, para Zapata la cuestión implícita es la misma, y en este sentido se pregunta por qué los salarios siguen siendo bajos a pesar del alto nivel cuantitativo de representación de la clase obrera dando a entender que los sindicatos, aun cuando han crecido en número, no han sido capaces de mejorar sustancialmente las condiciones materiales de los obreros.

Luego, entonces, ¿Para qué sirven los sindicatos? ¿Es el sindicalismo un mecanismo de representación de la clase obrera o un mecanismo de control político sobre ella, como pregunta Zapata?

Como se ha observado y comprobado, los trabajadores sin sindicato están en peores condiciones que los organizados. Pero una situación no excluye a la otra. Según César y Márquez los salarios mínimos legales y los salarios contractuales coexisten.

Los trabajadores tienen mejor condición si están organizados en sindicatos nacionales de industria y además son de jurisdicción federal, si se rigen por contrato colectivo de trabajo, si pertenecen laboralmente a una empresa industrial dinámica y estratégica (privada o pública), si sus dirigentes guardan buenas relaciones con las autoridades laborales y gubernamentales en general. En el extremo opuesto están los trabajadores sin sindicato, de empresas pequeñas y tradicionales, de jurisdicción local; que los sindicatos en México no sólo sufren, a través de sus dirigentes, un fuerte control gubernamental sino que, contra indicadores que nos sirven para determinar su fuerza o debilidad, son en general débiles-quiza por el mismo control que el régimen político tiene sobre las

direcciones sindicales, aunque habría otras razones lamentablemente insuficientemente definidas por autores que las han estudiado.

Los sindicatos, en el periodo estudiado, han favorecido más al capital que a sus agremiados. Sus direcciones han sido, a su vez, un puente entre el Estado y los trabajadores para controlar a éstos y evitar que devengan un obstáculo para la acumulación capitalista y para impedir que, en última instancia, cuestionen su condición de explotados a partir de su situación en las relaciones de producción, y en cambio, en el mejor de los casos, luchen por demandas salariales y de duración de la jornada, pero no sobre la calidad de vida dentro y fuera de la fábrica.

1.5 Sindicalismo en Nuestro País

Las circunstancias de la vida de los hombres perduran a través de los siglos, cuando el curso mismo de la evolución de un pueblo como producto de una revolución social primeros albores de la Revolución Social Mexicana son el producto de la labor de Ricardo Flores Magón, en su carácter de Presidente de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, quien resolvió con la anuencia unánime de sus compañeros, organizar y armar a los liberales de espíritu rebelde, valientes y dispuestos a combatir hasta el exterminio al régimen de la dictadura porfirista, a fin de establecer en nuestra patria los principios políticos y sociales contenidos en su manifiesto de junio de 1906 y ante el asombro de los tiranos, científicos y de todos los satélites del porfiriato, se pone en marcha la Revolución Social Mexicana y surgen sus grandes jornadas y epopeyas en Cananea, Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Acayocan, Las Vacas, Jiménez, Viesca, Palomos, Janos y Baja California, poblados en los cuales se iniciaron los brotes de violencia para lograr la emancipación del pueblo trabajador, gracias a la proclamación del partido liberal mexicano y de la cual transcribiremos una síntesis:

“Consiudadanos: en legítima defensa de las libertades halladas, de los derechos conculcados, de la dignidad de la patria pisoteada por el criminal despotismo del usurpador Porfirio Díaz, en defensa de nuestro honor y de nuestra vida, amenazados por un gobierno que considera un delito la honradez y ahogo en

sangre los más legales y pacíficos intentos de emancipación; en defensa de la justicia ultrajada sin tregua por el puñado de bandoleros que nos oprimen, nos rebelan contra la dictadura de Porfirio Díaz, y no depondremos las armas que hemos empuñado con toda justificación, hasta que hayamos hecho triunfar el Programa promulgado el día 1° de julio de 1906. Los excesos cometidos a diario por la dictadura, los atentados contra el derecho actoral, contra el derecho de reunión contra la libertad de imprenta y de discurso, contra la libertad de trabajo, la violencia con que sofoca el gobierno las manifestaciones de civismo, los asesinatos, los robos, las consignaciones a los ciudadanos independientes, los empréstitos enormes con que la dictadura ha compartido a la Nación sin más objeto que el enriquecimiento de unos cuantos opresores y en una palabra, todo ese cúmulo de latrocinio opresión y crímenes que caracterizan al gobierno porfirista, ameritan ser detenidos y castigados por el pueblo y ante la responsabilidad de lograrlo pacíficamente, no es preciso recurrir a la fuerza de las armas para defender nuestros derechos y realizar nuestras honradaz aspiraciones" 20

El programa promulgado por el Partido Liberal Mexicano contemplaba en el ámbito Laboral lo siguiente:

- 1.- Jornada máxima de 8 horas, diarias y un salario mínimo proporcional.
- 2.- Reglamentación del Servicio doméstico
- 3.- Prohibición del trabajo de menores de 14 año,
- 4.- Obligación de mejorar las condiciones de higiene y seguridad.
- 5.- Obligaciones de pagar indemnización por accidentes de trabajo.
- 6.- Prohibición de pagar de otro modo que no sea con dinero en efectivo y retardar el pago o hacer descuentos y suprimir tiendas de raya.

20. ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, tomo II, Segunda edición. Casa del Obrero Mundial, Ed. Grijalbo. México 1975, p. 142.

7.- Preferencia a los trabajadores mexicanos sobre los extranjeros.

El 25 de mayo de 1911, Porfirio Díaz hizo pública su renuncia como presidente de la República Mexicana, ante el triunfo de la Revolución Maderista, logrado por hombres del campo, taller, fábrica, mina, ferrocarril, parque, etc. Todos ellos asalariados, fueron ellos y nadie más que ellos, quienes empeñando las armas ofrendaron su vida y su sangre para llevar el triunfo de la Revolución Mexicana, y con ella un universo de esperanzas de libertad y justicia.

Bajo estos fenómenos y complejos problemas surgió el preludio sindical que antecede a la casa del obrero mundial, fue el impulso de un puñado de hombres y mujeres colosos del ideal, que se entregaron con gran desprendimiento a la noble causa de reivindicación proletaria, quienes con el encendido fulgor de su pensamiento y rebeldía formaron las primeras asociaciones de la resistencia, seguros de que cuando la clase obrera ejercitaba la acción de su función clasista, sería lógicamente la única clase social revolucionaria.

El 22 de septiembre de 1912 nació la Casa del Obrero Mundial sin formulismos sin elaboración de declaraciones de principios, ni estatutos, no se estructuró como Confederación Nacional, La Casa del Obrero nació hija de las circunstancias, porque no existió ningún acuerdo previo que proyectara la idea de fundarla, a ello obedecen sus primeros meses de vida, funcionó simple y sencillamente como "Centro de Divulgación Doctrinaria de Ideas Avanzadas" Su nombre original fue Casa del Obrero, lo de Mundial se agregó después.

Una de las misiones de mayor trascendencia y de incalculable delicadeza que tuvo a su cargo, fue la de dirigir e imprimir al proletariado mexicano las modalidades, de su lucha y los corrientes de su ideología, como fiel intérprete de su pensamiento, de sus anhelos y de su acción, no sin dejar de apuntar que confrontó la grave y directa responsabilidad de señalar con tino todo lo relativo a la solución de los problemas sociales, políticos y económicos a las que se hallaban un tanto ligada por el destino de los intereses comunes, que el proletariado le había confiado con hondo sentir humano.

La Casa del Obrero, revestida de las más sólida solvencia espiritual y basada en algo incomunicable como es la libertad y los derechos del hombre, se lanzó a la conquista de la emancipación proletaria, es todos los órdenes de su existencia. Movilización vigorosa y afirmativa que marchó al rescate de los derechos humanos arrebatados por el régimen capitalista del decadente sistema de propiedad privada y libre concurrencia.

Se consideró al Sr. Rafael Quintero como el alma mater de la Casa del Obrero Mundial y maestro del sindicalismo mexicano en cuyo seno se agrupaban asociaciones de topógrafos, carteros, profesionistas, zapateros, hilanderos, carpinteros, empleados metalúrgicos, conductores de carruajes, mujeres sombrereras, costureras y sastres, pintores, panaderos, electricistas, mecánicos, albañiles, talabarteros y meseros.

Por lo cual una de las características peculiares de la Casa del Obrero fue la de abrigar en su seno hombres y mujeres de todas las tendencias dentro del respeto más absoluto al libre pensamiento y a la felicidad de expresarlo desde la gloriosa tribuna de su recinto y presurosos llegaron a agrosar sus filas los anarquistas anarco-sindicalistas, comunistas cristiano-socialistas, masones y políticos, los que a la postre la hicieron espiritualmente grande.

Todo movimiento social de hondas raíces surgió al calor de las luchas libertarias, tiene como finalidad suprema y en secuencia lógica, la transformación de los regímenes imperantes.

"El 1º. De Mayo de 1913 se conmemora por primera vez en México el día del trabajo con una gran manifestación de 25,000 trabajadores frente a Palacio Nacional, en medio de un delirante entusiasmo que hizo vibrar el sentimiento de clase de esa multitud ansiosa de libertad y justicia. Una vez reunidos el total de manifestantes, iniciaron los oradores sus discursos, algunos de corte anárquico y revolucionario liberal, en que se desbordan fundados ataques al clero, a la burguesía a los que explotan y esquilman en sus derechos y sus libertades del pueblo. La comisión organizadora, llevó consigo un estudio elaborado que contenía las peticiones de los trabajadores y cuyo documento fue entregado en la

Cámara de Diputados y representada por los diputados Gerzayn Ugarte, y Serapio Rendón, a quienes de les hizo entrega del memorandum de la Casa del Obrero Mundial, pidiendo la reglamentación por la Ley de la jornada de ocho horas de trabajo, la vigencia de un Ley sobre indemnizaciones sobre pago de accidentes de trabajo y el reconocimiento obligatorio para los patrones de la personalidad de los directivos de las uniones y sindicatos; ofreciendo el Diputado Serapio Rendón luchar en las camaras por la implantación de la Ley que anhelaban los trabajadores."21

El 1º de mayo de 1914 se fundó la federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, pero su funcionamiento fue tácitamente irregular, en razón del desconocimiento que se tenía por esos días del funcionamiento y estructura de una organización de esta índole, sin embargo, va cobrando fuerza poco a poco y el 2 de marzo de 1916 se celebra una sesión preliminar para explicar los fines que se perseguían con la formación de la Federación, creandose por primera vez en el sistema de organización sindical la firma de representación obrera a través del Consejo Federal integrado por los tres delegados de cada sindicato o unión o resistencia.

El 9 de enero se aprobó en el Consejo Federal de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal., la declaración de principios cuyos puntos más importantes son:

PRIMERO: Las agrupaciones que forman la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal sus autónomos en su régimen interior y sólo en caso de interes general quedarán sujetos a las cláusulas que fija el presente pacto o a las resoluciones de la Federación, todas y cada una de las agrupaciones que la forman deberán acatar las disposiciones de ellas emanada, y a que en el momento de la discusión pueden por medio de sus delegados, demostrar la conveniencia o inconveniencia de adoptar cual determinación sobre el punto que se discuta....

21. Ibidem p. 146.

TERCERO: La Federación esta capacitada para decretar paros parciales o generarlos en la forma que lo juzgue conveniente,...

OCTAVO: Las agrupaciones contribuirán mensualmente para el Fondo de la Federación con el 10% de los ingresos que tengan por concepto de cuotas o con la cantidad que acuerden las agrupaciones que no tengan cuota estipulada...

NOVENO: Las agrupaciones que acepten este pacto no podrán celebrar aisladamente convenios con otras agrupaciones que no sean las de ellas.

El proletariado mexicano se cubrió de gloria el 31 de julio de 1916 al descargar toda la fuerza de su potente brazo al estallar la GRAN HUELGA GENERAL, en donde la capital de la República amaneció convertida en una gran ciudad muerta, pues todas, absolutamente todas las actividades estaban paralizadas; falta total de energía eléctrica, de agua potable, paralización de tranvías, servicio fúnebre suspendido, coches y carreteras en sus cocheras, falta de pan y tortillas, fábricas y talleres arrollados por la vorágine de la HUELGA GENERAL.

La burquesía y el Estado estaban espantados al sentir de cerca la fuerza arrolladora de los trabajadores organizados, por lo que Venustiano Carranza envió a un emisario para invitar al comité de huelga para celebrar plática conciliadoras y buscar la forma de resolver las peticiones de los huelgistas; a los 10 minutos de que el comité de huelga había abandonado el salón de sesiones, llegaron los llamados gendarmería montada con el sable desenvaidano, quienes con todo y cabaldura penetraron al interior del salón para obligar a la multitud a salir a la calle atropellando el resto y el derecho de los obreros.

El presidente Venustiano Carranza, irritado injurió al Comité de Huelga y los llamo traidores a la Patria, ordenando que fueran encarcelados y de inmediato se les abriera proceso para que en Consejo de Guerra se los juzgaran, y el 1º de agosto de 1916 se decretara la LEY MARCIAL, que contenía la pena de muerte a la transtornadas del orden público, a los que inciten a la suspensión de labores, a

los que presidan las reuniones en que se proponga o aprueben paros y a los que impidan que otras personas ejecuten sus labores.

Los resultados no tardaron en hacer aparición toda la fuerza todo el poder y el engranaje del Estado se pusieron en juego para romper la huelga, poniendo en marcha la planta generadora de energía eléctrica de Necaxa en primer lugar y en seguida se regularizó tanto el servicio público como la producción industrial, poniendo así fin a la HUELGA GENERAL DE 1916

La federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, ya había traspasado los umbrales que dan acceso a la madurez, no sin haber pasado las más duras pruebas, superando etapas de pasado para consolidar su recia cimentación, forjando a la vez en sus hombres la convicción, los principios y la doctrina de la causa de los trabajadores, llevando consigo toda la preparación y capacidad para lograr su objetivo, UNA CENTRAL OBRERA NACIONAL.

"Posteriormente surge el Partido Laborista Mexicano el 29 de diciembre de 1919, integrado por obreros y campesinos que se propuso desde su iniciación y llevar a las diversas órganos y funciones del Estado por conducto de ser elementos del programa de la lucha de clases y la transformación sistemática de la actual organización social, hasta llegar a un orden en el que las fuentes y los medios de la producción a económica se hallen en manos de la clase trabajadora. Si bien es cierto que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, piedra angular de la CROM, creció agigantándose rápidamente, también lo que fue que de inmediato surgieron fuertes grupos obreros como en Gran Cuerpo Central de Trabajadores, la Federación Comunista del Proletariado Mexicano y surgiendo el Primer Congreso Comunista de la Confederación General de Trabajadores (CGT) el día 22 de febrero de 1921, con lo que el movimiento obrero sindical se encauzó en forma sostenida y permanente. En el mes de octubre de 1933 se celebró el Primer Congreso Obrero Campesino, en el cual fue constituida la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), cuyo Comité Nacional apareció entre otros el C. Fidel Velázquez como figura del Movimiento Obrero."²²

22. Ibidem, p. 243.

Hemos llegado al etapa mas importante en la vida del proletariado mexicano, en que se supone que por la experiencia recogida del pasado, esta sea la etapa decisiva de sus grandes luchas, de cristalización suprema de sus instintos y anhelos.

El régimen de gobierno del General Cardenas, generó el clima mas propicio para la formación de una Central Obrera en que fincara la estabilidad de su periodo presidencial y selecciono a los hombres que habrían de servirle en ese objetivo, llevando como primera figura al Lic. Lombardo Toledano a quienes les proporciono todos los elementos y todas las facilidades para el mejor éxito de su cometido.

