



# **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE VERACRUZ “VILLA RICA”**

---

---

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**“ORIGENES Y FUNDAMENTOS DEL  
SINDICALISMO EN MEXICO”**

**TESIS**

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

**PRESENTA:**

**JOSÉ HUMBERTO SAN GERMÁN  
AGUILERA**

**Director de Tesis:**

**LIC. CUAUHTEMOC SANCHEZ SERRANO.**

**BOCA DEL RIO, VER.**

**Revisor de Tesis:**

**LIC. CIRO ESCOBAR PINTO**

**2007.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A MI MADRE: SRA. NORMA SILVIA AGUILERA ARELLANO.**

Quien me dio la vida y en todo momento me alentó a seguir adelante y a nunca darme por vencido, pero sobre todo un ejemplo a seguir, se que mi logro es su logro, te quiero mucho.

**A MI PADRE: LIC. JOSÉ HUMBERTO SAN GERMÁN BARRERA.**

Quien me ha enseñado que todo lo que uno se propone lo puede lograr, nada es imposible, gracias por tu apoyo incondicional porque siempre has estado ahí cuando más te he necesitado, y por que de no haber sido por tu cariño y comprensión nunca habría llegado a la cima, te quiero mucho.

**A MI ABUELITA: ALTAGRACIA TERAN ARELLANO.**

A quién sin duda no tengo palabras para agradecer todo lo que ha hecho por mi, por siempre estar a mi lado, por su comprensión, por todo su amor, por todo mil gracias, te quiero muchísimo sin ti a mi lado nada hubiera sido igual por esto y más le dedico mi mas grande logro.

**A TODOS MIS TÍOS:** Mil Gracias por su apoyo, cariño y consejos que me fueron de gran ayuda, para lograr este triunfo. Los quiero mucho.

**A MIS AMIGAS: MARIA LUISA SÁNCHEZ CÓRDOVA, AMERICA AYULIETH GARCIA SANCHEZ, ALEJANDRA ORTIZ SILVA Y RIGEL DIAZ TINCHAN.**

Por su apoyo, sus sabios consejos, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos y, porque se que siempre puedo contar con ustedes mil gracias.

**A MIS ASESORES: LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO Y LIC. CIRO ESCOBAR PINTO.**

Gracias por todo su apoyo para la mejor realización de mi proyecto, con respecto, pero sobre todo con admiración.

**A MIS CATEDRÁTICOS:**

Que con Cariño, Paciencia, Generosidad, Entusiasmo y Respeto nos impartieron cada una de sus cátedras, transmitiéndonos sus conocimientos.

Lic. Gerardo Mantecon Rojo,  
Lic. Salvatori Bronca José  
Lic. Francisco A. Zúñiga Luna,  
Lic. Saúl G. Hernández Valdés,  
Lic. Héctor Manuel Esteva Díaz,  
Lic. Jacinto Porras Romero,  
Lic. Joel Camargo Segovia,  
Lic. Felipe de J. Rivera Franyuti,  
Lic. Carlos Peña Ramírez,  
Lic. Francisco J. Pérez Montes,  
Lic. Genaro Conde Pineda,  
Lic. Lázaro Montalvo Cortes,  
Lic. Julián Camacho Gil,  
Lic. Carlos Quiroz Sánchez,

Lic. Maria Elena Uscanga Huerta,  
Lic. Bertha P. Gómez González,  
Lic. Yolanda Ruiz Vázquez,  
Lic. Edna Márquez Hernández,  
Lic. Luz E. Hernández Uscanga,  
Lic. Adela Rebolledo Libreros,  
Lic. Claudia Castellanos Ferez,  
Lic. Leticia Camacho,  
Lic. Rubén Quiroz Cabrera  
Lic. Pedro E. García Pensado,  
Lic. Francisco J. Vela Meza,  
Lic. Miguel Ángel Juárez Martínez  
Lic. Carlos Reynaud Agis,  
Lic. Jaime Serdan Hierro.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>3</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	3
1.1.1 Justificación del Problema.....	3
1.1.2 Formulación del Problema. ....	3
1.2 Delimitación de Objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo General. ....	4
1.2.2 Objetivos Específicos. ....	4
1.3 Formulación de la Hipótesis. ....	5
1.3.1 Enunciación de la Hipótesis. ....	5
1.3.2 Determinación de Variables. ....	5
1.3.2.1 Variable Independiente. ....	5
1.3.2.2 Variable Dependiente.....	5
1.4 Diseño de la Prueba.....	5
1.4.1 Investigación Documental. ....	5
1.4.1.1 Biblioteca Pública. ....	6
1.4.1.2 Bibliotecas Privadas. ....	6
1.4.1.3 Biblioteca Particular.....	6
1.4.1.4 Técnicas.....	6
1.4.1.4.1Fichas Bibliográficas. ....	6
1.4.1.4.2 Fichas de Trabajo. ....	7

<b>CAPITULO II DERECHO DEL TRABAJO</b> .....	8
2.1 Aparición del Derecho Laboral a través de la Historia del Derecho.....	8
2.1.1 Etapas de la Historia del Derecho.....	8
2.1.1.1 Roma.....	8
2.1.1.2 Grecia.....	11
2.1.2 La Revolución Industrial.....	12
2.1.3 La Ley Chapellier, como antecedente remoto del inicio del sindicalismo....	18
2.1.4 El Porfiriato.....	29
2.1.5 Consecuencias de las matanzas de Río Blanco y Cananea. ....	34
2.1.6 Los mártires de Chicago efectos y consecuencias en la Legislación Norteamericana.....	38
2.1.7 El constituyente de 1857.....	43
2.1.8 El constituyente de 1917.....	44
 <b>CAPITULO III ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</b> .....	47
3.1 División de la Ley Federal del Trabajo.....	47
3.1.1 Derecho Individual de Trabajo. ....	48
3.1.2 Derecho Colectivo de Trabajo.....	72
3.1.3 Derecho Social.....	90
3.1.4 Derecho Procesal Laboral.....	93
 <b>CAPITULO IV LOS SINDICATOS</b> .....	116
4.1 El Sindicato .....	116
4.1.1 Procedimiento de Creación del Sindicato.....	120
4.1.2 Requisitos para la Constitución de un Sindicato. ....	123
4.1.3 Tipos de Sindicatos.....	129
4.1.4 Celebración de Asambleas de los Sindicatos. ....	131

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

**LEGISGRAFÍA.**

**ICONOGRAFÍA.**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tiene como directrices estructurales las que están consignadas en el Reglamento Del Taller de Elaboración de Tesis de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, por cuanto hace al aspecto metodológico.

Por ende, el primer capítulo del mismo esta compuesto, en primer término por las ideas esenciales de la jigura jurídica a analizar, es decir, el Sindicalismo en México, sus orígenes y fundamentos. Dentro de este mismo capítulo también se abordan los objetivos a desarrollar, así como la formulación del problema, que en otras palabras consiste en analizar la figura del Sindicato Mexicano, cómo fue en su origen, la evolución que ha tenido al paso del tiempo y su actual situación para conocer si actualmente cumplen con la finalidad para la que fueron creados y con ello establecer si ayudan al desarrollo del país.

La justificación del problema planteado, es resaltar el tema de los fines ideales de los sindicaos en nuestro país, ya que es de gran importancia en la vida de los pueblos el desarrollo que a través de los tiempos ha venido experimentando

el derecho de asociación, derecho por demás fundamental e inherente a la sociedad misma.

En el capítulo segundo siguiendo un orden cronológico, se desarrollan los antecedentes históricos del Sindicalismo en el mundo partiendo, desde la antigua Roma, pasando por la Revolución Industrial, así como haciendo una breve mención de la importante “Ley Chapelier”, hasta los hechos ocurridos en Cananea y Río Blanco, y las posturas que adoptaron los constituyentes de 1857 y 1917 con la finalidad de establecer los orígenes de la Figura de las Asociaciones Obreras.

Entrando en materia del tema en el capítulo tercero, se hace referencia a la división del Derecho Laboral Nacional; abarcando las diferentes variantes que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, como son Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Social y Derecho Procesal Laboral.

En el capítulo cuarto, se avoca al tema a tratar, del presente trabajo, el cuál es analizar y estudiar a los Sindicatos, el procedimiento legal que se debe de seguir para su creación, los requisitos establecidos para su constitución, la competencia de los mismos, los distintos tipos de sindicatos que se pueden conformar y el tiempo y la forma de celebración de sus asambleas.

Presentando todo el conjunto de razonamientos inherentes a este tema; finalizando con las consabidas conclusiones.

## **CAPITULO I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 Justificación del Problema**

Son y han sido los sindicatos los grupos sociales los que están preocupados por el bienestar del trabajador, y sus fines son los ideales, para los miembros de un sindicato.

#### **1.1.2 Formulación del Problema.**

¿Será necesario modificar, no tan solo el concepto legal del trabajador, como lo pretenden actualmente las autoridades laborales en México, o estas están persiguiendo fines políticos sin importarles que en lugar de beneficiar al sindicalismo lo conduzcan a su destrucción?

## **1.2 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS.**

### **1.2.1 Objetivo General.**

Es el origen del sindicato, la meta que se persigue por el gobierno Mexicano para la globalización del trabajador y de nuestro país.

### **1.2.2 Objetivos Específicos.**

a) Historia y evolución del Derecho Laboral, a través de los períodos de la historia del Derecho.

b) Orígenes históricos de Derecho Laboral como preámbulo del origen del sindicato.

c) Evolución del Derecho Laboral como principio del sindicalismo en Inglaterra, Francia, España y Estados Unidos de Norte América.

d) El Constituyente de 1857 y el Constituyente de 1917 como bases del Derecho Sindical en México.

e) Tipos de sindicatos contemplados al amparo de nuestra Ley Federal del Trabajo.

f) Actitud de los diferentes períodos gubernamentales respecto del sindicalismo en México.

g) Actitud actual del gobierno, y de la absurda cancelación o desaparición gubernamental ordenada por Carlos Salinas de Gortari respecto de los trabajadores portuarios de Veracruz.

### **1.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.**

#### **1.3.1 Enunciación de la Hipótesis.**

Definición legal del concepto sindicato y definiciones doctrinales de diferentes autores con las cuales se establezca una que sea más acorde con la realidad del Derecho Mexicano.

#### **1.3.2 Determinación de Variables.**

##### **1.3.2.1 Variable Independiente.**

El origen del sindicato en México; evolución histórica del sindicalismo en México con relación a diferentes gobernantes y personajes que intervinieron para la creación de los sindicatos.

##### **1.3.2.2 Variable Dependiente.**

Finalidad que se persigue de los actuales sindicatos respecto a los agremiados, con relación a la globalización de nuestro país e incorporación a otras sociedades como medio de obtener mejores derechos a futuro de los trabajadores.

### **1.4 DISEÑO DE LA PRUEBA.**

#### **1.4.1 Investigación Documental.**

La recopilación de la información se realizó mediante los libros a los que se tuvo acceso.

#### **1.4.1.1 Biblioteca Pública.**

Biblioteca "USBI" Unidad de Servicios y de Información Av. Adolfo Ruiz Cortines S/n esquina Juan Pablo II Fraccionamiento Jardines de Mocambo. Boca del Río, Ver.

Biblioteca Ignacio Zaragoza, Avenida Ignacio Zaragoza entre Las Calles de Canal y Esteban Morales, Colonia Centro, de la Ciudad de Veracruz, Veracruz.

#### **1.4.1.2 Bibliotecas Privadas.**

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, Urano s/n esquina Progreso, Boca del Río, Ver.

#### **1.4.1.3 Biblioteca Particular.**

Biblioteca Particular, del Lic. José Humberto San Germán Barrera con domicilio en Cangrejera número 46, Colonia Petrolera, Boca del Río, Veracruz.

#### **1.4.1.3 Técnicas.**

##### **1.4.1.3.1. Fichas Bibliográficas.**

Es donde se tienen registradas todas las fuentes de consulta del trabajo de tesis y tienen como contenido: nombre del autor, nombre de la obra, el nombre del traductor cuando la obra haya sido traducida, el número del volumen y el número de edición, así como el lugar de la impresión, editorial, fecha y por último el número de páginas.

#### **1.4.1.3.2 Fichas de Trabajo.**

Son básicas para ordenar la información y tenerla lista para la redacción. Contienen: título de contenido, nombre del autor, título de la obra, páginas en donde está contenida la cita, el contenido y algunos comentarios y aclaraciones.

## **CAPITULO II**

### **DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **2.1 APARICIÓN DEL DERECHO LABORAL A TRAVÉS DE LA HISTORIA DEL DERECHO.**

##### **2.1.1 ETAPAS DE LA HISTORIA DEL DERECHO.**

###### **2.1.1.1 ROMA.**

La esclavitud se tenía como una cosa natural y esto llevaba a hacer caso omiso del reconocimiento de derechos a los trabajadores; los trabajadores libres eran muy pocos en comparación con los esclavos.

Es verdaderamente singular y digna de llamar la atención la organización y fuerza que tienen en la vida privada de Roma los *Collegia* o cuerpos de

artesanos cuyo origen lo remontan los autores hasta Numa (215-472 a. de C.) siguiendo un desarrollo siempre creciente e inspirado por el espíritu profundamente jurídico de los legisladores Romanos, así como también en la innata disciplina recia y ordenada del pueblo romano.

En tiempos de Servio Tulio, existían los *Collegia* como instituciones ya consolidadas, tanto, que las tuvo en cuenta en la célebre y anchurosa constitución en que dividió al pueblo en 6 clases y 193 centurias y estuvo en vigor hasta el año 241 antes de Jesucristo, se encontraron pocas huellas de su desenvolvimiento y no se conoce alguna organización interior; sin embargo parece que se puede afirmar que, como la organización profesional coincidía en aquellos tiempos con la Militar, cada profesión constituía una centuria, según la costumbre romana, dividida en las dos categorías de jóvenes y ancianos.

Indudablemente, continuaron viviendo durante la república los *Collegia Opificum* aunque no quede testimonio de su particular actividad. Los *Collegia* tuvieron escasa importancia durante la República, al igual que las otras asociaciones privadas no gozaban de personalidad jurídica, y no podían poseer bienes propios.