Automaticamente Lombardo Toledano se convirtio en el hombre fuerte del momento y a su alrededor se movieron los dirigentes de las organizaciones obreras, convencidos de que Lombardo era el hombre seleccionado para realizar la jornada de unificación de los trabajadores a través de una Central Obrera de carácter nacional; la que ya se advertía sería fuerte y poderosa, pues tenía de aval al Presidente de la República y el apoyo respaldado de todo engranaje de la Administración Pública del Estado.

En el panorama de las actividades del proletariado de la República, no había acontecimiento que se pudiera equiparar en importancia a la celebración del Gran Congreso de Unidad Obrera, constituyente de la poderosa Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Central Sindical más fuerte que jamás hubiera existido en el país.

"El 20 de febrero de 1931, fue elegido el Comité de la CTM, en que fue designado como Secretario General el Lic. Lombardo Toledano y como Secretario de Organización y Propaganda el C. Fidel Velázquez. Oficialmente surgió la vida sindical la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), en la sesión del Congreso Constituyente celebrado en esta Ciudad de

México el 2 de noviembre de 1938. Los Sindicatos que por diversas razones se segregaron de las Confederaciones mencionadas anteriormente, a partir del mes de agosto de 1951, efectuaron una serie de reuniones foramales encaminadas a fucionarse en sólo organismo y finalmente el 30 de abril de 1952, se declaró legalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Una de las federaciones más importantes en la Federación Obrera Revolucionaria, constituida el 4 de octubre de 1959.”²³

Cabe señalar que la CTM es la única Central que ha mantenido relaciones internacionales con los trabajadores del mundo, manteniendo contacto con el proletariado mundial.

El sindicato actual debe tomar en cuenta, la lucha social de todos los trabajadores (obreros, campesinos etc.) que ellos mismos lograron alcanzar en décadas atrás, para poder mejorar sus derechos laborales y tener mejores condiciones de vida. El sindicato es el unico medio de defensa que puede intervenir en los problemas laborales que le suciten al trabajador, y así lograr el bienestar de los trabajadores.

23. SEVERO, Iglesias. Op. Cit. p. 147.

CAPITULO II LA CLASE TRABAJADORA

2.1 Antecedentes de la Clase Trabajadora

"El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, autónoma, es relativamente reciente. Su origen se debe principalmente a nuevas formas y métodos de trabajo en la industria, el comercio y los servicios en general, que contribuyen a la división y diversificación, al mismo tiempo que acentúan el estado de dependencia de las masas siempre crecientes de trabajadores. Pero más breve que fuera la historia del derecho del trabajo moderno, no se puede prescindir del todo de sus antecedentes en épocas más remotas. Ciertos aspectos de ese derecho sólo pueden comprenderse teniendo en cuenta su origen y evolución en el curso del tiempo.

Esto vale en particular, para el derecho colectivo de trabajo (asociaciones profesionales y derecho de huelga). Sin embargo, todo lo que se refiere al desenvolvimiento y la regulación de la prestación y de las relaciones de trabajo en tiempos anteriores a la industrialización, pertenece por así decirlo a la prehistoria del derecho del trabajo actual."²⁴

Hubo trabajo dependiente en todos los tiempos. Se encuentra en la antigüedad en la forma del trabajo de esclavos, pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres. Este último queda comprendido, en parte por lo menos, en la *locatio conductio operarum* del derecho romano. La inclusión de la prestación de trabajo dependiente en los contratos de la *locación* condujo a que en el derecho posterior se recibiera y mantuviera la designación por el concepto de la "locación de servicios" aplicado indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo.

24. KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial de Palma. Segunda edición. Buenos Aires. 1987 p. 17.

En la Argentina había disposiciones especiales relativas al trabajo dependiente sobre todo de los indígenas, en la época colonial, contenidas principalmente en las leyes de Indias.

Estas disposiciones fueron abolidas por la Revolución de Mayo, que se inspira en las ideas de libertad e igualdad. Se inicia un nuevo periodo con la Constitución Nacional de 1853, que dentro del mismo espíritu consagra principios de cierta significación para el trabajo y los trabajadores (derecho de trabajar y de asociarse con fines útiles), cuya vigencia no distingue en cuanto el carácter del trabajo y de la asociación.

La llamada legislación de fondo, que sigue a la consolidación nacional y se realiza cuando ya se vislumbran consecuencias sociales del desenvolvimiento económico, no ignora ciertos fenómenos sociológicos, aunque conserva las formas tradicionales y muestra naturalmente, el influjo de las ideas del derecho privado de la época.

“Pero sólo al principio de este siglo empiezan a dictarse leyes especiales de derecho del trabajo e incluso se elaboran proyectos del código de trabajo, que notan la tendencia de orientar la evolución del derecho hacia una captación de la realidad social, tanto en los hechos como en las ideas. El derecho del trabajo resalta, adquiriendo una estructura propia y señalando sus propósitos que no son otros que los de insistir en la particularidad del trabajo dependiente en la (insipiente) era industrial.”²⁵

La legislación del trabajo propiamente dicha se inicia el principio del siglo, gracias al incipiente industrialización y el crecimiento económico y demográfico. Su rasgo específico consiste en que paulatinamente va desprendiéndose de ciertos conceptos de derecho civil.

25. Idem.

"La consecuencia de la igualdad jurídica, que supone el principio de libertad contractual, fue que a causa de la desigualdad, económica de las partes de la relación de trabajo las condiciones del contrato se fijaban, en la práctica unilateralmente por el empleador"²⁶

Resultaron de ello no solo bajos salarios, sino también jornadas de trabajo excesivas y la ocupación de menores y mujeres hasta en tareas penosas e insalubres. Aumentaron las tensiones sociales, atizadas por ideas y doctrinas políticas y sociales que se habían manifestado en los países industrializados de Europa durante el siglo XIX.

Se empezaron a dictarse las primeras leyes protectoras que restringiendo el libre albedrío, se refieren tanto a la protección de la integridad física del trabajador (jornada limitada, descansos, protección contra riesgos profesionales, restricción del trabajo de menores y mujeres), como a la defensa contra posibles abusos derivados de la superioridad económica del empleador (pago de salarios, protección contra el despido).

A partir del año 1940, se inicia una tendencia nueva en el sentido de ordenar, por leyes especiales las condiciones de trabajo de determinadas profesiones o grupos de trabajadores. Se llega a implantar varios "estatutos" particulares que favorecen la diversificación de la legislación.

El derecho colectivo se desatiende sobre todo el desenvolvimiento de las asociaciones profesionales, y los convenios colectivos se realizan en los hechos (dentro del derecho común), pero no en un plano legislativo laboral. El derecho común en particular el derecho de la locación de servicios del derecho civil, se bate en retirada frente a los ataques de un nuevo derecho cuyos propósitos se circunscriben al trabajo dependiente. Aunque no se llega todavía a desarrollar nítidamente la tipicidad del contrato de trabajo, se avanza sobre el concepto sinalagmático e indiferente (en cuanto a la naturaleza del servicio) de la locación

26. TISSEMBAUM, La Codificación del Derecho del Trabajo ante la Evolución Legislativa, Argentina. Editorial Astrea. Segunda Edición. 1947, p. 20.

de servicios hacia ideas que implican consideración a la persona del trabajador, dependiente.

El derecho del trabajo recibe nuevos impulsos. La revolución del 4 de junio de 1943 da preferencia a una política social activa y trata de hacerla efectiva mediante numerosas leyes y decretos. Al mismo tiempo se reconoce al movimiento sindical, como factor decisivo en el desarrollo del derecho colectivo.

La evolución culmina en la reforma constitucional de 1957, que incorpora a la Constitución Nacional el llamado "artículo nuevo", agregando y elevando los "derechos sociales a la misma categoría que hasta entonces sólo tenían los derechos civiles".

La introducción de la jurisdicción del trabajo es significativa en el sentido de completar, mediante el amparo procesal, la protección otorgada por el derecho material. También la elevación del departamento del Trabajo a Ministerio subraya la importancia que se atribuye a la política social y los diversos resortes para hacerla efectiva, sea en el plano legislativo u otros.

Por el contrario, no se ha cumplido con la promesa de la reforma constitucional de 1957, de asegurar a los trabajadores "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección". Tampoco se ha ejecutado el mandato constitucional relativo al dictado del código del trabajo y seguridad social, que podría poner fin a la dispersión e incoherencia de la legislación del trabajo actual.

La historia del derecho del trabajo, en general, y del derecho del trabajo argentino particularmente, no consiste en una evolución "progresista" continua sino que se desarrolla como toda la historia, en movimientos de acción y de reacción influidas por inmensurables elementos políticos, sociales y económicos. Este incita a cierta prudente reserva en los juicios.

"El encuentro de concepciones y actitudes tradicionales con empujes de renovación, de un pasado que sobrevive y un futuro que se busca, caracteriza precisamente, lo que en historia se llama transición, la cual ciertamente no es

revolución y que deja el futuro siempre algo hipotético, por más que se creyera, subjetivamente, en una tendencia más profunda de evolución".²⁷

2.2 Conceptos de Trabajo

El origen del término "trabajo", proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrarc*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa el trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".

El legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo:

"...Se entiende por el trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Para Trueba Urbina, sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".²⁸

²⁷ Idem.

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª. edición. México. 1981, p. 132.

Sin embargo, en la actualidad, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal; así se desprende del texto de la Ley; el artículo 8º primer párrafo que indica:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Nestor de Buen agrega, "la remuneración, considerándola concepto central del derecho del trabajo a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado-si no conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral".²⁹

Mario de la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario."³⁰

De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

Krotoschin lo define, "el derecho del trabajo es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores"³¹

El derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, pero también comprende el derecho de las asociaciones profesionales de los dos lados y las relaciones mutuas.

29 DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4ª. edición. México. 1981. p. 16.

30 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª. edición. México, 1980. p. 204.

31. KROTOSCHIN, Ernesto. Op. Cit. p 1.

El derecho del trabajo es, fundamentalmente, un derecho especial para determinadas personas (como lo es, por ejemplo, el derecho comercial para los comerciantes).

Por tanto podemos decir, que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

2.3 Esencia y Fines del Derecho del Trabajo

La esencia del derecho del trabajo se encuentran en el artículo 123 constitucional, que indica una serie de derechos que el Estado reconoce en favor de los trabajadores. El Estado está obligado a respetarlos, pues constituyen una garantía social de la parte colectiva del derecho del trabajo en lo que se refiere a la organización sindical y al derecho de huelga.

Los fines del derecho del trabajo son: jurídicos, económicos, éticos, sociales, culturales y políticos.

1.- Fines jurídicos. El supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Las normas jurídicas son de carácter imperativo o irrenunciable y protegen al trabajador. Fijan una condición mínima de trabajo en favor de los trabajadores; son normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Los fines jurídicos son tres:

- a) Garantizar la autonomía de la voluntad.
- b) Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio.
- c) Proteger a los trabajadores.

2.- Fines económicos. El trabajador es uno de los factores del ciclo de la producción; presta sus servicios y a cambio recibe una serie de prestaciones que repercuten en la producción. Cuando se fija un salario mínimo, también trascienden en el costo de la producción nacional.

Uno de los fines económicos y fundamentales del estado en materia laboral es fomentar y proteger la producción. En primer lugar, las bases para la formación del capitalismo tienen lugar en virtud de un notable desarrollo de la ciencia, la tecnología y la intensiva aplicación de éstas en la producción.

Con el equipo y procedimientos novedosos aportados por la ciencia y la tecnología, se inventaron máquinas capaces de sustituir a numerosos trabajadores en la producción, desde luego, los dueños de los centros de trabajo, inicialmente talleres y después industrias, las preferían.

“Es necesario analizar el papel de la dignidad humana, la autoestima de toda persona le impide aceptar, de buena gana, que se le trate como animal irracional u objeto inanimado sin voluntad ni albedrío”.³²

En el artículo 2º de la Ley Federal de Trabajo, establece: “Art. 2 Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Por lo anterior, todo trabajador debe ser reconocido y tratado igual, para poder tener una realización de justicia entre los hombres, en el derecho laboral.

3.- Fines Éticos.- son los integrantes del derecho del trabajo como son: los fines de preeminencia, dignidad, libertad, igualdad, desigualdad, y protección que orientan a nuestra rama jurídica.

La finalidad de preeminencia se manifiesta al reconocer la ley al hombre como la fuente centro y fin del derecho del trabajo su supremacía sobre los grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos. La finalidad de dignidad se encuentra, en el trato que la ley da a los trabajadores o patrones como personas con inteligencia,

32.GARRIDO RAMON, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford, México, 1995, p. 26.

voluntad con fines propios que cumplir por sí mismos. La finalidad de libertad se expresa al permitir a los trabajadores y patrones dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode. La finalidad de igualdad se formula al tratar igual a los patrones, trabajadores, y a estos entre sí, en lo que son iguales.

La finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patrones, trabajadores, y a estos entre sí, en lo que son desiguales. La finalidad de protección en su magnitud preponderantemente ética, se manifiesta en la protección de los menores, de las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores, en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas en la ley en la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalezca la más favorable al trabajador.

4.- Fines sociales.- nos referimos a aquellos que tienen un marcado acento de previsión social. Algunos aspectos de los fines de vitalidad y de protección tienen, en términos precisados, la naturaleza de sociales.

La finalidad de vitalidad se manifiesta en su magnitud de previsión social al imponer al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan mayor garantía para su vida.

La finalidad de protección, en su faceta de previsión social, se expresa al proteger al trabajador contra los peligros del trabajo y en el tiempo del trabajo.

5.- Los Fines culturales del derecho del trabajo son aquellos que tienden a permitirle a los trabajadores el acceso a la educación y a participar del acervo cultural de la humanidad.

6.- Los Fines Políticos son los que señala el legislador cuales son las finalidades que deben inspirarlo en la formulación de las normas laborales.

"La Ley Federal de Trabajo de 1931, en su artículo 249 fracción I, prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos. Con el fin de que los trabajadores estuvieran debidamente representados y pudieran promover la incorporación y desarrollo de los fines consagrados, por las disposiciones constitucionales, en

octubre de 1940, siendo Presidente de la República LAZARO CARDENAS, se suprimió esa prohibición y, consecuentemente, se autorizo a los sindicatos intervenir en asuntos políticos", 33

2.4 Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional

El origen del artículo 123 se encuentra en su mencionado dictamen el cual contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esto se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo ancho campo a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo y va encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas. Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5to, que fue adicionado con tres garantías, la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo, iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. El artículo 123 protege no solo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

33. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa Segunda edición México. 1976. p. 147.

Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno partiéndolo en dos: El Estado propiamente político, con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123.

Las normas del artículo 123 constituye los siguientes principios:

- 1.- El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político.
- 2.- El derecho del trabajo, se integran por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera, es derecho de lucha de clases.
- 3.- Los trabajadores y los empresarios, o patrones son desiguales, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.
- 4.- Los órganos del poder social, Comisiones del Salario Mínimo y del reparto de utilidades, Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.
- 5.- La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.
- 6.- El derecho del trabajo es aplicable en el campo de la producción económica.
- 7.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a redimir a los trabajadores, para cuyo efecto deben tolerarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes, con todas sus consecuencias sociales.
- 8.- El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio.

El artículo 123 es eminentemente revolucionario y constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

“El artículo 123 no es burgués porque en ninguna de sus bases admite igualdad entre obreros y patrones, principio en que descansa la ciencia jurídica burguesa; en cambio consigna derechos sociales exclusivos de los trabajadores, por la desigualdad que existe entre éstos y sus patrones y por lo mismo es social y revolucionario”. 34

Nuestra revolución de 1910 al transformarse en social y convertirse en Constitución Política Social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación, cuando el artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, Trabajo y Capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los trabajadores y los propietarios de los bienes de la producción, o sea ser explotados y explotadores.

El artículo 123 es pues un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo el trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a estos cuando se alcance la socialización del Capital, por ello la única clase auténticamente revolucionaria es la que integran los proletarios.

En teoría del valor indudablemente, el trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo acrecienta el capital y solo mediante la socialización de éste el trabajo recupera lo que le corresponde en el fenómeno de la producción. El capital es la expresión de la fuerza de trabajo.

La plusvalía recoge el artículo 123 y al limitar la jornada de trabajo, al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, pero jamás se logra la remuneración completa del trabajo. La fuerza de trabajo crea el valor y el poseedor del dinero adquiere esa fuerza como mercancía, pero el artículo 123 elevó el trabajo al mas alto rango humano, no sólo para su protección, sino para su dención definitiva.

34 TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. Tercera edición. México, 1977. p.72.

En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las normas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora. El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, cuanto del trabajo en general aplicable, por supuesto, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio. Las normas de trabajo, necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas, Mario de la Cueva dice:

“El derecho del trabajo es derecho imparativo, y es los nuevos derechos del hombre por estos caracteres y al regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono en ocasión de las relaciones, que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.³⁵

Así los derechos sociales están vivos para su función de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general a todos los económicamente débiles frente a los poderosos capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria.

El mensaje del artículo 123, es “Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como los de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sin

35. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, 4ª edición, México, 1959, p. 154.

fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a las enfermos, ayudar a los inválidos, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.”³⁶

2.5 Derechos y Deberes de la Clase Trabajadora

Hablaremos primeramente de los derechos del trabajador, ya que el derecho al trabajo, le permite al trabajador realizarse en todos sus aspectos, que sin este derecho no se tendría la supervivencia de el mismo. El trabajador gracias a su esfuerzo adquiere una remuneración, que podría ser en dinero o en especie (por ejemplo, alimentos, uso de habitación, vales etc.).

En el artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo, menciona las obligaciones de los patrones, que vienen siendo los derechos de los trabajadores.

Artículo 132 “Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de la norma de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejan de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de la indemnización, garantía o cualquier otro.

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit.p. 213.

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra o de obra;

VII Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5º de la Constitución , cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las actividades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores. los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales y extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designando

en atención a sus actitudes, cualidades y educación, por los mismos trabajadores del patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado en becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de éste título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir a los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros

cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si los solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que se instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores:

XXII. Hacer las deducciones que solicitan los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando los soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración de funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley".

Mencionaremos ahora las obligaciones de la clase trabajadora que son los deberes también.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a sustentado el criterio de que el catálogo de obligaciones impuestas al trabajador tienen más bien un carácter administrativo que sancionatorio, que lo que debe tomarse en consideración que, al faltar este al cumplimiento de aquello a lo cual se a comprometido, su conducta puede traer consecuencias que deban ser corregidas para evitar su repetición, pero no sancionadas. Solo en caso de ser graves dichas consecuencias, procederá la aplicación de una sanción misma que puede llegar hasta la rescisión de su contrato de trabajo.

En el artículo 134 establece las obligaciones de los trabajadores. Artículo 134 "Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con intensidad, evitando y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;
- V. Dar aviso inmediato al patrón , salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece la Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Cada trabajador tiene obligaciones que cumplir en su centro de trabajo, por lo cual el patrón y el sindicato se ven obligados a respetar los derechos del trabajador establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

2.6 Estabilidad Laboral de la Clase Trabajadora

La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental, que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar. Se debe observar las formalidades que dispone la parte final del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 47."Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a este el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Vemos que muchos trabajadores son despedidos, sin causa justificada por el cual el patrón deberá cubrir al trabajador las indemnizaciones de la Ley, en su caso, reinstalarlo.

"Veremos ahora dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa. La estabilidad absoluta, por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo. La estabilidad relativa consiste en las salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia en el empleo; o el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, por supuesto no imputables a las partes, que estipulan los art. 47 y 53 de la L.F.T., respectivamente." 37

El objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patrones a practicar el despido del modo anárquico y caprichoso, lo que propiciaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores.

Los principios que rigen la estabilidad en el empleo son los siguientes:

- 1.- De dignidad. Si se admitiera el despido aun sin motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo; perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.

37 GARRIDO RAMON, Alena. Op. Cit., p. 60.

2.- De igualdad. Si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio, lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquel podía ser despedido por libre determinación patronal, sin que implicara responsabilidad del empleador. Entonces, para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.

3.- De libertad. En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente, a menos que sea por causa legal de rescisión imputable a él, por caso fortuito o fuerza mayor y, en general, por motivos que hagan imposible la relación del trabajo y no sean imputables a las partes es decir, lo que técnicamente se denomina terminación de nexo laboral.

Otra forma de concluir con esta relación, sin atentar contra la libertad y estabilidad en el empleo, es la conclusión de la obra o del término estipulado conforme a derecho.

Respecto a la duración del empleo, la Ley Federal del Trabajo determina : "Art 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado"

En el artículo 37 de la Ley Federal de Trabajo establece: " El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III En los demás casos previstos por la Ley."

En este caso el trabajador debe ser considerado, por el propio patrón, para que tenga un trabajo estable y el trabajador tenga un desarrollo productivo.

Daremos un concepto de reinstalación que "es el efecto directo de ejercer la acción que consiste en el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo". Esto se establece en el art. 48 de la Ley Federal del Trabajo que dice "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección intentada, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si el patrón no comprueba la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

La reinstalación trae como consecuencia el reinicio de la relación de trabajo y la activación de todas las condiciones por las cuales se regía la relación laboral o, en su caso, a respectivo contrato; el trabajador deberá ser contratado en los mismos términos.

La forma de extinción esta previsto en los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 53.-"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los art. 36, 37, 38I

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

V.- Los casos a que se refiere el art. 434"

Art. 434.- "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física, mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación

III.-El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

IV.- Los casos del art. 38

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

" La rescisión de la relación de trabajo, es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" 38

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

I.- Es un acto unilateral, supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.

III.- Es un acto formal, se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

38 De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 241.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer, como podría ser que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo, o de una omisión, o sea un no hacer, como es negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

“ La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de despido, en tanto se dicta laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedentemente la reinstalación o condenado el patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolviera, no así si el laudo condena al patrón a cumplir el contrato de trabajo, caso en el que solamente se vio suspendida la relación laboral.” 39

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, señala: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón a sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón sus familiares o trabajadores; fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

39. Ibidem p. 253.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que a trabajo se refiere.”

Nunca podrá ejercerse coacción sobre persona alguna para que siga con su relación de trabajo, pues ésta puede terminarla en cualquier momento y sólo traerá como consecuencia la responsabilidad civil. El patrón también puede romper la relación individual si existe motivo justificado, lo que implicará que el trabajador ejerza acciones en contra de su patrón, para que le pague las prestaciones a que tuviere derecho.

Por último, tampoco puede obligarse al trabajador a permanecer en el empleo, el trabajador decidirá su estabilidad en el trabajo, si le conviene o no.

2.7 Aspecto Económico

El aspecto económico de la clase trabajadora, como fenómeno socioeconómico empezó a tener importancia en México desde años atrás, por ejemplo en 1970, 1980,1990 al año 2000, ya que se han venido dando un proceso inflacionario en la

Clase Trabajadora, paulatinamente fue tomando mayor proporción la inflación en nuestro país, y afectando principalmente a la clase trabajadora.

Las consecuencias del agudizamiento inflacionario para la sociedad han sido muchas y se han manifestado en diversas esferas del medio social y económico. Por ejemplo, respecto a la distribución del ingreso en México, la clase media se ha visto presionada a grado tal que esta en peligro de extinción.

Se ha observado un deterioro de los niveles de bienestar de la sociedad en general, especialmente de la clase trabajadora.

En el Instituto de Geografía y Estadística con base en una metodología que consideraba un total de 67 artículos, de acuerdo a los años 1986 a 2000, se hizo un replanteamiento de la muestra, en el cual, el número de artículos para la Zona Metropolitana del Distrito Federal se incremento el precio de los artículos. Donde en el Distrito Federal los precios de los artículos, se consideraban un poco razonables, ya que en el Estado de México, los precios son de 2 a 5 por ciento más del precio que costaba cada artículo, lo que ha venido hacer una desproporción, al ingreso de cada trabajador.

El conjunto de artículos de la canasta básica, dependía de las facilidades de compra de algunos productos, que para algunos alcanzaba, y para otros no, ya que el costo era alto debido a la inflación que se venía dando. Hubo ponderadores que fueron definidos con base a una encuesta aplicada a familias de 5 a 6 integrantes.

Por otra parte, la nueva metodología hizo posible agrupar los artículos de la canasta básica en 24 categorías desde diversos grupos de alimentos, hasta la inclusión de categorías que hacen alusión directa a artículos para el cuidado personal y de la casa.

Se incluyó también la categoría de las fuentes de energía de uso familiar referente a los precios del gas doméstico, la electricidad para casas habitación y la gasolina.

Como se puede apreciar, los mayores incrementos se dieron en los productos alimenticios, y ello seguramente ha tenido repercusiones en los hábitos alimenticios de la población. Cambios que seguramente han redondeado en un deterioro continuo de los niveles de vida.

De esta manera, es un hecho que, a pesar de las diversas acciones de concertación que se han celebrado en el país con el objeto de detener el proceso inflacionario, este continúa mermando el poder adquisitivo del salario.

Al observar los precios para cada uno de los 124 artículos de la canasta básica entre enero de 1994 al 2000, se notó claramente el incremento debido a la crisis nacional que se dio, que en ese entonces con la salida del Gobierno Salinista, el país quedó sin reserva nacional, lo que trajo como consecuencia a muchos trabajadores, un mayor número de desempleo en el Distrito Federal y en el interior del país.

A continuación presentamos un cuadro de los artículos de la canasta básica más importantes entre los años 1994 a 2001.

COSTOS DE ARTICULOS DE LA CANASTA BASICA			
CATEGORIAS DE ARTICULOS	1994	2001	DIFERENCIA
ACEITES Y MANTECA	3.90	10.50	6.60
AVES	8.90	22.00	13.10
CARNES DE RES	28.00	49.50	21.00
CARNES DE CERDO	28.00	40.00	12.00
CARNES FRIAS	30.00	40.00	10.00
CHILES	9.00	23.00	14.00
FRUTAS FRESCAS	10.00	15.00	5.00
LEGUMINOSAS	7.00	20.00	13.00
VERDURAS Y LEGUMBRES	15.00	25.00	5.00
PESCADOS	20.00	80.00	60.00
HUEVO	2.50	10.00	7.50
LECHE Y SUS DERIVADOS	5.00	10.00	5.00
AZUCARES Y CHOCOLATES	3.00	12.00	9.00
CAFÉ	8.00	30.00	22.00
CEREALES Y PRODUCTOS DERIVADOS	10.00	30.00	20.00
ESPECIAS Y CONDIMENTOS	5.00	20.00	15.00
HARINAS, PAN Y GALLETAS	10.00	25.00	15.00
PASTAS PARA SOPA	2.00	5.00	3.00
VINOS, LICORES Y REFRESCOS	25.00	150.00	125.00
CIGARROS, CERILLOS	5.00	12.00	7.00
FUENTES DE ENERGIA DE USO FAMILIAR	150.00	350.00	200.00

" El proceso inflacionario ha tenido variantes en el tiempo y también ha mostrado diferencias en intensidad entre regiones y ciudades ejemplo de ello es la información de precios de artículos de la canasta básica en el Distrito Federal." 40

Durante el lapso de categorías de artículos que más incrementos mostraron fueron, el aceite, pan, cereales y otros productos derivados como huevo, carne, pollo, etc., artículos para el cuidado personal, así también como vinos, licores, refrescos y café; verduras, legumbres y el pescado.

A manera de conclusión, se puede establecer que la inflación es un fenómeno socioeconómico difícil de erradicar y que toda tentativa en su contra conlleva un costo social.

La inflación no ha desaparecido, continua dañando en general a la economía del país e infligiendo sacrificios a la población de más escasos recursos.

Por otra parte, es evidente que el proceso inflacionario adquiere matices diferentes en el tiempo y en el espacio. Durante estos años de este reporte la inflación ha sido superior en una metrópoli.

Así, los resultados, que se presentan, se llega a una hipótesis, que la clase trabajadora, se encuentra desfavorecida en el aspecto económico, ya que el salario mínimo actual no es suficiente para solventar, educación, vivienda, alimento, vestido, ropa etc. Por tal motivo el sindicato tiene que ser favorable de la clase trabajadora, creados por ellos mismos y no por el propio patrón que forman sus sindicatos, lo que da como consecuencia, que el trabajador ignore sus derechos, dentro de la empresa, y así el trabajador pueda sobresalir de acuerdo a todos sus derechos que el posee y que se establece en la Ley Federal del Trabajo.

Una de las necesidades indispensables del ser humano es la vivienda que puede ser propia o rentada, según la solvencia económica de los individuos.

40. ECONOMIA Secretaría de, Financiera Nacional. La Economía Mexicana en Cifras, México. Tomo II, edición 15ª, 1988, p. 10.

Las familias que rentan, por lo general, mantienen expectativas de comprar un espacio propio en el futuro. Desafortunadamente la vivienda como sucede con el conjunto de bienes, servicios disponibles en la sociedad, es objeto de incrementos constantes en sus precios.

"Al igual que para la canasta básica, los materiales de construcción, necesarias para levantar una casa en obra negra, se han incrementado también, ya que por lo menos cada mes se incrementa el costo de los materiales de construcción lo que se caracteriza como inflación constante." 41

Por lo que el salario mínimo esta por abajo de la inflación, y la clase trabajadora queda en una desproporción que perjudica en todos sus aspectos social, económico, cultural, etc.

2.8 Tipos de Salario

Primeramente explicaremos que es el salario, que es la base económica de todo trabajador asalariado.

La Ley Federal del Trabajo en el art. 82, dice "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario es una retribución que se paga en efectivo y con prestaciones en especie. La ley ordena que se efectúe en moneda de curso legal, prohíbe el uso de fichas, vales u otra forma que sustituya la moneda.

El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo señala: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda."

El pago del salario en especie es muy usual para retribuir el servicio doméstico; incluye comida, habitación, etcétera.

41 Ibidem p. 12.

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".⁴²

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias de goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Salario remunerador, en términos generales, es la retribución cuantitativamente justa, de acuerdo con las condiciones de servicio y las características del mismo.

Una consecuencia del salario remunerador la encontramos en lo que se denomina salario por jornada reducida, como se aprecia en la jurisprudencia siguiente:

"Salario remunerador: Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ellas, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino es proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado."

Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.

Que debe ser suficiente.

Que debe ser determinado o determinable.

Que debe cubrirse periódicamente.

Que debe pagarse de curso legal.

Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

⁴² De la Cueva, Mario: Op, Cit, p. 297.

Mencionaremos los diferentes tipos de salarios que existen:

1.- EL SALARIO MINIMO, en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala: "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"

Este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores, y de impedir que el trabajador se le pague una cantidad exigida por su fuerza de trabajo.

En la Ley indica que el salario mínimo se debe pagar por una jornada de trabajo, esto quiere decir que puede ser de ocho o menos horas.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades, normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

" Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores." 43

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representante se establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y

Quinta época: tomo LIII, p 2319, AD. 300/37, Martínez Tapia Consuelo y Coags. Cinco votos. Tomo LIII, p. 2354, A.D. 2083/37, García Carmen. Unanimidad de Votos. Tomo LV, p. 1315, A.D. 7085/37. Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida. Unanimidad de 4 votos, tomo LVIII, p, 2962, A.D. 1048/38. Editorial Masas, Asociación en Participación. Unanimidad de cuatro votos, tomo LXI, p. 962, A.D. 6827/38, Romero Ontiveros, Alberto. Unanimidad de cuatro votos, informe, 4ª. Sala, 1981. Tesis 186, p. 144.

43.DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Segunda edición, México 1988. p. 215.

confederaciones de trabajadores o de patrones pueden solicitar la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento del curso de su vigencia (art. 57), y se aumentan las penas pecuniarias y privativas de libertad a los patrones que entreguen cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o entreguen comprobantes de pago amparando sumas de dinero superiores a los que realmente entregaron.