Hacia el fin de la República, se había formado al lado o en el seno de los *Collegia Opificum*, cuerpos de politiqueros llamados *Sodality*, agitadores políticos que imponían su voluntad en las votaciones y se convirtieron pronto en centro de corrupción; lo que motivo que al llegar al poder Julio Cesar, los disolviera y volvieron a aparecer en tiempos de Augusto pero ya reglamentados por el

régimen de libertad y con un sistema de autorización y vigilancia administrativa. Este cambio de actitud del Estado fue debido al aumento de obreros libres, dado que la mano de obra de los esclavos había disminuido, además del gran desarrollo de la industria y el comercio

Tales *Soddalita* fueron abolidos por decreto del senado en el año 64 antes de Jesucristo, reconocidos por una ley del tribuno Clodio en el 59 y otra vez suprimidos definitivamente por la *Lex Julia* de Cesar, durante la dictadura.

Puede ser que con tal nombre de *Lex Julia* hayan sido indicas dos leyes diferentes sobre la misma materia; en realidad, Suetonio atribuye tanto a Cesar como a Augusto, la disolución de las asociaciones políticas y Perozzi, adopta el criterio de una primera supresión por parte de Cesar y de una definitiva por parte de Augusto, probablemente el año 7 después de Jesucristo.

De todos modos, fueron siempre exceptuados de la Supresión de los Colegios de Artesanos, los cuales fueron por el contrario favorecidos de varias maneras por la legislación imperial; así Antonio Pio les concedió el derecho de recibir legados.

Roma no ofreció una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre; pero a los jurisconsultos imperiales se debe la distinción entre la *locatio operis* y la *locatio conductio operarum*, que tanta influencia han ejercido en la construcción, moderna del contrato de trabajo.

### **2.1.1.2 GRECIA.**

Una organización muy clara en relación a los entes colectivos con fines más o menos profesionales o económicos, la encontramos en Grecia 5 ó 6 siglos antes de Jesucristo.

En el Digesto de Justiniano se cita un pasaje de una obra del Jurisconsulto Gayo escritas en comentarios de la Ley de las XII Tablas, en donde se hace referencia a una ley de Solón que autorizaba a las asociaciones profesionales a formular sus propios reglamentos internos; estas asociaciones eran llamadas *Eritairias* y aunque algunos autores<sup>1</sup> las consideraban con ninguna o poca influencia en las ciudades Griegas, otros las califican de corporaciones de trabajo, afirmando que los artesanos de condición y nacimiento libre eran numerosos en las ciudades de Oriente Helenizado y constituían algunas corporaciones o sociedades de oficio.

En Egipto, parece que fueron numerosas en Tebas los embalsamadores, los guardias de cementerios y los ayudantes anatómicos que practicaban las incisiones rituales (para-Chitas) estaban asociados, respectivamente, en Alejandría los Moledeneros de Fourah, etc.

Al igual que la mano de obra, los que ejercían la dirección del trabajo nos ofrecen formas particulares de asociación si bien en el modo de actuar de los

---

<sup>1</sup> Pérez Puyol, Eduardo. *Prologo a Instituciones Gremiales*, pag. 61s.e, Valencia. 1989.

reyes y de los colegiados sacerdotales, se encuentran las características de la organización del trabajo y de la industria.

Así tenemos como los soberanos de Egipto y Pergamo se habían reservado el monopolio de manufacturas y explotación de diversos productos naturales o industriales. Idéntico régimen existió entre los Seleucidas y Atañidas.

En determinadas ciudades griegas existió una organización parecida, así Mileto tuvo talleres municipales de tejidos y confecciones y en Rodas, Cnido y Esmirna, la cerámica fue Industria del Estado. La nota característica de la época es la amplia intervención del Estado, bien en forma de minuciosos reglamentos para regular las explotaciones y manufacturas, bien mediante la existencia del impuesto sobre oficios como en el caso de la organización industrial de Egipto<sup>2</sup>.

### **2.1.2 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.**

El cambio que se produce en la Historia Moderna de Europa por el cual se desencadena el paso desde una economía agraria y artesana a otra dominada por la industria y la mecanización es lo que denominamos Revolución Industrial. En la segunda mitad del siglo XVIII, en Inglaterra, se detecta una transformación profunda en los sistemas de trabajo y de la estructura de la sociedad. Es el resultado de un crecimiento y de unos cambios que se han venido produciendo durante los últimos cien años; no es una revolución repentina, sino lenta e imparable. Se pasa del viejo mundo rural al de las ciudades, del trabajo

---

<sup>2</sup> Villena Vallin, Francisco. *Sindicalismo Profesional y Legislación Social*, s.e. Madrid, 1946. p. 38.

manual al de la máquina. Los campesinos abandonan los campos y se trasladan a las ciudades; surge una nueva clase de profesionales.

Algunos de los rasgos que han considerado definitorios de la revolución industrial se encuentra en el montaje de factorías, el uso de la fuerza motriz, además de los cambios que trajo: se pasa de un taller con varios operarios a grandes fábricas, de la pequeña villa de varias docenas de vecinos a la metrópoli de centenas de miles de habitantes. Esta revolución viene a ser un proceso de cambio constante y crecimiento continuo donde intervienen varios factores: las invenciones técnicas y descubrimientos teóricos, capitales y transformaciones sociales, revolución de la agricultura y al ascenso de la demografía. Estos factores se combinan y potencian entre sí, no se puede decir que exista uno que sea desencadenante.

Las enormes transformaciones económicas que conocerá Europa, comenzando estos cambios Gran Bretaña, a partir del siglo XVIII modificarán en gran medida un conjunto de instituciones políticas, sociales y económicas vigentes en muchos países desde al menos el siglo XVI que suelen denominarse como El Antiguo Régimen. El nombre fue utilizado por primera vez por dirigentes de la Revolución Francesa en un sentido crítico: los revolucionarios pretendían terminar con todo lo que constituía ese Antiguo Régimen.

La clase obrera se formó a lo largo de un proceso histórico. Hubo dos clases sociales que terminaron en la clase obrera:

- a) Los campesinos, que fueron echados de las tierras que cultivaban o de sus pequeñas propiedades, y
- b) Trabajadores domésticos y artesanos mas o menos independientes,

La clase obrera no *surgió como el sol* sino que se formó a partir de algo que no era una clase social.

Una clase social se forma por la posición objetiva que ocupa cada persona. En el capitalismo, aquella persona que, por no ser propietaria de medios de producción, vende su capacidad o fuerza de trabajo a cambio de salario, ocupa una posición definida en la estructura socioeconómica. Por eso, grupos sociales tan distintos pronto se fueron integrando en la clase obrera.

Probablemente, el primer factor en la formación de la clase obrera fue la disminución de la población agrícola, y el aumento paralelo de la población urbana.

Una vez que habían abandonado las tierras la población rural, en Inglaterra, fue perseguida y obligada a trabajar.

Los campesinos se convierten de un día para el otro, y en pocos años, en menesterosos, mendigos, pobres, rufianes, pícaros, ladrones, bandidos y criminales. Según los jueces *la clase peligrosa*.

En Londres uno de cada ocho de ellos era de *la clase peligrosa*. Ellos merodeaban por ahí, los pueblos, campos, caminos y ciudades.

Las leyes para reducir esta población son bien ilustrativas: solo los viejos e incapacitados podían tener derecho a mendigar. Los demás debían trabajar. El que no trabajaba podía llegar a la horca.

Las leyes que van imponiendo la disciplina del trabajo asalariado, son en todas partes truculentas. Una serie de medidas producen este cambio. Se trata de cambios en las relaciones sociales de trabajo; modificación de los derechos de uso de los campesinos. Sus dominios útiles disminuyen a la misma oportunidad, si interesa, se les reconvierte en arrendatarios contractual eso se los proletariza. Así fue, los campesinos perdieron sus antiguos derecho de uso.

Mientras tanto los campesinos acomodados pudieron rescatarse con facilidad, pero a medida que se disminuye en riqueza, la dificultad aumenta. ¿Qué pasa con los dueños de dominios útiles que no pueden rescatarse o, simplemente, se les prohíbe esta posibilidad? Pues bien, tienden a proletarizarse.

Los campesinos antes de ser asalariados fueron:

- Pobres que deambulaban por el país,
- Asalariados temporales que convivían la explotación agraria, trabajando pequeñas propiedades o trabajando a domicilio.

Los artesanos mientras fueron:

- Orgullosos artesanos independientes, y
- Menestrales independientes de un comerciante – empresario y
- Obreros asalariados en las fábricas.

La introducción de la maquiectura fue un aspecto decisivo en la formación de la clase obrera. Antes, en la época manufactura, en muchos oficios la producción dependía directamente del trabajador.

Durante este período la clase obrera pasó por distintas etapas, primero fue la experiencia: trabajar como asalariado; Y luego reconocerse y tomar conciencia. Este proceso fue gradual y complejo. Hubo resistencias, solían hacerse en el siglo XVIII usando sistemas tradicionales de protesta social.

Las asociaciones protegían a sus socios, resistían la disminución salarial reclamando salarios justos; garantizaban la defensa del trabajo tradicional; y en ocasiones recurrían a las huelgas. Pero en estas asociaciones eran ilegalizadas pero funcionan de igual modo, e incluso invitaban a la violencia.

Eso fue, en buena parte, lo que condujo a legalizarlas en 1824 y 1825, siempre y cuando terminen con la violencia.

Las experiencias empezaron a ser mucho más inmediatas y directas. Lo que a lo largo del siglo XVIII pudo ser un conjunto de acciones y visiones próximas a un sentimiento de clase latente, dio paso, a que los trabajadores se extendieran y en ocasiones se unieran a clubes de reforma política y a movimientos democráticos.

Los trabajadores al darse cuenta de su desfavorable situación al ser explotados: ya que trabajaban quince horas, había insalubridad en el ambiente, en las fábricas y en las viviendas, el trabajo era compartido con las mujeres y los niños, sumado a que con el transcurso del tiempo, la reducción del salario fue cada vez mayor, los llevó a despertar a conciencia de clase.

El Ludismo fue el primer movimiento social en contra de la maquinofactura. Este fenómeno se produjo durante el siglo XVIII y parte del siglo XIX. No solo debemos verlo como un movimiento de destrucción de maquinas, sino como un movimiento de resistencia a la propiedad burguesa y a las relaciones sociales que nacían. Con frecuencia los luditas destruían a las maquinas que los dejaban sin trabajo. Pero también organizaron acciones constitucionales, reclamando al parlamento protección para la pequeña propiedad mercantil simple, amenazada por la fábrica. Hubo iniciativas judiciales, costeadas por millares de artesanos. Lo que querían era que no le robaran mas pan a los obreros honrados.

Los ludistas realizaron motines en Inglaterra. Los más importantes fueron:

- Nottingham – Leicester – Derby.
- Los distintos laneros de West Riding.
- Los distintos algodóneros de Lancashire.

Estas situaciones provocaron estallidos sociales y finalmente llevaron, a que los estados incluyeran dentro de los derechos, al trabajador.

Las primeras leyes laborales estuvieron destinadas a la protección del descanso de los trabajadores y del trabajo de los niños y mujeres. A lo largo del siglo XX, el derecho laboral se fue ampliando hasta abarcar todos los aspectos de las relaciones laborales.

### **2.1.3 LA LEY CHAPPELLIER, COMO ANTECEDENTE REMOTO DEL INICIO DEL SINDICALISMO.**

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

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

Organizaciones profesionales tan adelantadas como el Club Tipográfico eran entonces una excepción. Pero también los obreros de otras profesiones intentaron crear sus asociaciones, así como por ejemplo, surgió la Hermandad de los Carpinteros, que contaban con miles de afiliados.

En la primavera de 1791 hubo en París grandes huelgas. Los tipógrafos y los carpinteros fueron los que intervinieron más activamente, por ser los más organizados, pero también pararon los obreros de otras profesiones: herreros, cerrajeros, ebanistas, zapateros, albañiles, techadores, en total unos ochenta mil obreros. Este movimiento huelguista dirigido por organizaciones obreras produjo una gran inquietud entre los patronos. Estos se dirigieron rápidamente primero al Municipio de París y después directamente a la Asamblea Constituyente con la pretensión de que se tomaran medidas drásticas contra los huelguistas.

*“La Asamblea Constituyente aceptó las reclamaciones de los patronos y a proposición del Diputado Le Chapelier quien promulgó el 14 de junio de 1791 un decreto por el que se prohibía a los obreros bajo pena de multa o de prisión asociarse y declararse*

*en huelga. Dos días después el 16 de junio de 1791 la Asamblea Constituyente dispuso el cierre de los Talleres Benéficos los cuales se habían organizado en dos años antes para los obreros sin trabajo.*

*Las autoridades vigilaban minuciosamente el cumplimiento de la ley Le Chapellier, su infracción se castigaba severamente. De esta Ley se decía que introducía con medidas policíacas estatales la competencia entre el capital y los trabajadores dentro de un marco cómodo para el capital”.<sup>3</sup>*

En dicha ley el artículo primero consideraba que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por los ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, quedaba prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea la causa o la forma que se le dé.

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

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

---

<sup>3</sup> Universidad Nacional Autónoma de México, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm> (rubro publicaciones electrónicas).

Como ha quedado señalado, la Ley Chapellier, traduce la tendencia de la burguesía de principios de siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores.

La destrucción de la corporación permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria, pero la burguesía tenía ya la experiencia de las luchas sociales de la Edad Media y de la Revolución Francesa, procuró evitar las organizaciones de la manera más práctica y tajante, prohibiéndolas.<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor. *Derecho de Trabajo*, Porrúa, Tomo I, 9na. Ed., México, 1994, p. 160.