2.- EL SALARIO MINIMO GENERAL. El artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“ Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, en una o varias áreas geográficas.”

La disposición contenida en el art. 90 de la Ley, si bien tiene un loable sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades. Por este motivo el Estado ha adoptado medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores las satisfactores de las necesidades, dentro de estas medidas está la creación de diversos organismos y mecanismos de carácter social como:

- I.- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT)
- II.- El Fondo Nacional de Crédito a los trabajadores (FONACOT)
- III.- La dotación de leche, para familias de bajos recursos económicos, por la Compañía Nacional de Subsistencia Populares. (CONASUPO)
- IV.- Diversas actividades sociales, deportivas y culturales

Este tipo de medidas aporta una solución, pero al mismo tiempo generan otro problema como es el de que el Estado destina para dichos fines grandes partidas presupuestales. Una posible solución a tal problema podría ser un aumento sustancial en los salarios mínimos generales y un control efectivo de los precios.

En las áreas geográficas será la que determine, a través de una resolución que se publicará en el Diario Oficial, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en base al dictamen que formulen y le proponga la Dirección Técnica de la Comisión (art. 557, III y 561.I). Las áreas geográficas son el marco de aplicación de los salarios mínimos ya sean generales o profesionales.

3.- SALARIO MINIMO PROFESIONAL. De la Cueva define el salario mínimo profesional como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales."⁴⁴

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económicas, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Los patrones buscan evadir el pago del salario mínimo profesional y pagar tan solo el mínimo general, cambiando en la empresa, la denominación de los puestos señalados como profesionales, o bien argumentando que los trabajadores no cumplen con la totalidad de los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada como profesional. De ahí que Nestor de Buen sostenga que este tipo de salario se convierte en algo utópico.

4.- SALARIO INDUSTRIAL. El salario industrial es el que se ajusta al tipo de actividades y servicios características de las diversas empresas o fuentes de trabajo. Por ello suele variar de un caso a otro.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 212.

Existen múltiples factores que originan esas variaciones; por ejemplo, el grado de preparación o conocimiento sobre determinados procesos de producción, el grado de responsabilidad necesaria para el desempeño del mismo, los riesgos en el desarrollo de las actividades, el esfuerzo que se requiera desplegar en el trabajo, etcétera.

“ Hay que considerar también que las variaciones en el salario industrial suelen originarse por la contratación colectiva, pues las negociaciones de las organizaciones de trabajadores aspiran a obtener el salario remunerador, con base en las peculiaridades de los trabajos en cuestión esto se refleja en los niveles de los trabajadores salariales vigentes los pactos colectivos que, por otro lado, difieren de una empresa a otra.” 45

5.- EL SALARIO INTEGRAL. Se encuentra su fundamento en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

El salario integral, de acuerdo con el artículo 89, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones, tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará, conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio.

El salario es un derecho de trabajador, que siempre debe ser remunerado en dinero y en especie, ya que el trabajador con lo que percibe, no es lo suficiente para solventar sus gastos.

45 GARRIDO RAMON, Alena. Op. Cit. p. 81.

2.9 Capacitación y Adiestramiento

Este precepto de los trabajadores se encuentra en el art. 123, apartado A, fracc. XIII que establece.

“ Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”

En el Diccionario de la Lengua Española define:

“ Capacitar. Hacer a alguien apto, habilitarlo para alguna cosa.

Adiestrar. Hacer diestro, enseñar, instruir.

Diestro. Hábil, experto en un arte u oficio. Sagaz, prevenido y avisado para manejar los negocios, sin detenerse por las dificultades.”

El adiestramiento implica el desarrollo de las destrezas o habilidades para llevar a cabo una actividad determinada. La capacitación, además de la enseñanza teórico-práctica, desarrolla las actitudes del individuo, respecto de la tarea o actividad que se lleva a cabo. Esto le permite al trabajador elevar su nivel de vida. Proporcionan beneficios a las empresas porque tiende a elevar la productividad, y para la sociedad también es provechoso porque permite que consumidores y usuarios dispongan de bienes y servicios de buena calidad y de mayor demanda en el mercado nacional e internacional, lo que origina ventajas en las exportaciones.

La planta productiva será más suficiente en la medida en que los trabajadores tengan mejor capacitación.

La Ley Federal del Trabajo le concede al trabajador el derecho que a su vez, obliga a su patrón a proporcionarle capacitación y adiestramiento en su trabajo para poder elevar tanto su nivel de vida como la productividad.

Esta capacitación debe ser de acuerdo con los planes y programas establecidas de común acuerdo por el patrón y el sindicato, así como haber sido aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores y patrones pueden convenir en que la capacitación y el adiestramiento se imparte dentro o fuera del centro del trabajo, ya sea por medio del personal propio, instructores contratados para este efecto, instituciones, escuelas, organismos especializados o mediante adhesión a los sistemas generales que tengan establecidos o registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A de la Ley, se debe impartir al trabajador durante su jornada de trabajo a menos que por naturaleza de los servicios, el patrón y el trabajador estén de acuerdo en que sea de otra manera.

Los objetivos de la capacitación son:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III.- Prevenir riesgos de trabajo.
- IV.- Incrementar la productividad.
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Un trabajador de nuevo ingreso, que requiera capacitación inicial para el empleo que va ocupar, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan la empresa.

Obligaciones que tienen los trabajadores a quienes se le imparta capacitación y adiestramiento:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen de la capacitación y adiestramiento.
- II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.
- III.- Presentar los exámenes de evaluación, de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Cada empresa constituirá comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento que estarán integrados por igual número de representante de los trabajadores y del patrón, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puede convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades.

Los comités antes mencionados tendrán las siguientes facultades:

- I.- Participar en los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades correspondientes.
- II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV.- Proponer recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V.- Valuar los efectos de las acciones de la capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas.

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos.

En los contratos colectivos deben contener cláusulas sobre la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores de acuerdo con los planes y programas establecidos por la ley, y dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo los trabajadores han decidido establecer.

Y para las empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, deben someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, asimismo, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetara el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Los planes y programas a que se refieren los art. 153-N y 153-O deben cumplir los siguientes requisitos:

I.- Referirse a periodos mayores de cuatro años

II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa

III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establece el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.

V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

VI.- Aquellos otros que establezcan los Criterios Generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.”

“La entidad instructora debe expedir las constancias respectivas, a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes, debiendo ser autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, haciéndolo del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio del Comité Nacional y a falta de este por las autoridades del trabajo.”⁴⁶

Una vez implantado un programa de capacitación, si un trabajador se niega a recibirla, porque considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar mediante documentos dicha capacidad, presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso se le extenderá al trabajador la constancia de habilidades laborales. Dichas constancias son los que el capacitador esta obligado a proporcionar y con la cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Los trabajadores y patrones pueden ejercitar individual o colectivamente las acciones que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento señalado en la Ley Federal del Trabajo.

El sindicato tiene la obligación de fomentar a la clase trabajadora, todos sus derechos y obligaciones que la propia Ley establece, vigilar y atender los problemas de los trabajadores, en caso de despido, aumento de salarios cuando un trabajador tenga mas de un año etc. Ya que el trabajador es la fuente principal de la producción de la economía.

46. GARRIDO RAMON, Alena. Op. Cit. p. 40.

CAPITULO III

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

3.1 Personalidad Jurídica Sindical

La Ley otorga o reconoce la personalidad jurídica al sindicato, asociaciones profesionales, etc., y como se puede observar en:

- a) Artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitución.
- b) Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Artículo 25 fracción IV del Código Civil.

Como podemos ver, el sindicato es una persona moral reconocida por los ordenamientos jurídicos al igual que las demás personas colectivas no tuvo su origen en una ficción de derecho, sino por el contrario, el derecho no hizo sino reconocer a la asociación profesional que existía como una realidad, creada por los trabajadores para satisfacer las necesidades de estos.

De lo anterior obtenemos como conclusión, que los sindicatos son asociaciones formadas por la consecución de un fin y son el resultado de urgentes necesidades de un determinado grupo o sector social, para alcanzar la debida remuneración a su única fuente de ingresos, su fuerza de trabajo, y acabar con la explotación de que era objeto, surgiendo así una nueva realidad social que se enfrentaría al Estado Burgués existente.

Ahora expondremos la opinión de notables doctrinarios respecto de la personalidad jurídica del sindicato.

El Maestro Alberto Trueba Urbina afirma que "el sindicato goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del

contrato colectivo de trabajo, desde el momento en que obtenga su registro. Tratándose del registro automático, si la autoridad no expide la constancia dentro de los tres días siguientes al requerimiento sindical, la personalidad del sindicato, para todos los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro del requerimiento".⁴⁷

Considera Trueba Urbina, que los sindicatos gozan de personalidad jurídica para todos los efectos que le son propios conforme a derecho del trabajo pero siempre y cuando haya obtenido su registro o bien hayan solicitado y por cualquier causa no hubiese sido registrado. Proclama que su teoría integral impulsa el derecho de asociación para el efecto de que el trabajador se integre al sindicato, sin embargo, de lo expuesto con anterioridad, no nos percatamos de que forma limita sus posibilidades de actuación frente a las autoridades y agremiados al someter el nacimiento de la personalidad jurídica del sindicato al registro o por lo menos a la búsqueda de este.

Eusebio Ramos, al tratar este tema manifiesta "que la personalidad jurídica no es concesión que el Estado puede otorgar o negar a su arbitrio, sino que se impone por el derecho, por ende el registro sindical no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta se encuentra fundamentada en la propia Constitución Política, y menos es creador de la existencia del mismo sindicato porque éste es una realidad social. El registro sirve para "autentificar" la existencia de la asociación, la cual deberá funcionar al amparo de la Constitución."⁴⁸

Consideramos que si bien es cierto que la personalidad la atribuye la Ley y no la autoridad, también es cierto que existe una separación entre la personalidad jurídica del sindicato que nace del acuerdo de voluntades de trabajadores o patrones y su capacidad de obrar, la cual es otorgada por el Estado a través del registro.

47 TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 369.

48 RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, segunda edición; Cárdenas Editor, México 1978, p. 72.

Mario de la Cueva, al analizar este problema define que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que "el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia de derechos y obligaciones, siendo la constancia, para afirmar que el sindicato es una personal moral."⁴⁹

Nestor de Buen, señala "que la personalidad jurídica la tiene el sindicato hasta que esté legalmente constituido y que el registro es un medio de control estatal sobre el sindicalismo, menciona que el registro constituye precisamente una condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad de ejercicio de los sindicatos y la de representar a sus socios."⁵⁰

Rodolfo A. Napoli expresa "que la personalidad es una calidad específica de capacidad jurídica que pueden llegar a tener las asociaciones profesionales de trabajadores, suficientemente representativas o más representativas, para asumir la representación y defensa de los intereses unitarios y sintéticos de la categoría profesional. La adquisición de esta personalidad a través del registro, le otorga a la asociación ipso facto, el carácter de personas jurídicas, pudiendo ejercer y contraer las obligaciones que las leyes determinen."⁵¹

Con las posturas vistas, obtenemos como conclusión que el sindicato adquiere personalidad jurídica desde el momento en que es constituido por un grupo de trabajadores, toda vez que desde ese momento comienza a fungir como tal.

3.2 Capacidad del Sindicato

Como se ha manifestado, el sindicato es considerado persona moral siempre y cuando esté debidamente constituido, y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 374 se habla de su capacidad y que a la letra dice:

49 DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 349.

50 DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit., p. 725.

51 NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y la Seguridad social, Editorial Ley. 4ª. Edición. Argentina 1969, p. 381.

"Art. 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles;
- II.- Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y discretamente al objeto de su institución;
- III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Si se aplicara estrictamente tal precepto, se estaría mas bien limitando la capacidad de los sindicatos, y lo cierto es que su capacidad jurídica les permite realizar negocios jurídicos que exceden en mucho lo permitido en la Ley.

Nestor de Buen considera "que al intentar el legislador establecer de manera especial atribuciones a los sindicatos, incurrió en el error de limitar sus facultades, pues hubiera sido suficiente precisar que además de la realización de los actos y negocios inherentes a su naturaleza, están facultados para llevar a cabo lo que autoriza el artículo 374.

Por ende, si nos apegáramos rigurosamente al contenido de el artículo ya mencionado los sindicatos no podrían celebrar contratos como arrendatarios, ni de trabajo con personal propio, ni celebrar ningún otro negocio jurídico, incluidos los contratos colectivos de trabajo con patronos, y por tal situación las limitaciones resultarían interminables.

3.3 Prohibiciones del Sindicato

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 378 menciona:

"Art. 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos; y
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes como ánimo de lucro”.

La fracción primera es una consecuencia de nuestro pasado, y por otra parte al elaborarse la Ley de 1931, acabada de concluir La Guerra Cristera que costó mucha sangre al pueblo; y por tal consecuencia México no puede permitir la intervención de la Iglesia Católica en la vida política del país, sin exponerse a nuevos conflictos. En cuanto a la fracción segunda, sin duda los sindicatos pueden verse obligados a realizar algunos actos de comercio, lo que esta permitido por esta fracción, pero esos actos, cuya prohibición haría muy difícil, para no decir que imposible las relaciones sociales de los sindicatos, es algo distinto al ejercicio de la profesión de comerciante con ánimo de lucro, que los desviaría de su misión fundamental, porque es una de las formas de actuar del capital.

La Ley es muy clara al establecer las prohibiciones a los sindicatos, y de ellos depende el acatarlas, teniéndose que someter a lo procedente en caso contrario.

3.4 Obligaciones de los Sindicatos

La organización sindical surge de la comunidad de intereses y de aspiraciones latentes en cada una de las clases sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción capitalista y obrero.

La asociación obrera se encuentra en la necesidad que la clase trabajadora tuvo que agruparse para defender sus derechos frente a los explotadores.

En efecto, la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, declara que:

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

La Legislación de Trabajo señala taxitamente los requisitos que considera necesarios para la constitución de los sindicatos, tanto obreros como patronales, locales o federales, siendo forzoso su cumplimiento de la manera más estricta, para la eficacia jurídica del acto administrativo.

Estos requisitos son de dos clases: de fondo y de forma

Los requisitos de fondo, se derivan de las disposiciones que definen al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal (art. 8) y el patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (art. 10)

La agrupación debe tener por objeto el mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los agremiados (art. 356). Además por disposición expresa del artículo 364, los sindicatos deberán estar constituidos con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Nuestra Ley, en su artículo 362, concede el derecho de asociación obrera a los mayores de catorce años, y sólo pueden participar en la administración y dirección del sindicato cuando tengan más de dieciséis años (art. 372).

Los extranjeros también podrán ser miembros de los sindicatos nacionales, pero no podrán desempeñar puestos en la directiva de la agrupación (art. 372).

Los requisitos de forma, estos se puntualizan en el artículo 365 de la Ley y los constituyen todos los actos encaminados a formar el sindicato, expresados en la documentación que debe enviarse por duplicado, a la autoridad que conozca de la solicitud de registro:

Es obligación de los sindicatos registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

En la tramitación del registro de los sindicatos, según la naturaleza local o federal de estos, surge la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual quiere decir que la llamada Jurisdicción voluntaria es una forma de participar de la actividad del Estado, ejercitada unas veces por órganos jurisdiccionales y otros por órgano administrativo. Por otra parte, los sindicatos pueden existir de hecho y el registro produce tan solo determinados efectos jurídicos.

Pero cualquiera que sea el órgano que intervenga en el registro, nos encontramos en presencia de actos administrativos y así lo reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al sostener que para el registro de una organización sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes del trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerarla constituida.