En el movimiento Cartista los obreros ingleses además de reivindicaciones de orden político, obtuvieron, no obstante su fracaso, que se estableciera como legal la jornada de diez horas. Este movimiento obrero volvió a quedar dominado y la legislación del trabajo permaneció estática por muchos años. Es precisamente a fines de la primera mitad del siglo XIX cuando se inició un movimiento teórico en contra del liberalismo económico inmoderado, se hicieron notar los daños irreparables que los obreros sufrían con las jornadas prolongadas y los bajos salarios; al alargar las jornadas de trabajo, la producción capitalista únicamente conducía al empobrecimiento de la fuerza humana de trabajo, sino que los despojaba de sus condiciones normales de desarrollo y ejercicio físico y moral, producían además el agotamiento y muerte prematura. Una serie de encuestas tanto privadas como oficiales, arrojaron como resultado el que se comprendieran las desastrosas condiciones de vida y de trabajo de los proletarios. Así, en la ciudad inglesa de Manchester, más de la mitad de trabajadores habitaban en sótanos.

*“En Francia, los obreros del algodón trabajaban de quince a diecisiete horas diarias recibiendo a cambio un salario miserable. En las minas de carbón de Inglaterra, los niños arrastraban vagonetas por las galerías, ya que resultaba difícil el paso de un hombre adulto, a cambio de ello su salario era mínimo. En Alemania, algunas industrias utilizaban los servicios de niños hasta de cinco años de edad. En todas partes las mujeres recibían jornales extremadamente reducidos; la mortalidad de los trabajadores adquirió caracteres alarmantes ya que para los capitalistas únicamente se podían considerar máquinas*

*humanas a las cuales no se le tenían consideración, no se le reconocían derechos. Todos estos hechos provocaron la reacción contra el liberalismo económico y la competencia libre cambista”.*<sup>5</sup>

Con ideas más avanzadas y por lo que concierne a la división de trabajo, se tuvo como un factor importante para el rendimiento de la producción en todos los países. Al principio, la medida se tachó de muy revolucionaria y lo mismo pasó cuando se trató de recortar las horas de trabajo, pero finalmente se acabó por aceptar, ello no por la bondad de los empresarios, sino por el hecho comprobado de que el obrero con jornada de catorce horas diarias al día siguiente por encontrarse cansado, producía menos y tal situación de prolongarse ocasionaría agotamiento psicofísico y a la postre enfermedades y aún la muerte.

La defensa de la reducción de la jornada fue bandera de principios en las teorías socialistas; teorías algunas de las cuales fueron encabezadas por el inglés Roberto Owen y los franceses Saint Simón y Francisco Fourier, en dichas teorías se encontraban plasmadas las ideas en pro de los trabajadores, plagadas de romanticismo y que dejaron huella a pensadores con ideas más realistas que al final superaron el socialismo utópico. Roberto Owen fue un rico industrial, que mejoró por iniciativa propia las condiciones de vida de los obreros y empleados de sus fábricas de New Lanark. Disminuyó las horas de trabajo, aumentó los salarios, estableció escuelas para la educación de los hijos de sus trabajadores, facilitó la

---

<sup>5</sup> Ibidem, p. 21.

construcción de viviendas para las familias, formó una sociedad cooperativa de consumo de la que todos sus trabajadores eran socios y en la que pudieran adquirir a bajos precios sus alimentos, ropas y todos los artículos que les fueran necesarios. Las ganancias de la cooperativa se repartían por igual entre ellos. Owen sostuvo que en ese entonces era posible terminar con los problemas obreros estableciendo como unidades al estilo de las de New Lanark en todo el mundo. Se crearon siete comunidades de las cuales la más famosa se instaló en New Harmony en los Estados Unidos de Norte América pero todas ellas fracasaron. Owen por consiguiente no logró realizar la reforma social, pero permaneció con su fe y defendió siempre el movimiento cooperativista el cual sigue teniendo gran trascendencia en el mundo contemporáneo.

Cuando Enrique de Saint Simón, sostuvo que la problemática obrera se solucionaría explotando racionalmente las riquezas del mundo, para lo que debía colocarse el gobierno en manos de los hombres de ciencia, de los pensadores y de los trabajadores especializados, sus ideas no lograron aplicación práctica, pero lograron despertar el interés por la cuestión obrera.

Francisco Fourier, afirmó que la cuestión social podía solucionarse por medio de la asociación, expuso la conveniencia de crear comunidades como condominios formados por mil ochocientas personas las cuales habitarían un edificio común, ideas consideradas como extravagancias y que fueron llevadas a

cabo como ensayo en los Estados Unidos de Norte América en donde se creó el falansterio de Brook Farm, el cual fracasó rotundamente.

A mediados del siglo XIX comenzó a desarrollarse un nuevo socialismo, más práctico y sistemático que el utópico, el cual tuvo en Carlos Marx su principal representante.

*“De Carlos Marx se dijo que se dedicó al análisis de las condiciones de trabajo en las fábricas y se interesó por los escritos de los socialistas utópicos y en particular por los de Roberto Owen. El socialismo marxista no se presentó como una doctrina ideal de justicia, sino como un resultado fatal de la evolución económica de la humanidad. Marx y su compatriota Federico Engels quien habría de ser su leal colaborador y compañero a lo largo de su vida, usaron la expresión comunista para diferenciarse de los reformadores utópicos que se denominaban socialistas. Por ello, cuando se extinguió el movimiento utópico en la segunda mitad del siglo XIX Marx y Engels sustituyeron el calificativo de comunistas por el de socialista con el que entonces se dio a conocer su doctrina.”<sup>6</sup>*

La doctrina comunista pretendió terminar con la propiedad privada y su actividad no quedaba dentro de los límites de un solo país, sino que pretendía abarcar todo el mundo en un impulso internacional. Sus principios se fundaban en la unificación del proletariado sobre los límites nacionales. Las doctrinas socialistas produjeron movimientos violentos en varios países y uno con carácter

---

<sup>6</sup> Roll, Eric, *Historia de las Doctrinas Económicas*, Edit. Fondo de la Cultura Económica, México, 1958, p.58

de guerra civil conocida como la comuna de París, en que el pueblo se enfrentó al gobierno parapetándose en barricadas en los barrios, donde se hicieron fuertes hasta que derrotaron a las fuerzas gobiernistas tomando luego el poder donde desafortunadamente no pudieron permanecer por mucho tiempo por falta de práctica en el ejercicio del mando y la administración, esto unido a las discordias existentes entre los dirigentes del movimiento y el egoísmo que brotó ante la repartición de los puestos clave del poder, lo que llevó a un rotundo fracaso. No obstante este aparente fracaso trajo como consecuencia que los valores típicos del siglo XIX se vieran negados por las afirmaciones socialistas de que a la moral burguesa se opone la a moral del proletariado, menos hipocresía y más atención a los problemas de orden físico. En el año de 1848 apareció el Manifiesto Comunista que es el documento más importante en la historia del movimiento social, los obreros franceses pudieron darse cuenta de la inutilidad de los planes fantásticos de los socialistas anteriores y de que la liberación del proletariado solamente podía ser obra de los mismos trabajadores<sup>7</sup>

Explotados y explotadores, siervos y amos, proletarios y propietarios, como quiera llamárseles a esas formas de convivencia colectiva en que se extreman la pobreza y la riqueza, la miseria y la abundancia y que tienen al servicio de su personalidad ideas políticas y sociales con el propósito de justificar dichas diferencias han existido y siguen existiendo hasta nuestros días, sin embargo es alentador y estimulante el observar que en medio de la permanencia de una

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Edit. Porrúa, México, p. 96.

situación injusta, de la subordinación a condiciones humillantes, a los abusos cotidianos han surgido y siguen surgiendo voces y actitudes que los rechazan y que pretenden modificarlos, no sólo de forma teórica sino también en forma real.

Al iniciarse la segunda mitad del siglo XIX principió el desarrollo de la industria alemana en donde los técnicos germanos ofrecieron notables adelantos y pronto pudieron entrar en leal competencia con la industria inglesa quien los aventajaba. El progreso industrial produjo en Alemania un intenso movimiento obrero, se podía decir que casi fue el mismo fenómeno que se produjo en Inglaterra y que condujo a la guerra Cartísta. Hay una gran diferencia entre las dos industrias: Inglaterra no tuvo más fuerza ideológica en contra del capitalismo liberal que el socialismo utópico y por el contrario los trabajadores alemanes se movieron al impulso de Fernando Lassalle y especialmente del Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. En ningún otro pueblo de Europa adquirió tanta fuerza el socialismo como en Alemania; por eso este país vivía una extraordinaria contradicción, un progreso industrial incomparable y un gran movimiento socialista.<sup>8</sup> Bismarck es llamado El Canciller de Hierro y en efecto se propuso hacer de Alemania una primera potencia mundial, tan fuerte como ese metal, cuya producción estatificó y su obra tiene una importancia extraordinaria en la vida del derecho del trabajo; en esta época se da el primer cambio en la actitud del Estado frente a los problemas económico-sociales, ya que, al capitalismo liberal opuso Bismarck el intervencionismo de Estado, en una doble dimensión:

---

<sup>8</sup> Roll, Eric, op. cit., nota 6, p.165

protección a la industria en la concurrencia de los productos extranjeros e intervención en los problemas obreros; la unión de los trabajadores en el pensamiento socialista y la intervención estatal en un esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

*“Este esfuerzo se ejerció en una doble dirección, primeramente Bismarck promulgó e impulsó un derecho del trabajo que fue en su época la legislación más completa de Europa y en segundo lugar, es el autor de lo que se ha llamado política social, cuya más grande manifestación fueron los Seguros Sociales. Como puede verse Bismarck consideró el peligro que entrañaba el movimiento social obrero y se adelantó a conceder beneficios a la clase trabajadora como lo fue el Seguro Social entre otros, pero nunca el derecho de asociación profesional, pues siempre manifestó que reconocer a los sindicatos era tanto como admitir un Estado dentro de otro Estado, vislumbrando la fuerza e importancia que llegarían a adquirir esas organizaciones, por lo que en esta época en Alemania los trabajadores no adquirieron derechos sino simples concesiones, se podría decir que cambiaron unas cosas por otras, fueron beneficios de tipo mutualista y hasta de previsión social, pero no los derechos que en origen demandaban.”<sup>9</sup>*

La asociación de trabajadores apareció pues, como un remedio necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la

---

<sup>9</sup> Dávalos Morales, José. *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, 8a Edición, México, 1998, pp. 59 y 60

consiguiente miseria de los trabajadores y de la vida en comun de la fábrica; y organizado para la realización de un fin que es la justicia en la economía.<sup>10</sup>

#### **2.1.4 EL PORFIRIATO.**

Durante el régimen porfirista no hubo libertad política, ni libertad de pensamiento, la administración del gobierno del general Porfirio Díaz no tuvo en cuenta a la clase trabajadora, no se ocupó de los pobres únicamente de los ricos, tanto nacionales como extranjeros. Es preciso recordar el lema que imperó en aquella época “Poca política y mucha administración”. Durante dicho régimen hubo progreso económico, pero no desarrollo económico. Mientras los obreros, artesanos y campesinos (débiles económicamente) eran vistos con disimulado desprecio por las autoridades administrativas, los grandes hombres de negocios disfrutaban de la amistosa consideración de todos los funcionarios y de grandes concesiones. En esa época tuvo mayor auge la colonización y la invasión del capital extranjero.

El desarrollo industrial durante el porfiriato se vio favorecido. Hasta 1890 la presencia de grandes compañías extranjeras dotadas de maquinaria y técnicas de producción y administración modernas le dieron un vigoroso impulso a la industria.

Se logró el progreso a costas de depender económicamente de los monopolios de Estados Unidos y de las potencias europeas.

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, 3a. E.d., Porrúa, México, 1949, p., 288

Ante la imposibilidad de enfrentarles por la debilidad económica y política del país, otorgó todas las concesiones imaginables a empresas extranjeras. Intentó sin embargo, lidiar con el poderío económico norteamericano otorgando mayores concesiones a los europeos, sabiendo bien que la amenaza militar estadounidense era el mayor riesgo que corría el país

Crecieron en forma importante las industrias textiles, de calzado, bebidas, papel, vitivinícola, productora de azúcar y alimenticia. Experimentaron también un avance importante las industrias fabricantes de cemento, siderurgia, y química. Debido al crecimiento industrial en ciudades como México, Puebla, Orizaba, Monterrey, Guadalajara, se inició consecuentemente la aparición del proletariado industrial; se integraba por peones cuya situación era mala: castigos, descuentos, largas jornadas, no tenían sindicatos, prestaciones ni derechos laborales; al igual que en las haciendas, existían tiendas de raya en las fábricas.

A su vez, toleró los latifundios agrícolas, limitó los derechos políticos y reprimió a la oposición, articulada principalmente en el Partido Liberal Mexicano que organizó rebeliones como la de Acayucan, Veracruz y los movimientos de huelga como en Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz.

Las condiciones de los trabajadores mexicanos y de los campesinos durante el porfiriato eran miserables pero mejores a las históricas del país; ello, aunados a la represión política de los sectores medio e intelectual, crearon una cierta oposición a su gobierno.

En 1906 estalla una huelga en el mineral de Cananea, Sonora. Los obreros exigían iguales condiciones de trabajo que los obreros estadounidenses. También había inconformidad por un nuevo reglamento de trabajo en el que se establecían multas y todo tipo de prohibiciones; puesto que los patronos no querían ceder ante los obreros

Cuando la coerción económica de las famosas tiendas de raya o la coerción moral del cura no resultaban suficientes para mantener en la obediencia a los jornaleros, entonces ahí estaba la cárcel, la cárcel de los hacendados y de los castigos corporales a fin de lograr su sometimiento; ahí estaba el inmenso poder del propietario para enviar a los jornaleros rebeldes a integrarse en filas del ejército porfirista.

La tienda de raya desempeñaba un papel importantísimo en aquella época, ya que era la que surtía de manta, jabón, maíz, frijol, aguardiente y otras mercancías necesarias a los peones y a sus familias. Dichas tiendas siempre con precios más altos y con objetos no siempre de buena calidad; llevaban a los peones cuentas minuciosas de sus deudas, las cuales pasaban de padres a hijos y jamás podían extinguirse. Convenía al hacendado tener peones endeudados ya que le era más fácil tenerlos arraigados a la tierra y explotarlos mejor, consecuencia del concepto gleba como en tiempos feudales, ya que había servidumbre humana, denigrando al máximo al peón. El jornal se pagaba en mercancía y solo cuando sobraba algo, solía complementarse con moneda de

curso legal, dicho pago de efectuarse era más o menos de 18 a 25 centavos, muy similar a lo que se pagó a sus antepasados al finalizar el periodo colonial.<sup>11</sup>

Entre los antecedentes del sindicalismo, Trueba Urbina menciona *“la sociedad particular de socorros mutuos... posteriormente se estimó que el sistema cooperativo de consumo era mas benéfico que el mutualista. El 16 de septiembre de 1872 se fundó la primera asociación de tipo profesional, circulo de obreros”*.<sup>12</sup> Esta organización llegó a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1876 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, en la Orden Suprema de Empleados de Ferrocarril y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y, en Orizaba, Veracruz, el Gran Circulo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoró *“por primera vez en el país, el 1º de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical”*.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, 1a. E.d., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965, p.21.

<sup>12</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 3a. Ed., México, Porrúa, p.351.

<sup>13</sup> Ídem.

La idea de fundación de la Casa, partió de los líderes españoles Juan Francisco Monaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor y otros. *“El fin de los fundadores fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero”*.<sup>14</sup> La Casa del Obrero Mundial, con tendencias ideológicas anarquistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consistieron en el sabotaje, el boicot y la huelga en general. La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial *“fue declarada en el café inglés, durante la cual, pintorescamente, los obreros, para colaborar en ese acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes”*.<sup>15</sup>

De lo anterior podemos decir que gracias a estos acontecimientos, y a los hechos ocurridos en Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, la clase obrera de nuestro país se vio beneficiada con la obtención de grandes logros, destacan al menos dos, reflejados en los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política, el primero que reclama la propiedad social de la tierra y la de los recursos naturales y el segundo, que determina la relación Capital-Trabajo que en adelante serviría para establecer las condiciones jurídicas del derecho de huelga, y la jornada de 8 horas, legalmente inexistentes por decreto del dictador Díaz. Otras propuestas

---

<sup>14</sup> Gram Fernández, Leonardo, *Los Sindicatos de México*, Atlamiltzli, 1969, p. 44.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 31.

sobre educación básica y el reforzamiento del municipio tendrían también gran respaldo popular.

### **2.1.5 CONSECUENCIAS DE LAS MATANZAS DE RIÓ BLANCO Y CANANEA**

A fines del siglo XIX y principios del XX se instalaron fábricas textiles en Orizaba, Tenango, Nogales y Necoxtla, zona muy conocida y comprada por compañías francesas.

El 9 de octubre de 1892. se inauguró la fabrica de Rió Blanco, Ver., después la de Santa Rosa, Veracruz, dando trabajo a muchas personas, los obreros tenían además mal pagada, un tejedor con dos telares trabajando de 6 de la mañana a 9 de la noche menos 30 minutos a medio día para tomar alimentos, ganaba 7 pesos a la semana como máximo.

Debían de pagar desperfectos de la maquinaria, laboraban horas extras sin pago y les cobraban indemnizaciones por producciones defectuosas, además los descuentos por vales a las tiendas de raya de la misma empresa.

Los trabajadores aceptaban todo por temor a perder su trabajo, pero las exigencias aumentaron, así como el descontento de los trabajadores por lo que empezaron a agruparse para defenderse, formando comisiones especiales para que hablaran con los dueños de la fábrica de Rió Blanco, Veracruz, obteniendo la

abolición de multas por producción defectuosa y un mínimo aumento de 3 a 5 centavos en algunas clases de telas.

En mayo de 1903 hubo problemas entre el personal de confianza y obreros, los que cansados de su situación por primera vez convocaron a huelga, la que obviamente fue reprimida.

Viviendo una época dictatorial en la que no existía libertad de asociación, ni de expresión de pensamiento, aquel que se atrevía a reunirse con otros para manifestar sus ideas o protestar contra las injusticias o en contra del sistema de gobierno era perseguido y encarcelado.

Sin embargo a pesar de las amenazas con que vivían los obreros de la fabrica de Rió Blanco, Veracruz, el 2 de abril de 1906 fundaron la agrupación “Gran Circulo de Obreros Libres de Rió Blanco” encabezado por Manuel Ávila, José Neira, Porfirio Meneses, la mayoría veteranos del partido laboral de los hermanos Flores Magón.

A pesar de las represalias y persecuciones en contra de los dirigentes pues en esa época no les era permitido reunirse ni con sus familiares, las juntas se llevaban a cabo fingiendo que eran de carácter religioso y artístico; por lo que los dirigentes luchaban, era por la implantación de la jornada diaria de 8 horas de

trabajo, mejores salarios, servicio médico en el interior de la fábrica y respeto a la condición humana de los trabajadores.

Para comunicar a los trabajadores de sus luchas y conquistas apareció en 1906 el periódico Revolución Social.

En diciembre del mismo año se generalizó una huelga empezada por obreros de Puebla y Tlaxcala apoyada por los de Orizaba.

El “Gran Círculo Obrero” convocó a un mitin en el Teatro Guerrero, de Puebla acordándose que los dirigentes se comunicaran con el General Porfirio Díaz para que este actuara como arbitro para resolver las dificultades entre patronos y obreros.

La Rebelión de Santa Rosa, Orizaba y Río Blanco vivió una situación de angustia por la huelga que empezó el 3 de Diciembre de 1906 en la que intervinieron más de 8 mil obreros.<sup>16</sup>

Los empresarios tomaron la decisión de cerrar la fábricas de la República Mexicana y acordaron tener audiencias con el presidente Díaz, quien fue desfavorable a las peticiones de los obreros y el Reglamento de las empresas industriales empeoraba las condiciones de los obreros.

---

<sup>16</sup> De la Cueva, Mario, op. cit. nota 11, p. 23

El 6 de enero de 1907 los obreros decidieron continuar la huelga. Cuando la mañana del 7 de enero sonó el silbato de la fábrica de Rió Blanco, Veracruz, casi todos los operarios se presentaron pero ninguno entro a trabajar, también estaban las señoras que arrojaban tortillas duras a aquel que hacia el intento de entrar a la fábrica, acompañado de la rechifla y griterío de los obreros.

Los trabajadores de las fábricas de Nogales, Veracruz, se solidarizaron con sus compañeros de Rió Blanco, Veracruz, así como también con trabajadores de distintas fábricas que se encontraban en las mismas condiciones de trabajo infrahumanas de la época.

Es así como la multitud se dirigió a la población de Nogales, Veracruz, donde era esperada por las tropas al mando del Coronel Rosalió Martínez, quien a punta de fusil, detuvo a los huelguistas siendo esta la represión de trabajadores más sangrienta llevada a cabo por el Gobierno Porfirista.

*“Sofocada la rebelión por las fuerzas del ejército federal fueron fusilados Rafael Moreno, y Manuel Juárez, Presidente y Secretario del Circulo de Obreros Libres, lo que contribuyo al estallido del movimiento armado”.*<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Araiza, Luís. *Historia del Movimiento Obrero*, s.f., Edit. Grijalva, Tomo III, México, p. 73.

### **2.1.6 LOS MÁRTIRES DE CHICAGO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS EN LA LEGISLACION NORTE AMERICANA.**

Corría el año de 1877 y las huelgas de los ferroviarios, las reuniones y las grandes movilizaciones eran reprimidas a punta de balazos, golpes y prisión, estas mismas tácticas represivas y la necesidad imperiosa por la defensa y la asociación para buscar mejoras en las condiciones de trabajo que en ese tiempo eran de semiesclavitud dieron pie a la gestación de un movimiento de resistencia y lucha de trabajadores que algunos años mas tarde daría sus frutos. En 1880 quedó conformada la Federación de Organizaciones de Sindicatos y *Trade Unions*, y en 1884 se paso una resolución para establecer a partir del primero de mayo de 1886 mediante la Huelga General en todo EE.UU. las ocho horas de trabajo. Lo que despertó un interés y un apoyo generalizado, ya que para aquella época el horario de trabajo obligatorio era de 10,12 o 14 horas diarias normalmente, de lo que no estaban excluidos los miles de niños y mujeres a quienes se les pagaban salarios inferiores, sin mencionar que de por si los salarios eran muy bajos, las condiciones de trabajo insalubres.

La efervescencia fue tal en todo EE.UU. que los sindicatos y las *Trades Unions* aumentaban geométricamente, por ejemplo el número de miembros de los Caballeros del Trabajo subió de 100.000 en el verano de 1885 a 700.000 al año siguiente. Al inicio los anarquistas no estaban muy de acuerdo con El Movimiento por las Ocho Horas de Trabajo ya que consideraban que este no atacaba de raíz

el sistema capitalista, y pensaban que aunque el sistema de ocho horas se estableciera en esta tardía fecha, los trabajadores asalariados seguirían siendo los esclavos de sus amos. Pero un poco después decidieron apoyar el movimiento y el mismo Parsons explicaba el por qué: *"primero, porque era un movimiento de clase contra la represión, y por eso histórico, revolucionario y necesario; y segundo, decidimos no mantenernos apartados para que no nos malentendieran nuestros compañeros de trabajo"*.<sup>18</sup>

Pronto se convertirían en parte vital del movimiento junto a la Asociación Internacional del Pueblo Trabajador (IWPA) de carácter podríamos llamarle hoy en día anarcosindicalista y sus diversos periódicos libertarios. El corazón del movimiento a nivel nacional estaba en Chicago, y el apoyo iba cada vez en aumento lo que a la patronal y al gobierno les pareció demasiado amenazador e incrementaron en grandes proporciones a la policía y la milicia y recibieron nuevo y poderoso armamento financiado por los líderes de la patronal de los negocios locales. Sin embargo, antes del 1ro de mayo, el movimiento había ganado ya varias victorias para muchos trabajadores de diferentes ramos.

*"En la víspera del 1ro de Mayo, el periódico anarquista Arbeiter Zeitung publicó los siguientes comentarios, que muestran el tono de confrontación que imperaba: "¡Adelante con valor! El Conflicto ha comenzado. Un ejército de trabajadores asalariados está*

---

<sup>18</sup> Sepiensa.org.mx, Primero de Mayo, el Recuerdo de los Mártires de Chicago, [http://sepiensa.org.mx/contenidos/historia\\_mundo/siglo\\_xx/eua/1\\_mayo/1\\_mayo.htm](http://sepiensa.org.mx/contenidos/historia_mundo/siglo_xx/eua/1_mayo/1_mayo.htm) (rubro publicaciones electronicas).

*desocupado. El capitalismo esconde sus garras de tigre detrás de las murallas del orden. Obreros, que nuestra consigna sea: ¡No al compromiso! ¡Cobardes a la retaguardia! ¡Hombres al frente! "*

*El primero de mayo de 1886 llegó y decenas de miles de trabajadores salieron a la calle en diversas ciudades de EE.UU. como Nueva York, Kentucky, Detroit e incluso en Cincinnati un batallón obrero de 400 rifles encabezó el desfile, en Chicago que era el valuarte de la huelga, paró casi completamente la ciudad, aún que empresas como en la fabrica de materiales de Mc Cormick y algunas otras se dieron a la tarea de contratar esquirolas; en un mitin convocado por los huelguistas se cuenta que llegaron mas de 20 mil y que los huelguistas sumaban los casi 30 mil que para dentro de algunos días sobre pasarían en mucho los 60 mil, las reuniones, los mítines, la presión no cesaron durante todo el día y el siguiente, pero el 3 de mayo sucedió que una parte de los huelguistas junto a sus familiares se congregaron frente a la a la planta Mc Cormick para recriminar a los esquirolas su actuar, y en eso llegaron las fuerzas del orden cargando contra los manifestantes, reprimiendo de la manera mas brutal disparando sin importarles que entre ellos había niños, mujeres y ancianos, hubo varios muertos y un gran número de heridos, esto provocó la consternación en todo el movimiento y se cuenta que dentro de las reuniones diversas que se tuvieron había varios grupos que proponían un levantamiento armado, pero se acordó que fuese una reunión amplia y pacífica en algún lugar abierto para evitar ser emboscados por lo que eligieron Haymarket, la reunión había transcurrido sin ningún incidente y al tiempo que estaba hablando el último orador se disperso la gente por la lluvia entonces cuando ya quedaban apenas unos cuantos cientos de huelguistas, se*

*presentó un destacamento de 180 policías fuertemente armados, y un oficial ordenó dispersarse ellos contestaron que era un mitin legal y pacífico en cuanto se volteó el oficial para dar órdenes, en el cielo apareció un objeto luminoso que explotó entre su destacamento matando a uno e hiriendo a varios, la policía transformó Haymarket en una zona de tiro a mansalva disparando una vez tras otra contra los huelguistas indiscriminadamente llenando de sangre las calles, cientos fueron heridos y varios acribillados, un poco después murieron otros 6 agentes por las balas perdidas de sus propios compañeros. Sobre quién arrojó la piedra nunca se supo con certeza pero fue seguro que ninguno de los Mártires de Chicago, existe una versión que sostiene la teoría que fue un provocador a quien se le identificó como Rudolf Schnaubelt y fue arrestado dos veces por la policía después del acontecimiento del Haymarket y ambas veces se le dejó libre y la última vez nunca más se le volvió a ver por Chicago".<sup>19</sup>*

Los dueños del poder y la política usaron este acontecimiento para soltar la cacería de brujas en contra principalmente de los anarquistas, se clausuraron los periódicos se allanaron las casas y locales de obreros, los mítines fueron prohibidos a lo largo y ancho de todo el país, los medios de comunicación se abalanzaron contra todo lo que tuviera signo de revolucionario o subversivo, a los mil vientos gritaban a la horca, al patíbulo, y apuntaron con el dedo acusador sin investigar, sin cuestionar, sin impórtales el mas mínimo ápice de ética periodística y a los Mártires de Chicago los coronaron con cientos de adjetivos bárbaros, de esos que saben gritar los medios masivos cuando así se los requieren sus amos.