Los que tengan la representación del Sindicato, electos en asambleas están obligados a presentar una solicitud escrita acompañada de la documentación duplicada a que se refiere el artículo 365 de la Ley, ante la autoridad que tenga competencia para practicar el registro. Dicha documentación constituye los requisitos de forma.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, cuando conozcan de la solicitud de registro

deberán practicar las diligencias que sean necesarias, a fin de investigar si se han cumplido los requisitos legales de fondo y forma.

La práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constitutivas de formas procesales para el ejercicio del acto administrativo de las mismas, en lo que pudiera denominarse jurisdicción graciosa, se concreta a enviar un actuario del tribunal a fin de que investigue y levante acta de todas las circunstancias relacionadas con la organización; es decir, el actuario deberá investigar si real y efectivamente se trata de trabajadores, en que lugares presten sus servicios, visitar las empresas y obtener datos de este respecto.

También es práctica constante el indagar en frentes imparciales y por todos los medios que estén al alcance del actuario o inspector del trabajo, que también pueden practicar estas diligencias, cerciorarse si la organización de resistencia obrera es de las que se conocen con el nombre de "blancas", se considera que tienen este carácter los sindicatos que no están fundados en un franco espíritu clasista de los trabajadores y que su constitución obedece a maniobras patronales.

Una vez realizadas estas actividades por los funcionarios a quienes se encomienden las investigaciones de referencia, se pasa el expediente, con toda la documentación respectiva, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta dicte la resolución correspondiente, ordenando o negando el registro en su caso. Comprobados todos los requisitos, se pasa el expediente al Secretario del trabajo y Previsión Social, con el objeto de que dicte resolución acordando la solicitud de registro, ya sea favorable o desfavorable, según los datos que arroje la averiguación. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, por disposición expresa de la Ley, está obligada a enviar en tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje nos parece más indicada que la de la oficina de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

dado el carácter de acto de jurisdicción voluntaria que se atribuye al registro de los sindicatos.

Las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en que se den por comprobados los requisitos legales para el registro de los sindicatos y en las que podrán apreciar pruebas en conciencia, tienen el carácter de definitivas, pero no constituyen laudos.

Los burócratas, como elementos integrantes de la clase obrera, también tienen el derecho de asociación profesional para formar sus correspondientes sindicatos, conforme a lo dispuesto en la fracción y del apartado B) del artículo 123 constitucional, concebida en los mismos términos de la fracción XVI del apartado A) del mismo precepto fundamental para la defensa de sus intereses comunes.

Es decir, que por los dos apartados corre la misma sangre social a la luz de nuestra teoría integral del derecho del trabajo. También la reglamentación de los textos constitucionales es idéntica. (Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo y Art. 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

El registro de los sindicatos burocráticos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un acto administrativo de éste, en los términos del artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los sindicatos registrados gozan de personalidad jurídico-social y sus relaciones con el Estado no son públicas, sino sociales, pues la sindicalización obrera como la burocrática persiguen la misma finalidad: la reivindicación de los derechos del proletariado.

La personalidad jurídica que otorga la ley a los sindicatos es tan amplia como la de cualquier sociedad civil o mercantil, pues la representación del sindicato puede celebrar no solo contratos colectivos de trabajo o contratos ley, sino también civiles y mercantiles y, por consiguiente, puede ejercitar acciones laborales,

civiles, mercantiles y administrativas, que tengan relación con el objeto y finalidades de su instituto.

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Art. 377."Son obligaciones de los sindicatos:

- I.- Proporcionar los informes que les 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 10 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."

Este precepto que se menciona es básicamente a dar información a las autoridades de la Secretaría del Trabajo, por lo cual propongo anexar un Artículo 377 Bis, en donde el sindicato tenga obligaciones con sus agremiados, el cual se menciona lo siguiente:

Artículo 377 Bis" son obligaciones de los sindicatos con sus agremiados:

- I.- Que todos sus integrantes que forman el sindicato, sean los mismos trabajadores.
- II.- Los integrantes que conforman el sindicato, tengan por lo menos educación en materia sindical, política y administrativa y que conozcan lo que establece la Ley.
- III.- Que los sindicatos tengan reconocimiento y registro ante las autoridades correspondientes, para poder comprobar ante sus agremiados y estos se puedan afiliar.
- IV.- Cuando una persona ingrese a trabajar, deberá obtener su registro en el sindicato para poder estar afiliado y obtener sus derechos que le corresponde.

- V.- Representar al trabajador, cuando se presente un conflicto laboral dentro del trabajo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando sea necesario.
- VI.- Que el Sindicato procure la estabilidad del trabajador, como elemento o fuente principal de producción.
- VII.- Que el sindicato procure todos los derechos que la Ley les otorga a los trabajadores.
- VIII.- Procurar que los horarios se cumplan durante sus ocho horas de trabajo, y que en ningún caso el trabajador se vea obligado por el patrón a trabajar más, siempre y cuando sea decisión el propio trabajador.
- IX.- Procurar la integridad del trabajador dentro de la empresa cuando se trate de actividades peligrosas o de alto riesgo y principalmente dotarlos de equipo necesario.
- X.- Procurar a cada trabajador que reciba su pago semanal, su seguro de vida cuando sea necesario, inscripción al IMSS, que reciba sus prestaciones, por ejemplo en la participación de las utilidades de cada año y si no se cumpliera ese año se le pague parte proporcional.
- XI.- Procurar que los menores y mujeres embarazadas tengan estabilidad en su trabajo y no sean despedidas por el patrón; en el caso de las mujeres embarazadas que se les otorgue sus incapacidades antes y después para luego volver a ser reinstaladas a su trabajo.
- XII.- Proporcionar estímulos, recompensas a los trabajadores, impartir capacitación y adiestramiento y que sean pagadas.
- XIII.- Procurar que el trabajador perciba un salario justo, de acuerdo a su capacidad y que haya sistemas de escalafón para que pueda recibir otro salario, del que esta percibiendo. Con el fin de que pueda satisfacer sus primeras necesidades, para asegurar su trabajo y a su familia para una existencia decorosa.
- XIV.- Procurar que todo trabajador sea tratado igual ante todos, que tenga las mismas oportunidades que otro trabajador, y que no exista la discriminación que pueda perjudicar su persona".

Como se puede observar en este Artículo es practicamente derechos que señala la Ley Federal del Trabajo, con el anexo de este artículo el Sindicato se ve obligado a cumplir con sus agremiados, y en caso de que no se cumplan estas obligaciones , sus agremiados puedan demandar.

Así como la constitución de un sindicato requiere de la voluntad para que este se conforme, también es necesario el objeto del mismo, o sea la tarea hacia la cual irá encaminada la conducta de los miembros de la organización.

El objeto de los sindicatos esta primeramente establecido en la fracción XVI Apartado A del artículo 123 de la Constitución, que dice:

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

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo amplía el objeto al establecer:

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

Es de suponerse que ambos preceptos al hablar tanto de obreros como de trabajadores, lo hacen en forma genérica del hombre como especie humana, pero nosotros podemos entender que se refiere por ende también a la mujer aunque no se le mencione, pues la Ley no tiene ninguna prohibición para que la mujer se integre a un sindicato.

Entonces “el primordial objetivo de los sindicatos será el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, o de las condiciones de trabajo, y no podrá derivarse de su actividad a otra que no sea el expresado en la Ley.”⁵²

52 GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Editorial Porrúa. Segunda edición. México. 1990. p.86.

Se desprende que los sindicatos pueden participar en la vida política del país, pero no como objeto, sino como metas coadyuvantes o secundarias de principal, o sea, lo dispuesto en el artículo 356 laboral.

En la práctica es frecuente observar que en la mayoría de las ocasiones las organizaciones sindicales más que defender, estudiar y mejorar los intereses de sus agremiados, se dedican a comerciar con sus derechos y a utilizar la asociación para alcanzar altos puestos dentro de la política, lo que equivale a mediatizar el movimiento obrero

Para concluir podemos decir que el objeto de los sindicatos es la defensa y protección de los intereses económicos y sociales de sus agremiados por lo que se insiste que el sindicato no debe perderse, en buscar intereses más allá de los que en principio debe proteger, con el fin de no salirse de la idea básica por lo cual dio comienzo la constitución de la organización sindical: LA JUSTICIA LABORAL Y EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

3.5 Diversos Tipos de Sindicato

De acuerdo con las disposiciones legales, el sindicato persigue como finalidad directa el mejoramiento y defensa de los trabajadores, que son quienes realmente necesitan de la unión para obtener por medio de ella el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de su estándar de vida económica y social; sin embargo nuestra legislación no extiende esa autentica tendencia del sindicalismo obrero hacia la clase patronal.

Ahora hablaremos de los diferentes tipos de sindicatos que nuestra Ley Federal del Trabajo nos establece en su artículo 360, y los clasifica de la siguiente manera:

Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser: Gremiales de empresas, de industrias nacionales de industria y oficios varios.

- 1.- Los sindicatos Gremiales, están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de que laboren para diversos patrones, tal es el caso de los sindicatos de plomeros, pintores etc.
- 2.- Los sindicatos de Empresa, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, a una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios por ejemplo, el sindicato de trabajadores de Muñecas Grace, S.A.
- 3.- Los sindicatos de Industria, que se integran con trabajadores de dos o más empresas de una rama industrial determinada, como por ejemplo, el sindicato de trabajadores de la construcción.
- 4.- Los sindicatos nacionales de industria, que se forman por trabajadores de diferentes actividades dentro de una o más empresas de la misma rama de la industria, pero que comprendan dos o mas Estados dentro de nuestra República; puede mencionarse el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de la República Mexicana.
- 5.- Los sindicatos de oficios varios, que son los formados por trabajadores de diversas profesiones al servicio, incluso de patrones diferentes, en el caso de que existan menos de 20 trabajadores de una misma especialidad en el municipio donde se pretenda registrar al sindicato.

También en el ordenamiento legal del trabajo, en el artículo 357, que tanto los patrones como los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos sin que haya necesidad de autorización previa. El artículo 358, dice:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"

El art. 361 establece "Los Sindicatos de patrones pueden ser:

- I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y
- II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas."

El art. 363 dice: " No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos, podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza."

3.6 Los Estatutos

Los estatutos son aquellas normas fundamentales que regirán la vida de los sindicatos, una vez aprobados por la Asamblea.

También se puede decir que son la expresión en la cual se debe organizarse el sindicato, estableciendo a su vez los órganos que lo forman y las atribuciones de cada uno de ellos. Son el alma y motor de la asociación sindical y están marcados por la Ley.

Los estatutos deberán estar escritos en forma clara y sencilla para que los entiendan los miembros y así mismo deberán ponerlos a su disposición para que sepan cuales son sus deberes y cuales sus derechos como miembros del sindicato.

3.6.1 Cláusulas de Derecho Dispositivo.

"En cuanto a tales estas cláusulas, el legislador deja en completa libertad a los sindicatos para darles el trato que ellos consideren adecuado y se pueden mencionar las mas importantes:

I.- Denominación, que es la que los distingue de los demás. El sindicato debe llevar un nombre que sirva para distinguirlo de otra persona; puede adoptar el nombre o denominación que mejor le parezca, pero se sugiere adoptar un nombre que exprese la naturaleza de la asociación....

II.- Domicilio, será el lugar donde se establezca la administración del sindicato, o sea la sede de actividades jurídicas de la asociación gremial, para una pronta localización....

III.- Duración, faltando ésta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado....

IV.- Condiciones de admisión de miembros; el ingreso del trabajador al sindicato, suprime derechos individuales para anteponer los de asociación, y por tanto existe una preferencia por los intereses colectivos a los intereses individuales, y por ende el sindicato puede libremente aceptar o rechazar a cualquier trabajador que desee pertenecer al gremio si no cumple con las condiciones que la organización señala....

V.- Obligaciones y derechos de los asociados; las obligaciones se resume como: cumplir el derecho de la comunidad, especialmente las normas estatutarias y reglamentarias. A título enunciativo se indicaran las siguientes obligaciones: a) no realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad, b) cumplir con los deberes paralelos a los de los ciudadanos, c) acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva, dictados en los términos estatutarios, d) pagar las cuotas sindicales ordinarias....

Por lo que respecta a los derechos de los asociados, pueden dividirse en directos y en reflejos. Los primeros derivan del derecho estatuario, los de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son prerrogativas que la Ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

VIII.- Forma de convocar la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. Si la directiva no convoca oportunamente a asambleas previstas en estatutos, los trabajadores, que presenten el 33% del total de los miembros del sindicato o sección por lo menos, podrán solicitar a la directiva que convoque a asamblea y si no lo hace dentro de un término de 10 días siguientes, los solicitantes podrán hacer la convocatoria y en cuyo caso para sesionar y adoptar resoluciones se necesita la concurrencia de dos terceras partes de los miembros del sindicato o sección....

IX.- Procedimiento de elección de la directiva y número de los miembros....

X.- Periodo de duración de la directiva....

XI.- Normas para la administración, adquisición disposición de los bienes, patrimonio del sindicato....

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical. Estos dos puntos son debate delicados, pues se está hablando de dinero, o sea del salario apartado por los trabajadores, pues son sus cuotas sindicales las que contribuyen a la composición del patrimonio de la organización sindical, que es la base de sostenimiento de dicha asociación....

Lo que no es posible es dar un encauzamiento distinto al patrimonio de lo que se había acordado, pues sería una traición a la confianza de los trabajadores deposita en su órgano defensor que es el sindicato....

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; la Ley Laboral en su artículo 110 fracción VI faculta a la empresa a efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales previstas en los estatutos, y es así como se les descuenta un tanto por ciento sobre su salario. Las cuotas sindicales tienen como justificación el que la asociación gremial pueda subsistir y cubrir sus necesidades primordiales derivados de su actuación....

XV.- Las demás que apruebe la asamblea. Esta fracción demuestra la libertad y respeto que el legislador contempla hacia la autonomía sindical."....53

3.6.2 Cláusulas de Derecho Imperativo.

No obstante la notoria libertad estatutaria en el Estado como principal protector del orden público y del bien común, se interesa porque el sindicato dentro de su autonomía no deje pasar por alto ciertas cuestiones cuya omisión afectaría lo que el Estado tutela; por consiguiente este le requiere a que la observación necesaria de ciertos derechos mismos que deberán estar contenidos en los estatutos de la asociación.

Las cláusulas de derecho imperativo más importantes son...

"III.- Objeto, va a ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del grupo....

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias cuando los asociados dejan de cumplir con las disposiciones contenidas en los estatutos, así como de lo establecido por los reglamentos interiores, quedan sujetos a las sanciones que en su caso se encuentren dispuestas. En la mayoría de los estatutos sindicales encontramos que las sanciones a las cuales pueden hacerse acreedores los miembros, varían desde una amonestación escrita o verbal, hasta la misma expulsión del sindicato, pasando por la suspensión de sus derechos, suspensión temporal en su trabajo y la remoción de los cargos directivos en la organización...."

"XIII.- Epoca de presentación de cuentas; es obligación de la directiva de un sindicato de acuerdo al artículo 373 de la Ley Laboral, rendir cuentas detallada y minuciosa a la asamblea por lo menos una vez cada 6 meses, del estado financiero que guarda la organización con el propósito de que los asociados conozcan el estado real y destino de sus cuotas sindicales, Esta obligación la incluimos como derecho imperativo...."

3.7 Fundamentación Jurídica y sus Reglamentos

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo encontramos su fundamentación de los sindicatos, el cual nos dice que:

"Sindicato es la Asociación de Trabajadores o patrones constituida para el estudio y mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

De acuerdo a este precepto, encontramos que muchos sindicatos lucran con su propia clase trabajadora, en donde no existe ningún mejoramiento ni defensa para el trabajador, sino que son sindicatos que el propio patrón crea, haciéndole creer al trabajador que existe un sindicato dentro de la empresa.