---

<sup>19</sup> Ibidem.

El juicio fue totalmente manipulado, en todos los sentidos, y este fue mas bien un linchamiento, se les acusaba por complicidad de asesinato, nunca se les pudo comprobar ninguna participación o relación con el incidente; la mayoría no estuvo presente, y uno de los dos que estuvieron presentes era el orador al momento que la piedra fue lanzada, el jurado estaba formado por hombres de negocios y un pariente de uno de los policías muertos, no se siguió el procedimiento normal para la elección de el jurado, en su lugar se nombró un alguacil especial.

El 21 de junio de 1886, los líderes laborales Parsons, Spies, Fielden, Schwab, Fischer, Lingg, Engle y Nebee fueron acusados de conspiración por la explosión de la bomba que mató a un policía. El juicio, que condenó a siete de ellos a morir ahorcados y a uno a 15 años de cárcel, estuvo plagado de mentiras. El 11 de noviembre de 1886 fueron ahorcados Parsons, Spies, Fischer y Engle. La opción que tomo Luís Lingg fue quitarse la vida, quizás un acto extremo viéndolo desde nuestra perspectiva, pero tratemos de ubicarnos en la situación en la que él se encontraba: estaba en el patíbulo de la muerte, antes de ser ejecutado por el Estado, éste acto era quizás la única palabra que le quedaba, era el mensaje, la ultima declaración que ofrecía a sus compañeros y compañeras, a los de abajo. *“El día de la Ejecución, “Viernes Negro”, al mediodía del 11 de noviembre de 1887 sus carceleros los vinieron a buscar para llevarlos a la horca los cuatro Spies, Engle, Parsons y Fischer compañeros de lucha, de sueños emprendieron el camino entonando La Marsellesa Anarquista en aquel día que después fue llamado el viernes negro, se cuenta que Parson gritó “Que se oiga la voz del pueblo” Y Spies habló mientras le cubrían la cabeza con la*

*capucha "¡Tiempo llegará en que nuestro silencio será más poderoso que las voces que hoy nosotros estranguláremos!" Tanto fue el impacto sobre las personas de esa época nos cuenta R. Lone que hasta "en las propias filas de la religión el cura H. Pentacost, que era pastor de una iglesia de Nueva Cork, lo abandono todo después del Crimen": "Hay quienes dicen que esos hombres eran rufianes, asesinos, bestias y no sé cuantas cosas más, pero eso es un disparate. Si Luís Lingg hubiera muerto en el campo de batalla hubiera sido cantado por los poetas e idealizado por las mujeres".<sup>20</sup>*

### **2.1.7 EL CONSTITUYENTE DE 1857.**

Guillermo Prieto denunció los abusos que cometían los dueños de las negociaciones señalando que abusaban del obrero obligándolo a que prestara sus servicios de manera humillante, disminuyendo su salario y coartando su libertad. Dichos propietarios obligaban a sus obreros a trabajos forzados con el objeto de indemnizar deudas anteriores.

El criterio moderado que prevaleció en el Constituyente de 1856, impidió que el radicalismo liberal de los diputados extremistas fuera adoptado en la carta política que se estaba redactando, sin embargo pudo filtrarse en el texto la serie de garantías individuales, que a su vez era la substancial doctrina del liberalismo y cuyo apogeo fue presenciado por varias décadas del siglo XIX.

---

<sup>20</sup> Ídem

Esas garantías individuales se referían a la libertad del hombre, señalaba *“Todo hombre es libre para abrazar la profesión, la industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos”*<sup>21</sup>, *“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”*.

La Constitución de 1857 en su artículo quinto estableció el principio de libertad de trabajo, pero como nuestra Nación en su devenir histórico iba a seguir viviendo diversas luchas, no se logró materialmente ninguna mejoría para el proletariado por lo que los trabajadores mexicanos continuaron de la misma manera hasta la época de Porfirio Díaz en la cual se agudizó más su situación precaria.

### **2.1.8 EL CONSTITUYENTE DE 1917.**

Se puede decir que no fue ni en Francia ni en Alemania en donde surge el derecho del trabajo y es hasta el siglo XX que en México se gesta el Derecho del Trabajo, con características propias y respetabilidad, como parte importante de nuestro Derecho Constitucional, siendo la primera vez que derechos de esa naturaleza de tipo clasistas se contemplaban, ya que se referían a una clase determinada y se incluían en una ley suprema de un país.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 se considera el procedimiento de huelga como una situación mayoritaria legalmente protegida y como un derecho eminente de la clase

---

<sup>21</sup> De la Cueva, Mario, op. cit. nota 11, p.24

trabajadora la cual pasó a formar parte de todas nuestras instituciones legales-laborales y posteriormente a varias de las legislaciones de otros países los cuales lo copiaron.<sup>22</sup>

A partir de este año, en México, los Tribunales encargados de impartir la justicia laboral, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus fracciones XX y XXI, se establecieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de Representantes Obreros, Patronales y del Gobierno, encargándose de resolver las diferencias que se suscitaban entre el capital y trabajo. No obstante en dichas fracciones no se especificaba nada en relación con el desarrollo de las funciones de conciliación y arbitraje, ya que de acuerdo con el Constituyente, la reglamentación de cada Estado, sería la encargada de establecer si tales Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían órganos de carácter permanente o si se reunirían en forma ocasional o accidental.

Ni en Francia ni en Alemania se exigió igualdad y justicia para el trabajo ya que no podía surgir en forma fuerte y pujante una legislación que fuera en contra de la burguesía y los latifundios, en México surgió debido a las carencias de las masas campesinas y obreras las cuales se unieron para exigir que la tierra fuera de quien la trabajara, sin importar edad y sexo, exigía que la igualdad y justicia imperaran en el trabajo: *“A trabajo igual, salario igual”*.

---

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario, op. cit. nota 11, pp. 26 y 27

Estos principios y otros más se contemplan dentro del artículo 123 Constitucional y junto con la Ley Federal del Trabajo sirvieron de base a otras legislaciones de otros países e incluso otros continentes.

El Constituyente de Querétaro hizo realidad un anhelo de la mayoría de la clase trabajadora que buscaba justicia y equidad, una redención popular que inició la construcción de su camino en el año de 1917 y el cual hasta nuestros días continúa teniendo como finalidad la humanización y dignificación de la clase trabajadora.

## **CAPITULO III**

### **ESTRUCTURA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

#### **3.1 DIVISIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, así lo establece el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.”*<sup>23</sup>

La relación laboral puede ser, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de dos maneras: individual y colectiva.

Será relación individual del trabajo aquella por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un

---

<sup>23</sup> Ley Federal Del Trabajo, Artículo 20.

salario y relación colectiva de trabajo, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

### **3.1.1. DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El derecho individual de trabajo, como anteriormente hicimos referencia es aquel que va a regular las relaciones laborales entre un trabajador en lo particular y un patrón.

Como producto de esta relación laboral nace las llamadas condiciones de trabajo que no son otra cosa *que "el conjunto de disposiciones que regulan, por una parte, la cantidad y calidad de la energía de trabajo que puede exigir el patrón del trabajador y, por otra parte, determinan el salario y demás prestaciones que puede reclamar este de aquel."*<sup>24</sup>

Estas condiciones de trabajo no pueden y no deben ser inferiores a las que la Legislación Laboral establece e igualmente deberán ser proporcionales al trabajo realizado y a la importancia del mismo, no debiéndose establecer alguna diferencia por ser de otra nacionalidad, alguna raza en particular, tener otro tipo de creencia religiosa o ser de diferente sexo; solo estará permitido modificar estas condiciones en los casos particulares que la misma Ley autoriza.

---

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario. *Panorama del Derecho Mexicano*, 1ª Edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965, p.266.

La energía humana de trabajo debe ser protegida; tal es el fundamento de las normas que limitan la duración de la jornada de trabajo y determinan los días de descanso y vacaciones.<sup>25</sup>

La Ley Federal del Trabajo fija en ocho horas la duración máxima de la jornada; ir mas allá es exigir del trabajador un esfuerzo sobre humano. Pero los legisladores juzgaron que las actividades durante el día y la noche son diferentes y que las segundas suponen un mayor desgaste de energía; de ahí que hubiesen limitado la jornada nocturna a siete horas. El artículo sesenta de la Ley Federal del Trabajo, señaló como trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas y como nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas. La Ley se preocupó por el problema de las empresas que trabajan las veinticuatro horas del día y autorizo una jornada mixta, cuyo máximo es de siete horas y media; es la jornada que comprende períodos del día y de la noche, a condición de que el período nocturno de trabajo no exceda de tres horas y media, pues, si excediere, la jornada será reputada nocturna.<sup>26</sup>

El legislador mexicano no desconoció que la rigidez de las disposiciones puede ser perjudicial para el progreso del país y la industria y ocurre que muy frecuentemente y debido a las exigencias técnicas y económicas de las empresas obligan a la prolongación de las jornadas de trabajo, pero la ampliación de estas horas de trabajo tampoco podía ser ilimitada, pues se corría el peligro de nulificar

---

<sup>25</sup> Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, 1ª. Edición, Edit. Harla, México, 1985. p.96.

<sup>26</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 60.

el principio de la limitación de la jornada. Considerando los dos términos del problema, dispuso el legislador que la jornada de trabajo puede únicamente prolongarse cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo requieran. La jornada extraordinaria no puede ser nunca mayor de tres horas diarias ni exceder de nueve horas a la semana y estas horas de trabajo se pagarán en un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La experiencia médica y social ha comprobado que la limitación de las horas de trabajo diario no es suficiente para reparar las energías gastadas. De esta observación nacieron dos instituciones: primeramente los días de descanso del trabajador; la Ley Federal del Trabajo dispone que por cada seis días de trabajo debe descansar el trabajador un día, por lo menos, gozando íntegramente de su salario y los trabajos en los que se requiera una labor continua los trabajadores y el patrón, de común acuerdo, fijarán los días en los que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal. En los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, pero aquellos trabajadores que presten sus labores ese día, tendrán derecho a una prima semanal del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días trabajados; en segundo lugar, la Ley, introdujo la institución que se conoce con el nombre de descanso obligatorio, con la finalidad de dar oportunidad a los trabajadores para conmemorar determinados acontecimientos patrios y algunos otros impuestos por la clase trabajadora o por la costumbre. También en estos días deben percibir los trabajadores el salario que les correspondería de haber prestado sus servicios pero en el caso que el

trabajador tenga que prestar sus servicios, quebrantándose esta disposición, el patrón le deberá de pagar al trabajador un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponda por el día de descanso.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo son días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. El 1o. de enero;*
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;*
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;*
- IV. El 1o. de mayo;*
- V. El 16 de septiembre;*
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;*
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;*
- VIII. El 25 de diciembre, y*
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.<sup>27</sup>*

La Ley, igualmente reconoció un período anual de vacaciones pagadas en beneficio de todos los trabajadores, de seis días laborables por el primer año y de dos días laborables más por cada nuevo año de servicios, hasta llegar a doce; después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. En el caso que el trabajador preste sus servicios de

---

<sup>27</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 74.

forma discontinua tendrá derecho a gozar de sus vacaciones pero en forma proporcional a los días que haya laborado en el año, en ningún caso las vacaciones se podrán compensar por medio del pago de una remuneración económica como sustituto al no haber disfrutado su periodo vacacional, solo en el caso de que la relación laboral termine antes de que se haya cumplido el año de servicios. El periodo durante el cual se deben conceder las vacaciones a los trabajadores es dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y los patrones deberán de entregar a sus trabajadores constancia donde se establezca su antigüedad; los contratos de trabajo actualmente han mejorado considerablemente estos mínimos legales

Por otro lado y haciendo referencia al tema del salario, este, es una institución fundamental del derecho individual del trabajo. El es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana digna.<sup>28</sup>

De ahí que la Ley Federal del Trabajo se haya esforzado en la creación de un sistema de normas que traduzcan los principios de la justicia y dé satisfacción a las necesidades de los hombres y de sus familias.

Por salario entendemos que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio del trabajo de éste.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 1ª. Edición, Edit. Ameba, 1968, p. 570.

<sup>29</sup> Briceño Ruiz, Alberto, op. cit. nota 25, p.353.

La palabra posee entre nosotros un sentido amplísimo, pues comprende no sólo la retribución que se paga en efectivo, sino, además, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, *"las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra prestación que se otorgue al trabajador a cambio de su labor ordinaria"*.

Las normas que gobiernan la fijación de los salarios reclaman ciertas explicaciones previas: las relaciones entre los factores de la producción son en principio libres, pues la Constitución mexicana, fiel a los principios democráticos, no sólo no subordinó las fuerzas económicas al estado, sino que por lo contrario, reconoció el principio de la libre fijación de los salarios y de las condiciones generales de prestación de los servicios. Pero los legisladores tampoco adoptaron una solución estrictamente liberal. De ahí las limitaciones a la voluntad irrestricta de los factores de la producción, dictadas con el propósito de evitar que el trabajador sufra injusticia en el acto de la fijación de los salarios a cuyo efecto la ley le otorga un recurso ante las autoridades cuando no se alcanza aquel propósito.

La primera de las limitaciones es el salario mínimo, institución de la que nos ocuparemos mas adelante; de conformidad con el texto del ya citado artículo ochenta y cinco, el salario en que convengan los interesados nunca podrá ser inferior a los mínimos legales.