El artículo 354 dice: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Artículo 357, "los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

Todo trabajador es libre para poder crear su propio sindicato, para defender sus propios intereses derechos que le corresponden, ya que durante muchos años la clase trabajadora a sido la más explotada y marginada en sus derechos laborales, sin embargo debe de impulsarse por parte de los trabajadores a crear sus propios sindicatos como respuesta a los sindicatos que los patrones, sin embargo los trabajadores deberán de contribuir una cuota cada semana, siendo que ese dinero se reembolsa a los propios patrones.

Reglamento Interno de la Clase Trabajadora Obrera.

De todos los instrumentos jurídicos, el reglamento interno parecería ser el que más tiene que ver con la relación de trabajo. El trabajo, como un hecho se da vigorosamente en su forma más viva y concreta, en el seno de la empresa. Además el reglamento interno encara desde el punto de vista particular el trabajo.

El reglamento interno persigue más bien otra finalidad: la de hacer posible la convivencia profesional y el proceso industrial.

El contrato en cambio, es el medio jurídico que le permite participar en esos fenómenos. Quien ajusta un contrato toma un compromiso sobre su actividad, diciendo coordinarla con la actividad de las demás y obligándose actuar en un régimen de subordinación y organización.

El reglamento interno tienen que ver fundamentalmente con un hecho; si sus normas y previsiones no existieran, ese hecho no se daría, por lo menos en las condiciones en que se produce actualmente ni estaría cumpliéndose en beneficio de las necesidades comunes.

En la empresa moderna el reglamento fue inicialmente el resultado de un acto patronal que no tenía nada que ver con el contrato sino con la organización de su empresa y las condiciones necesarias para una adecuada producción.

El reglamento pues, no es ni fue nunca, un contrato, y si de modo material, un verdadero acto institucional.

En efecto, la idea de la institución de una explicación más convincente del reglamento. La empresa mirada como una institución, tiene un poder disciplinario y legislativo, y el reglamento es la obra de estos poderes que hallamos en todas las comunidades y sin los cuales no podrían estas substituir ni alcanzar sus fines.

Por lo tanto, es necesario para la debida eficacia y vigencia del reglamento el consentimiento del trabajador, y si es necesario que el trabajador conozca su contenido.

El reglamento interno, dicen Rouast y Durand "constituye una verdadera ley, en el sentido materia, ley necesaria para el mantenimiento del orden en la sociedad profesional que constituye la empresa." 54

El carácter del acto unilateral que tuvo el reglamento en sus orígenes, llevó al empleador a cometer verdaderos abusos, puestos de manifiesto particularmente en el rigor de las sanciones previstas y su exagerada aplicación.

Esto indujo con el tiempo al legislador a fijar las bases y límites legales de ese poder y de los reglamentos que emanaban de él, estableciendo sus requisitos en numerosas leyes sobre la materia. No parece exacto que el contrato colectivo de trabajo haya sustituido al reglamento interno por el contrario, ambos instituidos, como ya vimos, tratan de materia distinta y cumplen diversas funciones, razón por la cual coexisten en las prácticas industriales actuales, llenando cada uno de ellos necesidades distintas.

54. ROUAST Y DURAND, Robert. Manual de Derecho del Trabajo, tomo II Segunda edición, Editorial Grijalba, México 1998, p. 132.

El reglamento, por el contrario, tiene que ver con el proceso comercial o industrial y con la empresa considerada como un fenómeno de convivencia, como una sociedad profesional, y procura que el proceso de la producción se desarrolle en los términos mejores para los fines de la comunidad, manteniendo mediante diversas normas la unidad y estabilidad de la empresa, su vida interna, su disciplina, todo lo cual, por su valor económico y social, considera el derecho del trabajo como esencial para la sociedad.

La ley solamente en determinadas condiciones permite que esa práctica se extienda en una sociedad como la nuestra que necesita ordenar su vida económica para poder subsistir.

De ahí que el legislador haya ido tomando previsiones relacionadas con el horario con los descansos con el orden interno del establecimiento, con la producción, con los niveles de empleo, con los salarios, con la salud pública, etc; porque por oposición con el mundo antiguo, basado fundamentalmente en el trabajo de los esclavos y en una organización elemental de la economía, las sociedades actuales establecen como indispensables para su perdurabilidad y fines, las condiciones en que a su juicio, el trabajo subordinado se transforma en una actividad compatible con la continuidad de la vida en común y con las ideas reinantes sobre el hombre, sus derechos y deberes.

3.8 Responsabilidad Civil de los Sindicatos

Podemos decir que la asociación profesional es una realidad social que tiende a interrelacionarse, formada por hombres y mujeres que obran y tienen un fin común.

Tales hombres y mujeres no tienen voluntad propia y pues requieren de órganos, en este caso la directiva, para tomar las decisiones y llevarlas a cabo. Todos los actos realizados por dicho órgano representativo, "en la medida en que corresponde a la competencia atribuida en los estatutos, lo son de la persona

jurídica; por tanto aquellos que producen un daño a terceros de carácter contractual, generan la responsabilidad de la persona jurídica".⁵⁵

Dado que se trata de un órgano representativo el que actúa en nombre del sindicato, se le aplicarán si incurre en responsabilidad civil los artículos 2562, 2565, 2581 y 2583 del Código Civil para el Distrito Federal, referentes a toda clase de representantes.

Se desprende de los mencionados preceptos que la directiva de las asociaciones sindicales será responsable ante la asociación y frente a terceros extraños, en los términos en que son los mandatarios cuando se exceden de sus facultades.

La responsabilidad entonces será de la directiva, y no de cada uno de los miembros del sindicato.

3.9 Responsabilidad Penal de los Sindicatos

Es evidente que así como la persona individual puede incurrir en algún delito, de la misma manera las personas jurídicas colectivas también lo pueden hacer; y es por ello que cabe hacerse la siguiente pregunta:

¿ Existirá por tanto pena para ellas?

Para contestar tal pregunta Raúl Carranca y Trujillo nos dice: " La más certera crítica contra la responsabilidad de las personas morales puede resumirse así: la imputabilidad de dichas personas llevaría a prescindir de la persona física o individual que le dio vida, como sujeto sancionable; por otra parte la pena que se aplicase a la corporación se reflejaría sobre todos sus miembros, sobre todos los socios culpables o inocentes, tan sumaria justicia repugna al positivismo penal moderno, así como la equidad y al sentido común. Es imposible considerar como responsable de un delito al miembro de una corporación que no ha podido impedir

⁵⁵ VAZQUEZ VIALARD, Antonio. El Sindicato en el Derecho Argentino, Editorial Astrea. Segunda edición. Argentina 1981; P. 382.

el acuerdo tomado o que ni siquiera lo ha conocido; que el delito de la persona jurídica que no es, más que el de las individualidades que lo componen y que solo por analogía o por una peligrosa metáfora puede hablarse de una voluntad o de una conciencia corporativa capaz de delinquir".⁵⁶

Aquiles Mestre opina que para imputarle un delito a una persona jurídica, "ha de ser el órgano de la persona moral quien haya obrado y no uno de sus representantes, pues solo el órgano expresa la voluntad de la persona moral. El representante obra sin duda por cuenta de aquella pero los delitos que pudiera cometer no se atribuirán más que a él".⁵⁷

Tal autor menciona otro requisito, y dice que no basta que el delito haya sido ejecutado por el órgano encargado de obrar, sino que es preciso que haya sido requerido por la empresa voluntad del grupo. La ejecución del acto requiere del querer del autor del mismo.

El Código Penal Para el Distrito Federal ha sido claro en el aspecto de la responsabilidad de la persona colectiva, al establecer en su artículo 11:

"Art. 11.- Cuando algún miembro o representante de una persona jurídica o de una sociedad, corporación o empresa de cualquier clase, con excepción de las instituciones del Estado, comete un delito con los medios que para tal objeto las mismas entidades le proporcionen de modo que resulten cometido a nombre o bajo el amparo de la representación social o en beneficio de ella, el Juez podrá en los casos exclusivamente especificados por la Ley, decretar en la sentencia la suspensión de la agrupación o su disolución cuando lo estime necesario para la seguridad pública..".

56. CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl, Derecho Penal Mexicano, Décimo-tercera edición. Editorial Porrúa, México 1980, p.250.

57. MESTRE, Aquiles. Las Personas Morales y su Responsabilidad Penal, traducido por Cesar Camacho y Marín, Editorial Gongora, Madrid. 1987. p. 255.

De la pena anterior cabría preguntarnos: ¿no sería injusto castigar por igual con la pena colectiva a inocentes y a culpables?, Dado que el delito fue cometido sólo por algunos miembros de la colectividad y no por todos.

El artículo 11 es claro, quienes obraron delictuosamente lo hicieron con la aprobación o conocimiento de la asociación, por lo tanto es justo creer que les corresponda a los asociados tanto los beneficios como los perjuicios. Lo más usual en nuestro Derecho, es la sanción a los responsables directos, a los actores materiales del acto delictuoso y no la desaparición de la asociación.

3.10 Disolución de los Sindicatos

La disolución de los sindicatos está precariamente reglamentada en la Ley. De manera indirecta aparece mencionada a propósitos de los estatutos en el artículo 371, cuya fracción XIV se refiere a las normas para liquidación del patrimonio sindical y en el artículo 379 dispone:

“Art. 379.- Los sindicatos se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; y
- II.- Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.”

“A su vez en el artículo 380 se señala que en caso de disolución los activos se aplicarán en la forma que determinen los estatutos y, en su defecto, pasarán a la Federación o Confederación a que pertenezcan y si no existen al Instituto Mexicano del Seguro Social.”⁵⁸

Es obvio que la liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la Asamblea que acuerde la disolución. No se exigen publicaciones especiales que puedan servir de aviso a los terceros ni a los

⁵⁸.DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit p. 637.

propios agremiados. Tampoco se indica que habrá que dar aviso de la disolución a la actividad registrada, esto se infiere del artículo 369, que dice:

"Art. 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales".

Todo sindicato debe estar formado por trabajadores mismos de la empresa, estar registrados debidamente como lo señala la Ley, cumplir con sus obligaciones, conocer a sus miembros que lo integran, ser un sindicato reconocido y no caer en responsabilidad ilícitas que pudieran disolver el sindicato, sin embargo muchos sindicatos no tienen ninguna de éstas condiciones, por que el trabajador saldría perjudicado y quedaría en manos del patrón.

CAPITULO IV

INTERVENCIÓN POLÍTICO Y SOCIAL DEL ESTADO

4.1 Derechos Humanos del Trabajador

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en la promoción y difusión de una cultura de conocimiento y respeto a los derechos humanos podrá: "celebrar convenios con las dependencias y órganos de procuración y de impartición de justicia que ejercen jurisdicción local en el Distrito Federal, podrá promover ante las autoridades competentes la celebración de convenios con la Secretaría de Educación Pública dirigidas al fortalecimiento del contenido básico en materia de derechos humanos, elaborar material audiovisual para dar a conocer sus funciones y actividades, formular y ejecutar un programa editorial." 59

Ahora es posible conceptualizar los Derechos Humanos:

- 1) Son todas aquellas facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin las cuales no se puede vivir como ser humano.
- 2) Tienen como fundamento la dignidad de la persona humana que han sido reivindicada en cada momento histórico.
- 3) Rebasan cualquier límite cultural racial, e inclusive al propio Estado.
- 4) Son un conjunto de normas jurídicas que imponen deberes y obligaciones al Estado para su efectivo respeto y cumplimiento, conceden facultades a las personas, provistas de sanciones para asegurar su efectividad.

Los Derechos Humanos sirven para:

Proteger:	La vida.
	La libertad.

59. AGUILAR, CUEVAS, Magdalena. Manual de Capacitación de Derechos Humanos. Enseñanza, Aprendizaje, Trabajo y Formación, Editorial FOC, Segunda edición. México. 1993 p. 12.

La igualdad
La seguridad.
La integridad.
La dignidad,
El medio ambiente,
La paz.

Los derechos humanos están reconocidos principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), art. 1 al 24, 27 y 123.

Por lo que los Derechos Humanos del Trabajador, deben ser respetados, protegidos y defendidos por el Estado y por cada hombre.

Para poderse desarrollar el hombre, necesita satisfacer sus necesidades y vivir como hombre, lo que se constituye como valores y con "dignidad humana". Los Derechos Humanos pertenecen al hombre como especie, que es equivalente a todo ser humano, hombre y mujer.

En singular: Se refiere a que el hombre es sujeto de estos derechos en cuanto hombre, en razón de ser individuo de la especie humana y por ello todo hombre los titulariza.

La Filosofía de los Derechos Humanos, guardan cuatro características esenciales:

- 1) Eternos: Porque siempre pertenecen al hombre como individuo de la esfera humana. Es tarea de toda persona luchar para su total reconocimiento y respeto.
- 2) Supratemporales: Porque están por encima del tiempo, por lo tanto, de Estado mismo.
- 3) Universales: Porque son para todos los hombres del orbe.
- 4) Progresivos: Porque concretan las exigencias de la dignidad de la persona humana en cada momento histórico.

Ideología de los Derechos Humanos.

La ideología de los Derechos Humanos es la idea de derecho que sigue esa doctrina.

La ideología se fundamenta en la idea de la dignidad de la persona humana de que todos y cada uno de los hombres son iguales por el simple hecho de tener "esencia o naturaleza humana".

Cuando esta filosofía se concreta en normas jurídicas se otorgan respeto y efectividad a estos conceptos, estamos ante una ideología de los Derechos Humanos.

Y cuando decimos que proclaman la igualdad y universalidad, que vemos significar que los Derechos Humanos protegen todas aquellas condiciones mínimas que el hombre necesita para vivir como hombre, es decir, para que viva dignamente.

A continuación mencionamos como están protegidos los trabajadores por los Derechos Humanos.

Los Derechos Humanos de los Trabajadores se consagran principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En La Constitución: "Las garantías individuales y sociales que se encuentran contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son el conjunto de disposiciones que protegen a la persona, imponen obligaciones al Estado para procurarle una vida digna a sus gobernados. Conceptos como la igualdad de todos los ciudadanos, la libertad de pensamiento, la libre elección de un credo religioso o la posibilidad de tener acceso a una educación laica y gratuita, constituyen la culminación exitosa de una historia de luchas innumerables pugnas

para hacer de la vida de México, y de sus habitantes, un verdadero ejemplo del proceso de civilización que trata de erradicar el fanatismo y la irracionalidad.”⁶⁰

Por desgracia, todavía hay lugares en el mundo donde estas garantías que nosotros los mexicanos damos por sentados no son la regla sino la excepción. Quizá esto nos ayude a valorar lo que significa estar amparados por una serie de garantías que nos protegen contra la impunidad la inequidad y la necesidad de exigir su cumplimiento.

El primer paso para utilizar estas leyes, que los Derechos Humanos nos proporcionan es beneficiarnos de ellas, salvaguardarlas y mejorarlas, es conocer cuales son y que dictaminan.

Para el Derecho del Trabajo, en Derechos Humanos tenemos en las garantías de Igualdad, los siguientes artículos:

Art. 4°. Hombres y mujeres somos iguales ante la Ley.

Art. 13°. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni tribunales especiales.

En las garantías de libertad tenemos el artículo:

Art. 5°. “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.

60. AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Op. Cit. p. 15.

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 del artículo 123. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año el perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

En las garantías sociales tenemos los artículos

Art. 25°. El Estado protegerá la soberanía nacional fomentando un régimen democrático que, a través del crecimiento económico, el empleo y la justa distribución del ingreso, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege la Ley fundamental.

El Estado planeará, coordinará y orientará la actividad económica nacional.

Art. 26°. El Estado organizará un sistema de planeación democrático del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía, para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

Asimismo, habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública del Distrito Federal. Dicha planeación se hará de manera democrática mediante la participación de los diversos sectores sociales y de las demandas de la sociedad.

En las garantías de propiedad tenemos el artículo:

Art. 27º, No se puede concebir un Estado sin territorio; por lo tanto, las tierras y aguas pertenecen a la nación y ella tiene la facultad de transmitir el dominio de su territorio a los particulares, con lo que constituye la propiedad privada.