La segunda limitación es la teoría del salario remunerador: *"el salario mínimo es únicamente un punto de partida, el salario menor que puede recibir un trabajador a cambio del servicio que presta, la remuneración menor que puede cubrirse a los*

*trabajadores de la categoría inferior, pero no puede constituir la retribución de los trabajadores de las categorías superiores, porque se rompería el equilibrio entre el salario y el trabajo, ya que, y no obstante que la cantidad y calidad de éste son mayores, el salario continuaría siendo el mismo*<sup>30</sup>; partiendo de estas ideas, el ya también citado artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo previene: *“Artículo 86.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.”*<sup>31</sup>

El derecho del trabajo no se conforma con ser un haz de declaraciones teóricas, sino que pretende ser un orden efectivo; se explica así la facultad concedida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que modifiquen el contenido de las relaciones de trabajo, señalando el salario remunerador que debe pagarse al trabajador o trabajadores afectados. La tercera de las limitaciones tiene su base en el principio de la igualdad de salario para el trabajo igual; la norma, a la que ya hicimos referencia, está consignada en el artículo ochenta y seis de la Ley y constituye una de las grandes aspiraciones de la clase trabajadora. Su fundamento es doble: en primer término, el pensamiento democrático, que parte de la idea de la igualdad de todos los seres humanos y, en segundo lugar, el carácter impersonal del trabajo dentro de la empresa contemporánea, circunstancia esta última que determina que la medida del trabajo deba ser objetiva, igual que su retribución. El citado artículo ochenta y seis dispone que: *“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”*

---

<sup>30</sup> Briceño Ruiz, Alberto, op. cit., nota 25, p.428.

<sup>31</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 86

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria de doce de agosto de mil novecientos cuarenta y ocho, A. D. 543/46/1a., Petróleos Mexicanos, habla de *"la igualdad en calidad, cantidad, naturaleza y eficiencia"*. También en este capítulo muestra el derecho del trabajo su tendencia a realizarse, la jurisprudencia ha aceptado uniformemente la acción de los trabajadores destinada a obtener la nivelación de los salarios.<sup>32</sup>

En los renglones que anteceden hemos considerado la posibilidad de que los salarios se fijen en ocasión de cada una de las relaciones individuales de trabajo, fenómeno que casi nunca se realiza en las empresas de cierta importancia. La realidad mexicana demuestra que ahí donde existen sindicatos de trabajadores, la determinación de los salarios se efectúa en los contratos colectivos.

El tránsito de lo individual a lo colectivo, característico en el derecho del trabajo de nuestro tiempo, ha permitido la elevación constante de los salarios y una determinación más justa de ellos, pues la fuerza de las organizaciones obreras y el arma de la huelga, a la vez que constituyen elementos poderosos de igualdad entre los factores de la producción, han superado la debilidad de cada trabajador delante del patrón.

---

<sup>32</sup> Alonso Palacios, Angelina, et. al., *El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus Relaciones con Pemex y el Estado*, 1ª Edición, Editorial El Colegio de México A.C., México, 1986, p.142.

La institución del salario mínimo se ha transformado de manera grandiosa constituyendo hoy día una de las grandes fuerzas activas del derecho del trabajo; los diputados recogieron el pensamiento de la segunda década de nuestro siglo e incluyeron en la Ley Federal del Trabajo un sistema que, sin género alguno de duda, traducía los anhelos de la clase trabajadora.

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y deberá ser suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. Por otra parte, y como un efecto natural de la idea federal, se encomendó la fijación de los salarios mínimos a una comisión especial que estarán integradas de manera tripartita, es decir por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, que a su vez podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. La Comisión Nacional establecerá la división de la Republica en áreas geográficas, las cuales estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, y no necesariamente deberá de existir una continuidad de territorio entre dichos municipios.

Los principios que están en la base de esta institución pueden resumirse en los apartados siguientes: La fijación de los salarios mínimos es una cuestión que

interesa hondamente a la vida nacional, a la unidad de la clase trabajadora, a la elevación del nivel de vida de sus miembros y a la prosperidad de la industria; es una cuestión que desborda los intereses locales, por lo que debe ser resuelta con un criterio general y nacional. Los salarios mínimos deben ser un elemento de unidad y no han de usarse como instrumentos de la concurrencia económica; en consecuencia, su fijación no debe estar subordinada a la división política de la nación, sino derivar de consideraciones económicas y técnicas. Los salarios mínimos deben constituir un elemento de progreso; su finalidad no puede consistir en conservar los niveles de vida de la población, que continúan siendo alarmantemente bajos, sino que han de convertirse en una fuerza viva al servicio de los hombres, hasta conseguir que coincidan con la dignidad del ser humano. Por tanto, los salarios mínimos deben elevarse sobre su antigua naturaleza vital para dar satisfacción a las necesidades y exigencias de nuestra época. La fijación de los salarios mínimos no puede quedar reservada al azar, ni depender de consideraciones políticas. Debe ser el fruto de un estudio cuidadoso, llevado a cabo por un personal técnico y profesional.

Elevándose sobre los principios descritos, la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo contienen las normas siguientes: el concepto de los salarios mínimos contempla las necesidades del jefe de la familia con la mayor amplitud; ya no es un salario mínimo vital, sino que su finalidad es otorgar a la familia la posibilidad de disfrutar de los beneficios de la vida social y cultural y hacer posible la educación de los hijos.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> De Ferrari, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, 2ª. Edición. Ediciones Desalma, Buenos Aires, Argentina. 1969. p. 220.

Los salarios mínimos son generales o profesionales. Los salarios mínimos generales deben fijarse por zonas económicas. La división de la República se lleva a cabo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en la inteligencia de que cada zona económica puede extenderse a varios municipios o entidades federativas. Los salarios mínimos profesionales se aplican a los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, dentro de cada zona económica. Los motivos que condujeron al reconocimiento de esta nueva institución, según se desprende de las iniciativas presidenciales, son los siguientes: los salarios mínimos generales deben aplicarse en cada zona económica a los trabajos de menor categoría, en tanto los salarios mínimos profesionales se proponen realizar la idea del salario remunerador, esto es, pretenden elevarse sobre los salarios generales buscando un salario justo para las actividades de las categorías más altas.

En consecuencia debemos entender como salario mínimo la cantidad menor, en efectivo y bastante, que el patrón debe al trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, para satisfacer las necesidades normales como jefe de familia en el orden material, social, y cultural y para proveer a la educación de los hijos.

Desde luego, en el terreno práctico, alcanza para adquirir apenas 16 por ciento de lo que un trabajador podía comprar hace dos décadas con el mismo sueldo; es la remuneración que ha sufrido el mayor, más grave y drástico deterioro de toda América Latina y fue denostado incluso por organizaciones obreras como

la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y el Congreso del Trabajo, que por años apoyaron esta fórmula para fijar topes en el alza a otros sueldos. Este salario mínimo incumple totalmente el fin constitucional para el que fue creado y se observa que su poder adquisitivo se ha desplomado en tal magnitud, que a este ritmo tardaría 30 años en recuperar el nivel de compra que tenía en los años 70.

Mas apegados a la realidad de nuestro país, el salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades básicas del trabajador, lo cual hace imposible que una familia logre sufragar los gastos fundamentales para tener, ya no una buena calidad de vida, sino a sobrellevar la vida diaria extinguiendo toda posibilidad de superación social, o cual es extremadamente preocupante que suceda ya que al atender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social mas importante

Los legisladores agregaron a la Ley algunas reglas, para constituir un sistema completo, cuya finalidad consiste en asegurar a los trabajadores la percepción íntegra de sus salarios. La doctrina ha dividido este sistema en varios apartados.

Un primer grupo de normas se ocupa de la defensa del salario contra los posibles abusos de los patrones. Las disposiciones principales son las siguientes: En primer lugar, se establece la facultad de los trabajadores por la cual podrán disponer libremente de sus salarios haciendo nula cualquier disposición que

desvirtué este derecho. En segundo término, la Ley ordena que los salarios se paguen en efectivo; como una consecuencia de este principio, quedaron prohibidas las tiendas de raya y el pago por medio de vales, fichas o cualquier otra cosa que pretenda sustituir el dinero. En tercer lugar, la Ley dispone que el salario se pague en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y prohíbe que se cubra en lugares de recreo, fondas, cafés, cantina o tienda, salvo que se trate de trabajadores de estos establecimientos. En cuarto término, los textos mexicanos prohíben la retención de los salarios por concepto de multas, los descuentos y las compensaciones; en relación con esta cuestión, la propia Ley contiene las normas siguientes: las deudas contraídas por los trabajadores con los patronos sólo serán exigibles hasta el importe de un mes del salario, en la inteligencia de que cualquier cantidad excedente queda automáticamente cancelada; el monto del descuento diario nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; los patronos pueden deducir las cuotas sindicales ordinarias y las que acepten expresamente los trabajadores para la constitución de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro. En quinto lugar, el ordenamiento laboral prohíbe la reducción de los salarios. Una sexta regla contiene la prohibición para hacer colectas en los centros de trabajo. Finalmente, la Ley previene, según la interpretación que de él han dado la jurisprudencia y la doctrina, que el plazo para el pago de los salarios no puede ser mayor de una semana cuando se trate de trabajadores de la industria y de quince días para los demás trabajadores.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia*. 2ª. Edición. Editorial Esfinge. México, 1984. p., 354.

La Ley se preocupó también por la protección del salario contra los acreedores de los trabajadores. Las disposiciones que vamos a encontrar constituyen, a la vez, una protección indirecta contra los patrones: el artículo cien de la Ley Federal del Trabajo dice que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado; conviene hacer notar que la doctrina ha criticado duramente la segunda parte del precepto, considerando los abusos a que puede dar origen. En segundo lugar, el artículo ciento cuatro de la Ley decreta la nulidad de la cesión de los salarios, a favor del patrón o de terceras personas cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. El último principio del apartado que examinamos se refiere a la inembargabilidad de los salarios exceptuando al salario mínimo de embargos, compensaciones o descuentos, por lo que la Ley, en una aplicación más de su sentido dinámico, después declara que el salario es la base del patrimonio del trabajador, extendió la prohibición de los embargos judiciales o administrativos a la totalidad del salario e indicó a los patrones que no están obligados a cumplir ninguna orden de embargo. No obstante, la doctrina y la jurisprudencia, con un alto sentido de equidad, admiten la legitimidad de los embargos para el pago de las pensiones alimenticias.

El tercero de los grupos se ocupa de la protección del salario contra los acreedores del patrono y se concreta en la norma consignada en la Ley que dispone: *"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social"*

*sobre todos los bienes del patrón.*<sup>35</sup> La norma transcrita, que ha permitido a la jurisprudencia y a la doctrina preferir los créditos de trabajo aun sobre los créditos con garantía real y los fiscales, habla elocuentemente de la significación que ha alcanzado el derecho del trabajo y de la supremacía de los valores humanos sobre las operaciones mercantiles.

La reglamentación expedida por el poder legislativo establece el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, con algunas excepciones, que tienen por objeto estimular y proteger la creación de nuevas industrias y empresas o que derivan de la naturaleza de ciertas actividades.

La Ley menciona expresamente excepciones al derecho de los trabajadores:

*“Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:*

*I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;*

*II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;*

*III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;*

*IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;*

---

<sup>35</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 113.

*V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y*

*VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.*<sup>36</sup>

La naturaleza del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades es otra de las cuestiones que han apasionado a la doctrina; expresando una infinidad de ideas pero principalmente estableciendo que la participación en las utilidades posee un fundamento y persigue una finalidad esencialmente distinta de los que pertenecen al salario. La empresa moderna dejó de ser el patrimonio exclusivo del capital y se ha convertido en una comunidad de producción que resulta de la combinación de dos elementos: el trabajo y el capital. Por tanto, los resultados de su actividad deben destinarse a satisfacer las necesidades de uno y otro y el excedente habrá de distribuirse en la proporción que se estime adecuada, pero sin que pueda excluirse de la distribución a ninguno de los dos, porque se dañarían los principios de la justicia distributiva: el salario es el equivalente a los gastos de mantenimiento, reparación y sustitución de la maquinaria y utilería y, según la Ley Federal del Trabajo, será remunerador y suficiente para satisfacer decorosamente las necesidades de cada familia en el orden material, social y cultural y las relacionadas con la educación de los hijos, o lo que es igual, sostenimiento y reparación de la energía de trabajo y su mejoramiento por medio

---

<sup>36</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 126

de la educación de los hijos. En cambio, la participación en las utilidades, deriva de la justicia distributiva, que impone la obligación de distribuir los resultados del esfuerzo común

Los hombres titulares de un derecho deben disponer de un procedimiento para su defensa, pues, de otra suerte, se les colocaría en la condición de los menores o de los incapacitados; de ahí que la Ley diga que los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen conveniente, ajustándose al procedimiento que determine la ley. El artículo ciento veinticinco de la Ley, establece el procedimiento: el empresario debe poner en conocimiento de los trabajadores la declaración anual de sus utilidades; las observaciones deben presentarse ante la Secretaría de Hacienda dentro de un término de diez días; la resolución se considera definitiva, por lo que no puede ser recurrida.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas de manera que la participación de los trabajadores en las utilidades consiste en un porcentaje que se calcula sobre la cantidad fijada por la Secretaría de Hacienda como utilidad gravable.<sup>37</sup> La Ley fija en la misma manera que en el caso de los salarios mínimos, suprimió las comisiones municipales y encomendó a una comisión nacional la determinación del porcentaje del trabajo. La integración del nuevo organismo es paralela a la que encontramos en la comisión nacional de los

---

<sup>37</sup> Briceño Ruiz, Alberto. op. cit. nota 25, p.411.

salarios mínimos: se integra con un número igual de representantes de los trabajadores y de los empresarios, según la clasificación de las ramas de la industria que haga la Secretaría del Trabajo y con tres representantes del Estado, de los cuales uno, designado por el presidente de la República, es el presidente de la comisión y tiene el voto del estado, en tanto los otros dos, nombrados por el secretario del trabajo, actúan como asesores, con derecho a voz pero sin voto. La Ley organizó una secretaría técnica, integrada asimismo con representantes técnicos del estado, de los trabajadores y de los empresarios; sus funciones son de estudio y de preparación de un dictamen que debe someter a la asamblea del consejo de los representantes.