En los Derechos Humanos del Trabajador, tiene las siguientes prestaciones legales:

El trabajador tiene derecho a percibir diversas prestaciones de carácter legal o contractual, como pueden ser: a la vivienda, al ahorro, a primas de aguinaldo, vacaciones y a la participación en las utilidades de la empresa. Las contractuales, ya sean fijadas en los contratos individuales cuando éstos se hacen por escrito, o en cláusulas de los contratos colectivos, constituyen obligaciones patronales, ya que forman parte del salario ordinario.

Las prestaciones impuestas por la Ley han tenido diversos orígenes; se le considera, en el lenguaje laboral, conquistas obtenidas por los trabajadores o por circunstancias que la relación laboral ha impuesto para su bienestar o mejoramiento personal, como son:

La seguridad social; donde el constituyente de 1917 consignó en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional la convivencia de preservar la salud de los trabajadores, así como prevenir los riesgos profesionales.

Cinco principios sustentan los objetivos de la nueva Ley:

- 1.- Impulsar la solidaridad entre patronos y trabajadores.
- 2.- La responsabilidad del Estado y de la comunidad.

- 3.- La extensión gradual y el apoyo económico a los servicios que se presten al asegurado.
- 4.- El otorgamiento de una compensación inmediata en casos de riesgos del trabajo.
- 5.- El establecimiento de un régimen jubilatorio y de asignaciones económicas individuales y familiares.

Cuatro seguros, a su vez, reglamentan la nueva Ley de la Seguridad Social:

- 1.- El seguro de riesgos del trabajo (artículo 41 a 82).
- 2.- El seguro de enfermedad ordinaria y maternidad (artículos 84 a 111).
- 3.- El seguro de invalidez y vida (artículos 112 a 151).
- 4.- El Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez (artículos 151 a 167).

En el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), obligó al gobierno federal a un cambio radical respecto de su otorgamiento. Por una parte se promulgó una Ley publicada en el Diario Oficial de fecha 26 de mayo de 1996, y por otra se estableció el seguro al cual se hace alusión en la nueva Ley de la Seguridad Social.

La Ley de Servicio del Ahorro establece las formas de constitución de fondo de ahorro, así como de los depósitos hechos en beneficio de cada trabajador mediante aportaciones personales del trabajador, de los patronos o empleadores y del Estado, con base en el salario que perciba el propio trabajador. Las instituciones autorizadas para el depósito del ahorro, trátese del legal o del voluntario que quiera hacer el interesado, serán seleccionadas libremente por el trabajador, o, inclusive, podrá cambiar de institución.

Las instituciones publicarán reportes cada tres meses, en los cuales informará de la situación financiera de cada órgano que interviene en los diversos aspectos de administración; dicha comisión también dará cuenta de su cartera respectiva y de la rentabilidad de las sociedades de inversión.

En la vivienda, el Constituyente de 1917 estableció también en la fracción XII del artículo 123 constitucional el derecho de trabajador a contar con habitación bajo ciertas condiciones de trabajo y lugar.

Esta obligación se cumplió en los casos en que las instalaciones de las empresas estaban ubicadas fuera o lejos de poblaciones urbanas, al carecer de servicios y medios de transportación.

En 1972 con la creación del Instituto Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), cuya función es otorgar a los trabajadores créditos accesibles para la construcción, adquisición o reparación de viviendas. La prestación correlativa consiste en la aportación económica que cubre el empleador al Instituto por cada uno de los trabajadores que se encuentren a su servicio, cuyas aportaciones integran el capital que administra, el cual se utiliza en los financiamientos o préstamos que otorga para vivienda. Sin embargo, la prestación resulta indirecta porque cada año sólo un número reducido de trabajadores obtiene el beneficio del préstamo.

Los derechos que obtiene el trabajador, como la dignidad del trabajador donde merece respeto y por lo tanto debe recibir trato equitativo y correcto, incluso cuando se le llame la atención por haber incurrido en faltas u omisiones sancionables o no.

Siempre que exista justificación o necesidad personal o familiar podrá permitirsele faltar al desempeño de las obligaciones laborales contraídas, siempre y cuando dé el aviso oportuno al patrono o a sus representantes, manifestando la causa que obliga a la adopción de tal medida.

Está prohibida toda discriminación por razón de raza, sexo o nacionalidad. Estos factores son ajenos al trabajo.

El trabajador recibirá capacitación o adiestramiento en el mismo centro de trabajo o en un plantel especializado.

Tendrá derecho a ascensos cuando se presente alguna vacante en puesto superior categoría o cuando se creen nuevos puestos, siempre que compruebe encontrarse capacitado para desempeñar dicha vacante o nuevo puesto.

En lo que respecta a los derechos colectivos del trabajador, las de mayor importancia son las siguientes:

A ningún trabajador se le puede obligar a pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo. Esta disposición deriva del principio universal de libertad de asociación, sostenido por el constituyente de 1917.

Si el trabajador es sindicalizado, sus derechos dentro de la agrupación gremial incluyen el de elegir libremente a las personas que van a ocupar los puestos directivos, remover de los mismos a esas personas y, en su caso, ser electo para el desempeño de cualquier puesto o comisión sindical, si el voto de sus compañeros le favorece.

Asimismo, el trabajador conserva los derechos sindicales que fijan los estatutos aprobados por la asamblea general de la organización obrera correspondiente, una vez presentados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con la solicitud de registro.

De presentarse un conflicto individual con la empresa o patrono, el trabajador agremiado tiene derecho a que lo represente o intervenga en dicho conflicto el funcionario del sindicato que la directiva determine.

El trabajador puede exigir que las cláusulas que en lo personal lo beneficien, tanto del contrato colectivo de trabajo como del Reglamento interior del Trabajo, serán estrictamente aplicados.

De presentarse su expulsión del sindicato tiene derecho de acuerdo con el artículo 371 fracción VI de la Ley del Trabajo, a promover su defensa personal con base en el procedimiento establecido en dicha disposición legal que obliga a:

La celebración de una asamblea general.

Si el sindicato esta constituido por secciones, la sección respectiva deberá celebrar una asamblea en los que estén presentes las personas que pertenezcan a ella y el trabajador afectado, a fin de que éste haga su defensa al celebrarse dicha asamblea. En la asamblea o seccional, la directiva sindical y el trabajador afectado presentarán las pruebas que acrediten la posición de cada parte.

La expulsión deberá de ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. En las asambleas, estos últimos no podrán hacerse representar por otra persona aun cuando esta pertenezca al sindicato, ni podrá omitir su voto personal por escrito, sino en forma directa. Hemos visto que los Derechos Humanos, protegen al trabajador, en su persona, dignidad y beneficios, que le confieren las leyes establecidas.

“La dignidad humana exige que el hombre sea tratado como tal, por encima de cualquier consideración. El hombre siempre fue, es y será persona y por ello siempre le será debido al reconocimiento de los derechos que le son propios a la persona por poseer naturaleza humana.”⁶¹

61. BARAJAS. MONTES DE OCA, Santiago, Derechos Humanos del Trabajador Asalarjado, Cámara de Diputados LVII Legislativa, Editorial U.N.A.M., México. 2000. P. 21.

4.2 Derechos de Igualdad de la Clase Trabajadora

La libertad de trabajo significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución, ya mencionado en el título anterior.

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...”

En la igualdad y en la libertad de trabajo hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y estas no florecen donde falta una, esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El tratadista brasileño, Mozart Victor Russomano, señala con todo acierto y brillantez:

“El principio fundamental es la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo.”⁶²

Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficiarios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

62 RUSSOMANO MOZART, Victor, La Estabilidad del Trabajo en la Empresa, Editorial UNAM, Segunda edición, México 1981, p. 9.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

Para trabajo igual, salario igual y

Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el número atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de La Ley Federal del Trabajo:

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Artículo 84. "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

I.- Para trabajo igual, salario igual, este postulado esta previsto en la Constitución; el artículo 123 apartado "A", fracción VII, determina: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley."

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...

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

Como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5º, fracción XI, 56 y 86.

Artículo 5º. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor al 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...."

Artículo 56. "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 motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina, política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley."

Artículo 86. "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Indica Sánchez Alvarado que este postulado, consagrado en nuestra legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto, ya que en tanto la regla mexicana postula: "para trabajo igual, corresponde salario igual", el postulado de la OIT reza: "para trabajo de igual valor, igual salario".

En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador.

II. Para trabajo igual, prestaciones iguales: Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc; sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Concordantemente con ambos postulados, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente:

"A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales."⁶³

Como principio social, la igualdad según Messner: "Consiste en una posición social equilibrada en todos los miembros de la sociedad, el resultado del ejercicio no arbitrario del poder social por parte de individuos y grupos."⁶⁴

Es un concepto moderno, reputado como "trato tardío de la conciencia jurídica moral", que comenzó a manifestarse en el siglo XVIII, y cuya expresión más temprana y también más radical la constituya el manifiesto de los iguales de Babeuf.

Ante la comprobación empírica y sentida de que existen desigualdades, se exteriorizan a veces en forma muy aguda e imperiosa, las pretensiones igualitarias, y con parecido ímpetu se manifiestan quienes señalan la imposibilidad real de alcanzarlas.

63 DAVALOS, José. Op. Cit. p. 21.

64 VAZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Astrea, 4ª. edición. Buenos Aires, 1982. p. 402.

Un examen de la cuestión debe abordar aspectos como estos: si hay o no igualdad de naturaleza entre los en qué radican las desigualdades; y luego, a qué reglas hay que recurrir para apreciar las desigualdades.

En doctrina hay consenso acerca de que los hombres son semejantes por su naturaleza específica, lo cual significa una igualdad fundamental, una conciencia natural, que al tener necesidades comunes los obliga a ayudarse entre ellos, y a la vez son diferentes por los caracteres propios de cada uno, o sea por su naturaleza individual.

Es elemental que en la realidad social aparecen diferencias y desigualdades, que pueden discriminarse entre las personales y las funcionales. Las primeras consisten en desigualdades por naturaleza y desigualdades adquiridas.

En la distinción entre unas y otras radican posiblemente los aspectos mas conflictivos, ya que acontece que los que se benefician de las desigualdades adquiridas tienden a atribuir las a la naturaleza.

En cuanto a las desigualdades funcionales, como las que se presentan entre padres e hijos, alumnos y maestros, y en general en toda organización jerárquica, no supone ninguna desigualdad de naturaleza, lo cual, al no ser comprendido así por los que ejercen una superioridad meramente funcional, generan muchos desórdenes sociales.

Esto se puede sintetizar en la formula de que ningún hombre es más persona que otro, aunque de hecho puede ocurrir que alguien sea mejor o peor como persona.

4.3 Intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Primeramente explicaremos que es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la dependencia responsable de armonizar, en todo el país las relaciones entre el capital y el trabajo, con el fin de que, en virtud de su equilibrio, el país avance hacia su pleno desarrollo.

Su misión de la Secretaría consiste en la concertación entre los factores de la producción para contribuir el desarrollo económico y social del país, que permita el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

La actual conformación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha sido el resultado de una evolución histórica que se remonta al año de 1857, con la propuesta sobre legislación laboral realizada por Ignacio Ramírez al Congreso Constituyente, pero no es hasta 1917, y como resultado de la Revolución Mexicana, que se crea la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece en su artículo 123 los lineamientos a seguir en materia laboral.

Como parte fundamental, se revisarán los conceptos por los cuales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social soporta su razón de ser dentro del entorno del gobierno federal, los cuales son de vital importancia para la comprensión.

La Secretaría es una institución pública subordinada en forma directa al titular del Poder Ejecutivo en el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo que tiene encomendados, la cual cuenta con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios.

Trabajo desde un punto de vista económica, el trabajo es el generador de la riqueza; para la filosofía, el trabajo es la actividad objetiva del ser humano, mediante la cual se crea la realidad humana-social.

Etimológicamente, trabajo, tiene dos acepciones básicas:

OPUS: Obra resultado de la actividad humana.

LABOR: Actividad de la que nace la obra o que da origen a un resultado.

El trabajo es una actividad humana que implica un esfuerzo físico y mental, realizada con una finalidad profesional, con independencia de sus formas, dirigida

a la producción de bienes y servicios -destinados a satisfacer necesidades (materiales y existenciales) del grupo social, enmarcada en un contexto jurídico-social y cuya ejecución obedece a un arreglo económico.

La previsión social como virtud es el conocimiento y contemplación del futuro deducido del pasado; relacionado con el presente. Es ver por anticipado, prever. Como técnica, es precaver y prevenir ese futuro, como señala José Pérez Leñero, al hablar de los seguros sociales, diciendo que la previsión social se basa sustancialmente en ellos, y a que el concepto de éstos presupone la de aquella.

La previsión social dirige la acción hacia el individuo, en cambio la seguridad social toma al individuo como componente de la colectividad.

La previsión social es la institución que tiende a instaurar una cierta seguridad social al liberar el ser humano económicamente débil del temor de verse desamparado ante los diversos riesgos que le acechan y que con sus escasos recursos no podría afrontarlos.

El fundamento jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo encontramos en la máxima Ley de nuestro país: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala en su artículo 123:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. “

La Secretaría del Trabajo interviene y protege a los trabajadores de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1997 (vigente), en su artículo 40.

Art. 40 “La Secretaría tiene la obligación de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.

Intervenir en contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar su servicio en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Economía y de Relaciones Exteriores.

Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo.

Promover el incremento de la productividad del trabajo.

Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Establecer y dirigir el Servicio Nacional del Empleo y vigilar su funcionamiento.

Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales, que sean de jurisdicción federal y vigilar su funcionamiento.

Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.

Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.

Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley.

Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.”⁶⁵

Mencionaremos la estructura orgánica las más importantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en defensa de los trabajadores.

La Secretaría del trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realiza sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos principios, estrategias y prioridades contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente, de los Estados Unidos Mexicanos en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

De acuerdo al reglamento Interior de la Institución, publicado el 30 de junio de 1998 en el Diario Oficial de la Federación:

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social como Dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.”

65 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SECRETARÍA DEL, Conoce tu Secretaría. Origen, Misión y Estructura, Vol. 1. Editorial Docutech. Segunda edición, México, 2000, p. 25-28.

Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría cuenta en su estructura con las unidades administrativas y órganos desconcentrados.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, y que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de Trabajo de Competencia Federal que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de Trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y con las atribuciones y competencia que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los Acuerdos del Pleno y demás disposiciones legales aplicables, le confieren.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Vigila el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Certifica y verifica el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas relativas a seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Practica inspecciones periódicas de verificación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral en los establecimiento y centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.

La Subsecretaría de Capacitación Productividad y Empleo. Formula los programas y proyectos que buscan ampliar las oportunidades de empleo de la población urbana y rural, además de promover las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

La Dirección General de Capacitación y Productividad. Organiza, promueve y supervisa las acciones de capacitación que deben realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como en sus relativas a mejorar los niveles de productividad en el trabajo a través de consultoría y asistencia técnica. Realiza las

investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo. Promueve la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, los evalúan y en su caso, los aprueba y lleva los registros correspondientes.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es un órgano desconcentrado de la Secretaría y posee su propio Reglamento. Tiene las siguientes funciones: representar, asesorar y defender a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos ante cualquier autoridad, y resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones.

4.4. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Para hablar de esta organización es necesario referirse al término de la Primera Guerra Mundial, que fue posible gracias al tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, y en el que por primera vez se trató el problema social de la organización de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo nace como consecuencia de la explotación humana.

Los representantes de varias naciones industriales se vieron en la necesidad de crear un organismo que defendiera los derechos de los trabajadores mediante normas y recomendaciones. Este organismo se llamó Organización Internacional del Trabajo, y se encargó de establecer normas internacionales para regular estos derechos.

Una de las proposiciones imputables fue la del presidente Wilson, quien estableció una serie de disposiciones para la protección internacional de los trabajadores en la Conferencia de los Preliminares de Paz, el 25 de enero de 1919.

Samuel Gompers tuvo una estrecha relación de trabajo con el mexicano Doctor Atl, por lo que el maestro TRUEBA URBINA aseguró que el primero conocía el artículo 123 constitucional de 1917, y lo expuso en su trabajo.

En el tratado de Versalles, las altas partes contratantes señalaron los siguientes principios:

- 1.-" El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.
- 2.- El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las Leyes, lo mismo para los asalariados que para los patrones.
- 3.- El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.
- 4.- La adopción de jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como un fin de obtener en todas partes donde no hayan sido aún logrado.
- 5.- La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.
- 6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
- 7.- El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

- 8.- Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.
- 9.- Cada estado debe de organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores.” 66

Su estructura Internacional del Trabajo se compone de tres órganos:

- 1.- La Conferencia General de los Representantes de los Miembros. Conferencia Internacional del Trabajo.
- 2.- El Consejo de Administración.
- 3.- Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia funciona mediante las siguientes reglas:

- 1.- Se reúne en el lugar que ella misma designe o, en su defecto, el que determine el Consejo de Administración.
- 2.- Las sesiones serán, por lo menos, anuales.
- 3.- Las sesiones serán públicas, salvo que la Conferencia decida lo contrario.
- 4.- Solo los delegados, los expertos y personas que tengan rango oficial, tendrán acceso a la sala de sesiones.
- 5.- Los idiomas oficiales son el francés, el inglés y el español.
- 6.- La Secretaría de la Confederación deberá levantar un acta pormenorizada de cada sesión.
- 7.- El Consejo de Administración debe fijar el orden del día, debiendo tomar en cuenta las sugerencias oficiales.

66. GARRIDO RAMON, Alena. Op. Cit. p. 92.

El Consejo de Administración lo conforman 40 personas, de las cuales 20 representan a los gobiernos, 10 a los trabajadores y 10 a los patrones (10 representantes deben elegirlos los Estados miembro de mayor importancia industrial).

La función del Consejo es dirigir y controlar la oficina Internacional del Trabajo, se reúne cada tres meses, y una de sus juntas debe coincidir con la Conferencia.

El Consejo está facultado para establecer su reglamento y fijar las fechas de sus reuniones. En cambio la Oficina Internacional del Trabajo está autorizada para decidir aspectos técnicos, administrativos y presupuestarios.

La Oficina Internacional del Trabajo se encarga de la relación entre la Organización y los gobiernos de los Estados miembros, las agrupaciones profesionales de trabajadores y patrones, así como la opinión pública.

Señala el maestro Mario de la Cueva que hay dos personas a quienes se les atribuye la fundación del derecho internacional en la edad moderna: Francisco de Victoria, Hugo Groccio, que apoyaron la idea del derecho natural. Bodino, en su doctrina de la soberanía, consideraba la validez del derecho natural; la soberanía consistía en la potestad de expedir, reformar y derogar el derecho humano, pero en el derecho natural, porque es una norma que deriva de la Ley de Dios y porque no depende de la voluntad de los hombres.

En la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo encontramos la primera asamblea clasista de la vida internacional, ya que las clases trabajadoras se impusieron a la Conferencia de Paz.

El derecho internacional de trabajo es resultado de una lucha constante del hombre por que se le reconozcan sus derechos; estos primero fueron reconocidos en su nación y después en el Derecho Internacional.

DE LA CUEVA dice que el derecho internacional es "un derecho de los hombres, cualesquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o doctrina política."⁶⁷

La Conferencia Internacional del Trabajo, como órgano supremo de la OIT tiene la misión principal de adoptar normas sociales encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo en el mundo. La conferencia establece dos clases de normas; los convenios y las recomendaciones. Los convenios y las recomendaciones se adoptan después de haber efectuado las investigaciones necesarias y consultas durante un tiempo no menor a dos años.

El conjunto de convenios y recomendaciones constituyen el Código Internacional del Trabajo. Entre sus principales materias figuran: horas de trabajo, seguridad social, igualdad de recomendación, protección de la maternidad, libertad sindical y negociación colectiva, protección de la gente de mar, protección de jóvenes trabajadores, protección al trabajo femenino, trabajo en las plantaciones, salarios mínimos, seguridad e higiene en el trabajo, migración de trabajadores, trabajo subterráneo de minas, trabajo forzoso, vacaciones pagadas, desempleo, trabajadores indígenas, relaciones de trabajo, discriminación en materia de empleo y protección contra las radiaciones.

La influencia que el Código Internacional del Trabajo ejerce en el mundo es incalculable. Muchos son los países cuyas legislaciones del trabajo han tenido como fuente de inspiración el Código Internacional de la OIT, y muchos son también las reformas de legislaciones a que ha dado origen

Por otra parte, la OIT, a solicitud de los Estados miembro de la Organización, presta asistencia técnica en materia de legislación del trabajo.

67 DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 28.

Convenios y recomendaciones

La Conferencia emite dos clases de resoluciones; una mediante convenios y la otra mediante resoluciones. Al respecto, DE LA CUEVA señala que:

"El convenio ratificado por el órgano competente del Estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios."⁶⁸

Una vez aprobado el convenio o la recomendación, el presidente de la Oficina (que es el Secretario de la Conferencia) lo firma y se hacen dos copias del documento; una se queda en el archivo de la OIT y la otra se envía al Secretario General de las Naciones Unidas, quien debe enviar a cada Estado miembro una copia certificada.

Si México emite un convenio en la OIT, deberá aprobarlo el Senado y debe estar de acuerdo con la Constitución, por tanto, el derecho internacional del trabajo no puede ser contrario a lo que estipula en el art. 123 constitucional.

Mencionaremos algunos convenios en materia laboral que México tiene con la Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio núm 17. Reparación de los accidentes de trabajo. Diario Oficial, 3 de julio de 1935.
- Convenio núm 18. Indeterminación por enfermedades profesionales. Diario Oficial, 25 de septiembre 1937.
- Convenio núm 19. Igualdad de trato entre trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Diario Oficial, 7 de agosto de 1935.

68. Idem.

- Convenio núm 26. Establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos, Diario Oficial, 9 de agosto de 1935.
- Convenio núm 29. Trabajo forzoso u obligatorio. Diario Oficial, 13 de agosto de 1935.
- Convenio núm 43. Horas de trabajo, fabricación automática de vidrio plano. Diario Oficial, 26 de abril de 1939.
- Convenio núm 44. Trabajo subterráneo (mujeres). El convenio entró en vigor el 30 de mayo de 1937.
- Convenio núm. 45. Empleo de mujeres en trabajos subterráneos en las minas. Horas de trabajo en las minas de carbón. Diario Oficial, 28 de diciembre de 1938, 2 de enero de 1940 (este convenio se revisó en 1935, entro en vigor en diciembre de 1961)
- Convenio núm 49. Reducción de horas de trabajo en fábricas de botella. Diario Oficial, 16 de abril de 1938.
- Convenio Núm. 52. Vacaciones anuales pagadas. Diario Oficial, 21 de abril de 1938.
- Convenio núm 63. Estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales, mineras y manufactureras, en la edificación, constitución y la agricultura. Diario Oficial, 17 de enero de 1912.
- Convenio núm 87. Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación. Diario Oficial, 16 de octubre de 1950.
- Convenio núm 90. Trabajo nocturno de menores en la industria, 29 de septiembre de 1937. Diario Oficial, 31 de diciembre de 1955.
- Convenio núm 95. Protección del Salario. Diario Oficial, 12 de diciembre de 1955.

Convenio núm. 100. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. Diario Oficial, 26 de junio de 1952.

Convenio núm 109 .Salarios, horas de trabajo a bordo de buques y dotación. Diario Oficial, 26 de enero de 1961.

Los documentos que constituyen el contenido esencial del Derecho Internacional del Trabajo se presentan en seguida.

Tratado de Versalles.- Determina que el trabajo no debe considerarse mercancía o artículo de comercio, establece el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas diarias o 48 horas a la semana, el descanso semanal preferentemente en domingo, supresión del trabajo de los niños, las facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico, la igualdad de salario para trabajo igual, sin distinción de sexo, el tratamiento equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal y inspección del trabajo.

Carta del Atlántico. Elaborada por el Presidente Roosevelt y el primer ministro de Winston Churchill. Contiene algunos principios generales referentes al mejoramiento de las normas de trabajo.

Carta de las Naciones Unidas. Una de sus finalidades es promover:

- a) Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.
- b) La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos, y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo.
- c) El respecto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

El trabajador actualmente puede resolver sus problemas patronales, y así mismo también con el sindicato con la intervención de la Secretaría de Trabajo y sus dependencias. También el trabajador puede mejorar su condición laboral, mediante capacitación, adiestramiento que el propio Gobierno otorga a trabajadores activos y desempleados, todo esto mediante un sistema de apoyo de becas. Con la Intervención de la Organización Internacional del Trabajo, se puedan regular todas las normas que protegen a todos los trabajadores del mundo, y poder tener mejores condiciones de trabajo

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Sindicalismo, fue un movimiento de lucha, creado por el trabajador, para poder acabar con la marginación y desigualdad, que se venía dando en épocas anteriores.

SEGUNDA.- Las condiciones laborales que el patrón ofrece al trabajador, están por debajo de las mínimas contenidas en la Ley, por lo que es un ataque a los derechos laborales, por lo que en nuestro país sólo ha beneficiado al patrón, y esto va acompañado a futuro con la desreglamentación o desregularización, que implica disminución de las normas reguladoras de los derechos laborales.

TERCERA.- Es necesario que el sindicato, siempre intervenga en los problemas laborales de sus agremiados, instruyendo y orientando para que el propio trabajador esté informado de sus derechos que la Ley le concede.

CUARTA.- Es necesario revisar a fondo nuestra Legislación Laboral, y adecuarla a los cambios que vive nuestro país, y principalmente darles más derechos y oportunidades a la clase trabajadora, pero no cancelar normas importantes ya existentes.

QUINTA.- El sindicato como representante de los trabajadores, debe de negociar con el patrón para poder tener mejores condiciones laborales y mayor productividad y que sea un beneficio para los trabajadores, como para los patrones.

SEXTA.- Con la capacitación y el adiestramiento, el sindicato tiene la obligación de exigir este derecho al patrón, con el propósito de que el trabajador esté capacitado, es importante modificar la legislación laboral, que sólo refleja el interés empresarial, la Ley Federal de Trabajo debe de sustentarse en la capacitación del trabajador, para alcanzar competitividad y productividad que

reclama la globalización, y que la capacitación sea considerada un derecho Constitucional para que el trabajador mexicano enfrente retos laborales que impone un mundo globalizado.

SEPTIMA.- Todo sindicato debe estar formado por trabajadores, estar registrado para que pueda existir derechos y obligaciones y ser reconocido como persona moral, y así el sindicato pueda resolver los problemas de sus agremiados.

OCTAVA.- Se debe impartir a los trabajadores sobre la importancia que tienen los sindicatos, y que su participación sea necesaria, para integrar un verdadero sindicalismo democrático que anteponga los intereses de los trabajadores a cualquier cosa, y que se reconozca que son ellos los que dan lugar a la existencia de las organizaciones sindicales.

NOVENA.- Es necesaria fomentar materia sindical a los trabajadores, para que tengan bases y puedan negociar y exigir el adecuado cumplimiento de sus derechos, con la certeza de lo que hagan o decidan será lo mejor para ellos.

DECIMA.- El sindicato tiene la obligación de informar a sus agremiados como evitar una excesiva explotación de trabajo por parte del patrón, y respetar principalmente sus horarios de trabajo.

DECIMA PRIMERA.- Es necesario anexar un Artículo 377 Bis a la Ley Federal del Trabajo, donde el sindicato se vea obligado y a cumplir con sus agremiados, ya que perciben una cuota sindical por cada trabajador y por lo cual debe procurar mejores condiciones laborales para ellos, ya que todos los derechos que se mencionan se encuentran citados en la citada Ley.

DECIMA SEGUNDA.- El sindicato no debe de lucrarse con los propios derechos de sus agremiados y no tener pactos con el patrón, ni caer en actos ilícitos que pudieran perjudicar la integridad laboral.

DECIMA TERCERA. Con la intervención del Estado, el trabajador esta protegido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para cualquier conflicto laboral.

DECIMA CUARTA.-Tambien encontramos a los Derechos Humanos, que son los que representan al trabajador para que pueda ser tratado igual ante todos, sin distinción de raza, sexo o nacionalidad lo que estaríamos llamando las Garantías Sociales.

DECIMA QUINTA.- El trabajador es y será la base principal de la economía nacional, ya que si no hay producción no hay riqueza y que realmente se les reconozca sus derechos que la Ley les otorga.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Manual de Capacitación de Derechos Humanos Enseñanza, Aprendizaje, Trabajo y Formación. Editorial FOC. Segunda edición. México. 1993.

ALBA, Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Editorial Porrúa. Segunda edición. México. 1964.

ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano Tomo II. Segunda edición. Casa del Obrero Mundial. Editorial Grijalbo. 1975.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derechos Humanos del Trabajador Asalariado. Cámara de Diputados LVII Legislativa. Editorial U.N.A.M. México. 2000.

CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. Derecho Penal Mexicano. Décima Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1980.

CHRISTLIEB FERNÁNDEZ, Paulina. La Clase Obrera en la Historia de México. Editorial Porrúa. Tercera edición. México. 1985.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. Segunda edición. México. 1988.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 4ª. edición México. 1981.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 4ª. Edición. México 1959.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ª. Edición. México. 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Segunda edición. Editorial Porrúa. México 1990.

GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor. Segunda edición. Barcelona. 1936.

GARCÍA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar. Segunda edición. Madrid. 1961.

- GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Oxford. México. 1998.
- GONZÁLEZ RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Editorial Noriega. Segunda edición. México, 1989.
- GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Editorial Atalamiliztli. México. 1969.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Editorial. Porrúa. Segunda edición. México 1990.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial de Palma. Segunda edición. Buenos Aires. 1987.
- MESTRE, Aquiles. Las Personas Morales y su Responsabilidad Penal. Traducido por Cesar Camacho Marín. Editorial Gongora Madrid. 1987.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda edición. México. 1976.
- NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Ley, 4ª. Edición. Argentina. 1969.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Tecno Madrid. 1957.
- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera. Segunda Edición. Cárdenas Editor. México 1978.
- ROUAST Y DURANT, Robert. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda edición. Editorial Grigalbo. México. 1998.
- RUSSOMANO, MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. Editorial U.N.A.M. Segunda edición. México. 1981.
- SEVERO, Iglesias. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grigalbo. México. 1970.
- TISSEMBAUM, La Codificación del Derecho del Trabajo Ante la Evolución Legislativa Argentina. Editorial. Astrea. Segunda Edición. 1947
- TREVIÑO, Raúl. Movimiento Obrero. Editorial Porrúa. Tercera edición. México. 1974.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tercera edición. México. 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 6ª edición. México. 1981.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. El Sindicato en el Derecho Argentino. Editorial Astrea. Segunda edición. Argentina. 1981.

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Tratado del Derecho del Trabajo. Editorial Astrea. 4ª. Edición. Buenos Aires. 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 122ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo. 77ª Edición. Editorial Porrúa. México 1995.

Ley del Seguro Social, 58ª Edición. Editorial Porrúa. México 1997.

Código Civil para el Distrito Federal, Sextagésima Primera Edición Porrúa.

Código Penal para el Distrito Federal. Quincuagésimo novena edición. Editorial Porrúa. México 2001.

OTRAS FUENTES

TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SECRETARÍA DEL. Conoce tu Secretaría Origen Misión y Estructura. Vol. I. Editorial Docutech. Segunda edición. México. 2000.

ECONOMÍA, SECRETARÍA DE. Nacional Financiera. La Economía mexicana en Cifras. México. Tomo II. Edición 15ª. 1988.