La Ley igualmente se ocupa de la distribución entre los trabajadores de las utilidades que la empresa, para la cual trabajan, obtenga por la venta de un producto o servicio. Los legisladores redactaron un sistema que responde a los más finos principios de la justicia distributiva: La fracción primera del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo expresa que *“Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.”*<sup>38</sup> Ya que las personas citadas, por su posición ante el empresario y por la naturaleza de los contratos que celebran, o no satisfacen los elementos exigidos para ser reputados trabajadores o deben ser colocados en una categoría especial; expresamente se hizo notar que el derecho del trabajo no puede olvidar su origen y su naturaleza clasistas y que los gerentes y directores generales no sólo no pueden ser considerados miembros de la clase trabajadora, sino que más bien son el instrumento del capital para

---

<sup>38</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 127.

luchar en su contra. La ley aplicó un justo medio aristotélico, que si no constituye una idea perfecta, sí está muy cerca de ella: la cantidad repartible, supongamos cien mil pesos, producto de la venta de algún servicio o producto, se divide en dos porciones iguales; una de ellas se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el curso del año, independientemente del monto de los salarios que perciban; la segunda se distribuye en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. El sistema de la ley es la combinación de dos criterios: de un lado, el principio de igualdad de todos los seres humanos y, del otro, la norma que ordena distribuir los bienes en proporción a los méritos de las personas. El primer criterio no necesita justificación; la ley quiso acudir en ayuda de los trabajadores que perciben ingresos reducidos, estimando que la participación en las utilidades se propone entregar al elemento trabajo, concebido como una unidad lo que legítimamente le pertenece en el proceso productivo; el principio de igualdad les recuerda a los trabajadores que en la empresa todos son personas y que cada uno de ellos constituye un elemento indispensable, independientemente del trabajo que desempeñe; el principio, además, contribuye a fortalecer la unión de los trabajadores. El principio de igualdad no puede desconocer la diferencia de los méritos, porque los seres humanos no se mueven dentro de una causalidad física, sino que cada uno hace su vida para ascender en la escala social. La determinación del concepto salario reviste una importancia particular: en el párrafo respectivo nos ocupamos de su concepto general, pero la Ley, dice que el salario de base, para el solo efecto del reparto de las utilidades, será la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria, lo que

excluye las prestaciones adicionales y el trabajo extraordinario. Los proyectistas de la reglamentación argumentaron diciendo que el cálculo de aquellas prestaciones, además de exigir mucho tiempo, sería fuente de constantes fricciones.

Vale la pena referirse a una última norma: de conformidad con el artículo 128 de la Ley Federal del Trabajo, donde menciona que no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.<sup>39</sup> La participación en las utilidades no significa creación de una sociedad o asociación entre los trabajadores y el empresario, sino atribución a aquéllos de lo que les pertenece como elementos de la producción.

Por otro lado y haciendo referencia a otra prestación contemplada en la Ley Federal del Trabajo tenemos que la prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto principal la capacitación del trabajador. No hay actividad, por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos. La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo y, en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso le imprime.

La continuación del proceso de industrialización de México, y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces.

---

<sup>39</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 128.

Por otra parte, México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada.

La capacitación de los trabajadores y el crear alicientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

Es de indiscutible interés público que no se pierda esa serie de esfuerzos que desde hace tiempo vienen realizando en materia educativa el Estado mexicano y los industriales. Más aún, el desarrollo económico de la Nación exige que se multipliquen tales esfuerzos, para lo cual, ante todo, debe estimularse tanto al trabajador capacitado dándole oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada, como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. De esta forma se fomentará el interés del trabajador en adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores aptitudes.

Para que el sector empresarial contribuya, como es su obligación a la formación profesional de los trabajadores, es indispensable contemplar dos situaciones totalmente diferentes: una, la de las artesanías y la de las pequeñas empresas y otra, la de la gran industria. En el primer caso, el suprimir la capacitación, es ignorar la realidad económica y social mexicanas y creer ingenuamente que toda la economía nacional está integrada en grandes empresas productoras o distribuidoras de bienes o servicios.

Es indispensable mantener el aprendizaje tradicional para que se puedan formar trabajadores de oficio; para que los jóvenes que no tienen acceso a los estudios técnicos ni medios para subsistir durante tales estudios, se puedan formar como trabajadores de oficio. Los organismos empresariales están conscientes de que hay patronos inmorales que explotan a los trabajadores mediante la simulación de contratos de aprendizaje pero sostienen que la solución a ese problema no es el suprimir el contrato de aprendizaje, sino por el contrario, reglamentarlo adecuadamente para que pueda celebrarse únicamente cuando real y verdaderamente tenga por objeto la enseñanza de un oficio de aplicación general que haga del joven un trabajador calificado con posibilidad de tener trabajo en cualquier parte. La reglamentación debe también impedir la explotación de diversas maneras, entre otras, prohibiendo la aceptación de contratos de aprendizaje tradicional para puestos que únicamente tienen aplicación en una misma empresa o en una misma industria.

Como es notorio, México carece de mano de obra calificada y por lo tanto la empresa moderna, especialmente la industrial, necesita dar al personal de nuevo ingreso una capacitación para formarlo en los puestos propios de la empresa.

En consecuencia, el Gobierno de la República está haciendo y continuará realizando esfuerzos para preparar personal, que podrá ofrecer sus servicios a la industria y a las diversas empresas, en todos los niveles de la capacitación, desde los menos complejos, hasta los que plantea en la actualidad el progreso de la ciencia y de la técnica, pero el problema que se trata de resolver, y el que pasan por alto los patronos, es de naturaleza distinta: independientemente de los

esfuerzos del Gobierno de la República, en cada empresa, los patrones deberán, según se dice en el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal de Trabajo, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos que la propia Ley establece, obligación que se impone en beneficio de las mismas empresas, pues su personal quedará mejor capacitado.<sup>40</sup>

La fracción XV del Artículo 132 es suficientemente amplia y se redactó con ese propósito, a efecto de que la capacitación profesional pueda realizarse en armonía con las exigencias y con el progreso continuo de la ciencia y de la técnica.

Por lo que se refiere a la capacitación industrial, se trata de una relación que pretenden establecer los empresarios con el objeto de hacer a un lado a sus trabajadores, violar sus derechos de antigüedad y traer personal nuevo, con plena libertad, a pretexto de capacitación.

El Estado tiene el deber de cumplir y hacer cumplir la Constitución. Resulta sin duda alguna inconsecuente que se exija a los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la prestación de sus servicios, sin que, a la vez, se dé satisfacción a sus derechos y sin que se exija de las empresas el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Constitución.

Para el cumplimiento de la obligación de las empresas se consideraron diversos sistemas y se solicitó la opinión de las organizaciones de trabajadores y de patrones, a fin de encontrar fórmula que a la vez que armonizara los derechos

---

<sup>40</sup> Climent Beltrán, Juan B. op cit. nota 34, p 169.

del trabajo con los del capital, no constituyera un obstáculo grave para el desarrollo y el progreso de la industria nacional.

De lo anteriormente expuesto y haciendo referencia a la prestación de habitación para los trabajadores contemplada en la Ley Laboral y a manera de primera conclusión tenemos que, debía de distinguirse entre las empresas que dispusieran de habitaciones, por haberlas construido especialmente o por haberlas adquirido en el centro de trabajo, de aquellas otras que no se encontraran en esa situación. Respecto de las primeras, se establece que si el número de habitaciones de que disponen es suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores, su obligación debe considerarse cumplida, salvo que en el futuro aumente el número de los trabajadores; pero si las habitaciones no son suficientes, subsistirá la obligación por el saldo que resulte.

La segunda conclusión consiste en que no es conveniente el establecimiento de un sistema rígido, que deba cumplirse inexorablemente, sino que es preferible un sistema flexible que tenga su base en las relaciones obrero-patronales y que permita resolver gradualmente el problema. El Proyecto descansa en el principio de que los trabajadores y las empresas, en los contratos colectivos o en convenios especiales, deben establecer las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones. La experiencia de las negociaciones colectivas demuestra que los trabajadores tienen un conocimiento suficiente y la comprensión adecuada para determinar lo que pueden y deben exigir de las empresas.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Briceño Ruiz, Alberto, op. cit. nota 25 p. 286.

### **3.1.2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El derecho colectivo del trabajo constituye la primera parte de lo que denominamos la envoltura protectora del derecho individual del trabajo y de la seguridad social. Como toda nuestra legislación social, es de origen puramente nacional, pues es una expresión purísima del pensamiento democrático, por lo que su idea fundamental es asegurar la libertad de los factores de la producción frente al estado, su derecho a organizarse libremente, a negociar en forma colectiva la determinación de las condiciones de trabajo de las empresas e industrias y a vigilar el cumplimiento del derecho creado en los contratos colectivos. Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren al ordenamiento colectivo del trabajo forman un cuerpo armónico de principios, cuyas bases son las ideas de igualdad, libertad y justicia social, y han sido uno de los grandes motores en la evolución del derecho del trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo, es una parte del derecho laboral que comprende las relaciones que se establecen entre una asociación de trabajadores y un empleador o asociación de empleadores.

De acuerdo con el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por contrato colectivo de trabajo al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

El Derecho Colectivo del Trabajo dentro del Estado de Derecho Mexicano, debe analizarse a partir del reconocimiento constitucional al derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, concebida en la fracción XVI del artículo 123 de la Carta Magna, lo que además garantiza el derecho a la libertad de asociación.

Los legisladores no se conformaron con la obligatoriedad teórica de la negociación y contratación colectivas, sino que, a fin de asegurar su efectividad, rodearon el derecho con dos armas fundamentales: en primer lugar, el derecho de huelga y, en segundo término, la facultad concedida a los trabajadores de solicitar la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje, a efecto de que determinen autoritariamente el derecho individual de la empresa o de la rama industrial considerada.

La consecuencia primera de las disposiciones que comentamos es la democratización de la vida de la empresa: el trabajo y el capital adquirieron el mismo rango y están revestidos de la misma dignidad. La comunidad obrera dejó de ser una suma de súbditos del patrón y se elevó a la categoría del ciudadano que concurre, con el mismo poder y dentro de un mismo plano de igualdad, a la determinación del derecho objetivo que deberá regular en el futuro las prestaciones de servicios.

Nuestro derecho colectivo del trabajo tiene como fundamento general el principio de la libertad de coalición, *vocablo que se deriva del latín coalitum, que*

*significa reunirse, juntarse, liga, unión*<sup>42</sup>. En la Ley Federal del Trabajo se define como "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". Justificadamente dice la doctrina que la libertad de coalición es a los trabajadores lo que la libertad de reunión a los ciudadanos.

Las instituciones principales del ordenamiento colectivo son: la libertad y el derecho de asociación profesional o sindical, la libertad y el derecho de negociación y contratación colectivas y la reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo y de las huelgas y los paros.

La Ley se mantuvo fiel a sus principios y al configurar las instituciones del derecho colectivo del trabajo respetó el principio de libertad de los hombres y de sus asociaciones; la organización de los sindicatos y su derecho a la negociación y contratación colectivas son actos libres, o expresado en otras palabras: el estado no puede imponer a los trabajadores la sindicación ni obligarles a negociar y contratar colectivamente. Una fórmula resume excelentemente estas ideas: la sindicación es un derecho, pero nunca un deber.

La libertad y el derecho de asociación profesional produjeron un cambio trascendental en la naturaleza y en las funciones de los sindicatos obreros; el derecho público de nuestro país toleró siempre la formación y actividades de las asociaciones, a condición de que se propusieran realizar un fin lícito.

---

<sup>42</sup> Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 2a. Edición, Edit. Porrúa, México, 1993, p.263

En primer término, un derecho de los grupos obreros frente a los empresarios significa, según lo que llevamos expuesto, que los patronos están obligados a reconocer y a negociar y contratar con los sindicatos de los trabajadores de sus empresas.

La libertad de asociación profesional se desenvuelve en varios aspectos; primeramente, significa libertad de los trabajadores y de los patronos frente al estado; de ahí que la libertad sindical se agrega a la libertad general de asociación. La doctrina asigna dos dimensiones a este principio; por una parte, el estado no puede intervenir en la formación de las asociaciones, ni imponer, sea por ley o por acto administrativo, la obligatoriedad de la sindicación. Por otra parte y como una consecuencia de esta primera dimensión, la libertad de asociación profesional implica la autonomía de las asociaciones obreras para la realización de sus fines.<sup>43</sup>

El segundo aspecto de la libertad de asociación profesional es un derecho contra los empresarios, que posee también dos facetas: de un lado, la ley no reconoce la existencia de sindicatos mixtos, formados por trabajadores y patronos; además, la ley prohíbe a los empresarios intervenir en cualquier forma en la organización y funcionamiento de los sindicatos.<sup>44</sup>

Finalmente, la libertad de asociación profesional muestra la unión entre los nuevos derechos sociales y los viejos derechos del hombre; la sindicación es un derecho y no un deber y si los trabajadores no pueden ser obligados a

---

<sup>43</sup> Lastra Lastra, op.cit., nota 42, p. 265

<sup>44</sup> Ídem

sindicarse, resulta que, desde el punto de vista de la persona, los trabajadores disfrutan de lo que se llama las libertades positiva y negativa de asociación profesional. Estamos ahora en presencia de un derecho de los trabajadores en contra de los sindicatos, que consiste en que ninguna persona puede ser obligada a formar o no formar parte de un sindicato o a pertenecer en él.

La legislación abrió un campo de acción ilimitado a la actividad de las asociaciones profesionales.

Son la representación democrática de los trabajadores e intervienen en todos los asuntos que interesan o afectan a las clases sociales, particularmente a la trabajadora; les corresponde también la defensa de los derechos de la comunidad obrera contra cada uno de los empresarios y pueden acudir ante las autoridades del trabajo representando o auxiliando a cualquiera de sus miembros.

Es también reconocido en nuestra Carta Magna como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros, determinando que las huelgas son lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital e ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos o en caso de guerra cuando pertenezcan a establecimientos que dependan del Gobierno.

Las formas generales de nuestros sindicatos son las siguientes: El sindicato gremial es la asociación de los trabajadores de una misma profesión; el sindicato de empresa reúne a los trabajadores de una misma empresa,

independientemente de las profesiones; el sindicato de industria asocia a los trabajadores de varias empresas de una misma rama de la industria; el sindicato nacional de industria se extiende a trabajadores de una misma rama industrial, pero de distintas entidades federativas; finalmente, el sindicato de oficios varios se forma con trabajadores de distintas profesiones en aquellos municipios en los que el número de los dedicados a la misma profesión no llega a veinte. Por último, la Legislación reconoce el derecho de los sindicatos para formar federaciones y confederaciones.<sup>45</sup>

La primera y fundamental función de los sindicatos obreros consiste en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores; es la razón de su existencia y se ejerce en dos dimensiones principales: primeramente, corresponde a las asociaciones sindicales proponer a los empresarios la celebración de los contratos colectivos y la consecuente creación de las condiciones generales de prestación de los servicios; cuando estas gestiones fracasan, los sindicatos de trabajadores pueden acudir a la huelga o a las autoridades del trabajo, según juzguen preferible, a fin de que se respeten el espíritu y los mandamientos de la legislación laboral. Les corresponde vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos, del derecho individual del trabajo creado en ellos y de la legislación laboral; cuando observen alguna deficiencia pueden solicitar su corrección de los empresarios, pero si no obtienen un resultado satisfactorio, tienen abiertas las puertas de la justicia del trabajo.

---

<sup>45</sup> Ramos Álvarez, Oscar Gabriel, *Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado*, 2a Edición, Edit., Trillas, México, 2004, pp. 21 a 23

La segunda de sus funciones, consiste en la defensa de los derechos individuales de cada uno de sus miembros, ya directamente ante el empresario, ya ante las juntas de conciliación y arbitraje, ejercitando las acciones laborales que procedan.

Las asociaciones de trabajadores y de patronos cumplen una tercera e importantísima misión: participarán en la integración y en el funcionamiento de los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social. La legislación tuvo conciencia de transformación operada en las estructuras sociales y las reconoció como un principio nuevo para la estructuración constitucional de los poderes públicos: las instituciones públicas que deben intervenir en el conocimiento y resolución de las cuestiones que interesan o afectan las relaciones entre el trabajo y el capital, serán organismos representantes, no de los hombres como tales, sino de las clases sociales y de las asociaciones formadas por éstas.

La Ley Federal del Trabajo ocupa el término contrato colectivo, no obstante que no corresponde a su naturaleza. Cuando se expidió la Ley el movimiento obrero había adquirido una importancia grande y los contratos colectivos regían en numerosas empresas e industrias nacionales; de ahí que el legislador recogiera sus dos formas fundamentales: el contrato colectivo ordinario y el contrato colectivo obligatorio o contrato-ley. Las dos instituciones revisten

caracteres especiales que las apartan de las legislaciones y doctrinas extranjeras; nuestros contratos colectivos hicieron definitivamente a un lado los viejos prejuicios del derecho civil, que pretendían sujetarlos a los moldes del contrato y se elevaron a la categoría de fuente autónoma de derecho objetivo, creadores del derecho individual del trabajo de cada empresa o rama de la industria. Con esta solución, el legislador hizo de los contratos colectivos una fuerza viva destinada a adecuar las disposiciones legales a las necesidades y aspiraciones siempre crecientes de los trabajadores.

Un breve análisis de los caracteres del contrato colectivo ordinario prueba suficientemente su naturaleza de fuente de derecho. Se ha indicado que los contratos colectivos constituyen un derecho de los trabajadores y una obligación de los patronos; dijimos así mismo que la Ley aseguró el derecho a la negociación y contratación colectivas por un doble procedimiento: la huelga, que suspende legalmente las actividades de las empresas hasta que se obtenga la celebración del contrato colectivo, y una acción ante las juntas de conciliación y arbitraje a efecto de que, y previo estudio del problema, determinen imperativamente el contenido del contrato colectivo.<sup>46</sup>

El doble origen del contrato colectivo, acuerdo de trabajadores y patronos y sentencia colectiva de las juntas de conciliación y arbitraje, demuestran la imposibilidad de incluirlo dentro de los marcos del contrato de derecho privado.

---

<sup>46</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Derecho Sindical*, 1ª Edición, Edit. Esfinge, México, 1994, p.95.

El contenido de la institución, y particularmente los efectos que produce, suprimen cualquier duda que pudiera subsistir. Los contratos colectivos se componen de tres partes: La primera parte es la envoltura o cubierta, que se integra con las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución; son las reglas que determinan el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo .Y las que se refieren a su radio de acción, esto es, a las empresas que rige.

La segunda parte del contenido del contrato colectivo, generalmente denominado elemento obligatorio, se forma con las normas que tratan de asegurar su efectividad y con las obligaciones recíprocas de los autores de la institución.

La parte tercera queda constituida por el elemento normativo: son las normas que contienen las condiciones para la prestación de los servicios. Finalmente, en los contratos colectivos pueden aparecer ciertas cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. Si se medita sobre los cuatro aspectos del contenido del contrato colectivo se llega a la conclusión de que el elemento normativo es su parte medular: en efecto, es suficiente su existencia para que exista la institución; en cambio, su ausencia determina que no pueda hablarse de contrato colectivo. Ahora bien, el elemento normativo es el derecho individual del trabajo y las medidas de previsión social creadas por el sindicato obrero y por el empresario para regir en el futuro las prestaciones de servicios. Sin duda, es un derecho particular, que vale únicamente para la empresa o empresas regidas por el contrato colectivo, pero dentro de ellas se aplica a las relaciones presentes y a las que se forman después de su celebración.

El contrato colectivo ordinario posee los siguientes rasgos fisonómicos, todos los cuales confirman su categoría de fuente autónoma de derecho objetivo: *“Posee una finalidad inmediata y doble, individual y colectiva: la uniformidad de las condiciones de trabajo conduce a la igualdad de los hombres y a la dignificación del trabajo y redundante en beneficio de cada trabajador.”*<sup>47</sup> Debe celebrarse por un sindicato de trabajadores con personalidad jurídica, pudiendo concurrir como contraparte un empresario o un sindicato de patronos. El elemento normativo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado, consecuencia inevitable del principio de igualdad de tratamiento para trabajos iguales. La extensión del contrato colectivo a todos los trabajadores obligó al legislador a decidir que su celebración correspondería al sindicato que agrupara el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. *“El contenido del elemento normativo adquiere vigencia automática sobre todas las relaciones de trabajo, sin necesidad de pactos individuales; en consecuencia, los trabajadores pueden exigir la aplicación inmediata de las cláusulas respectivas.”*<sup>48</sup> Finalmente y a fin de respetar los derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores y respetar los derechos de las minorías, dispuso la Ley Federal del Trabajo que los contratos colectivos no podrían celebrarse en condiciones menos favorables de las contenidas en los contratos vigentes dentro de la empresa. Con esta norma, el legislador señaló la función del contrato colectivo: superar el derecho legal o convencional que rija en las empresas.

---

<sup>47</sup> Ibidem, p. 101

<sup>48</sup> Ídem.

El contrato colectivo obligatorio o contrato-ley es un paso más alto en la democratización de las relaciones entre los trabajadores y los empresarios y constituye un principio más efectivo para la realización de una justicia social general: la experiencia del siglo XIX demostró que la libre concurrencia entre los empresarios para la conquista y dominio de los mercados se efectuó frecuentemente con base en la diferencia de condiciones de trabajo, pues quien lograba reducir el costo de la mano de obra abatiendo los salarios o aumentando las jornadas, se colocaba en situación ventajosa frente a sus competidores.<sup>49</sup> El legislador mexicano, respetuoso del principio de la libre concurrencia en la medida en que no dañe los intereses nacionales, no quiso que jugara en perjuicio de los trabajadores, porque ese juego está en contra de la idea de la justicia social; la libre concurrencia debe ser el resultado de la mejor organización de la empresa y del perfeccionamiento de los procedimientos técnicos y nunca de la explotación del trabajo.

El contrato-ley, cuyos antecedentes mexicanos se remontan al año de mil novecientos doce, realiza las finalidades apuntadas: uniformar las condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria.<sup>50</sup>

La Convención Textil es el primero de los contratos-ley de nuestra vida económica; fue discutida y aprobada en los años de mil novecientos veinticinco a mil novecientos veintisiete y es, por tanto, anterior a la vigencia de la Ley. Al redactar este ordenamiento legal, sus autores recogieron la experiencia derivada de la Convención y reglamentaron la institución de conformidad con los principios

---

<sup>49</sup> De la Cueva, Mario, op. cit., nota 7 p. 474

<sup>50</sup> Climent Beltran, Juan B. op cit. nota 46 p. 125

siguientes: cuando los contratos colectivos rijan a las dos terceras partes de los trabajadores de las distintas empresas de una rama de la industria, puede el ejecutivo federal, previo un procedimiento público, declarar obligatorio el contenido uniforme de los contratos colectivos para todas las empresas de la rama industrial, tanto para las que estén funcionando como para las que se establezcan en lo futuro. La declaración de obligatoriedad valdrá, bien para toda la República, bien para una zona económica, de conformidad con el grado de uniformidad de los contratos colectivos.

La Ley Federal del Trabajo dio una solución nueva y particular al grave problema de las luchas sociales, huelgas y paros, sin precedente en la legislación de los primeros años de nuestro siglo: la huelga se elevó a la categoría de un derecho positivo de los trabajadores, en tanto el paro se transformó en un simple procedimiento técnico que permite dar satisfacción legal a ciertas exigencias y necesidades económicas de las empresas.<sup>51</sup>

La huelga del pasado cursó dos etapas: en un principio quedó prohibida por el derecho penal, pues constituía un ataque al libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, inaceptable para la escuela económica liberal. En una segunda etapa, la huelga dejó de ser un delito y pasó a ser un hecho tolerado: durante esta época, que se inició en el segundo cuarto del siglo pasado, la huelga era una situación de hecho, o si se prefiere, un hecho jurídico, creador de efectos de derecho. Su fundamento, según se desprende de algunos escritos franceses

---

<sup>51</sup> Russomano, Mozart Víctor, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Traducción de Enrique Alonso García, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, p. 287

de aquel tiempo, radicaba en el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero, implicaba el incumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de arrendamiento de servicios, el empresario quedaba legalmente autorizado para dar por concluidas las relaciones jurídicas. La huelga, ciertamente, podía producir de hecho, pero nunca de derecho, la suspensión de las actividades de las empresas, pues los trabajadores huelguistas no podían ser compelidos físicamente para que trabajaran y era además posible que no se encontrara personal adecuado para substituirlos, pero no podían obligar a los no huelguistas a que suspendieran el trabajo, ni podían impedir que el patrono utilizara nuevos trabajadores. La huelga era un derecho puramente negativo, un derecho a no trabajar y sus efectos eran precisamente contrarios a lo que perseguían los trabajadores; éstos, en efecto, deseaban que se suspendiesen las labores hasta obtener la satisfacción de sus demandas y el efecto que se producía era la posibilidad de su despido.

Los legisladores, convencidos de que aquella situación era opuesta al pensamiento democrático y social y a la idea del derecho del trabajo, toda vez que la protección se otorgaba a los empresarios a fin de que pudieran continuar sus actividades, hizo de la huelga un derecho de las mayorías obreras de cada empresa o de cada rama de la industria y la transformó de hecho en acto jurídico.

Su pensamiento se puede resumir en las frases siguientes: la empresa contemporánea es una función social que resulta de la combinación y de la armonía de los dos factores de la producción, del capital y del trabajo, por lo que

su funcionamiento exige la conformidad, tanto del empresario como de los trabajadores. En consecuencia, cuando el capital desconoce los derechos del trabajo, cuando viola los mandamientos legales y del derecho individual del trabajo, o cuando pretende explotar en su provecho al factor trabajo, éste debe estar autorizado para impedir aquellos males. La huelga es la consecuencia lógica de que en la empresa coexistan dos elementos del mismo rango. Por otra parte, la huelga no se propone la satisfacción de intereses individuales o parciales, sino colectivos y totales y, por tanto, debe ser un derecho de la comunidad obrera: si la mayoría de los trabajadores de una empresa decide suspender las labores en defensa de los intereses colectivos, el sentido democrático de la vida económica y social exige que se respete su acuerdo, pues, otorgar el triunfo a la minoría y al empresario equivale a negar el principio democrático de las mayorías y a autorizar una alianza que repugna a la justicia social.

De lo anterior diremos que, la huelga es un derecho de la mayoría obrera frente a la minoría y frente al empresario: en los años anteriores a la revolución social mexicana, los trabajadores no huelguistas y el empresario podían exigir la intervención de las autoridades a fin de obtener que los huelguistas respetaran su derecho a continuar trabajando.

La Constitución de mil novecientos diecisiete invirtió los términos y otorgó a la mayoría el derecho de suspender las actividades de la empresa.

Esta facultad es un derecho otorgado a las mayorías obreras, lo que significa que, como todos los derechos, debe ejercerse dentro de los marcos legales y para la realización de los fines que pertenecen a su esencia, o invirtiendo los términos, la huelga no puede traducirse en la facultad caprichosa de suspender las actividades cuando y como se quiera.

La Ley señaló a los movimientos de huelga las finalidades siguientes: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y concretamente, obtener la celebración, revisión y cumplimiento de los contratos colectivos y apoyar otra huelga que persiga alguno de los objetivos mencionados.

El ejercicio del derecho de huelga está subordinado al cumplimiento de ciertos requisitos, contenidos en varios preceptos de la Ley Federal del Trabajo. Su propósito es doble: en primer lugar, dar oportunidad a las autoridades del trabajo para que procuren una solución conciliatoria de las diferencias y, en segundo, conceder un término al empresario para que estudie las peticiones de los trabajadores y procure evitar daños innecesarios.

Esos requisitos pueden resumirse en las proposiciones siguientes: a) Los huelguistas deben presentar a la junta de conciliación y arbitraje un escrito conteniendo sus peticiones y la fecha en que proyectan suspender las labores, en la inteligencia de que deben conceder un término de seis días, diez en los servicios públicos, por lo menos, para los fines de la conciliación a que antes nos referimos. b) La junta debe hacer llegar una copia del escrito al empresario o patronos

interesados. c) Los representantes de los trabajadores deben concurrir a las audiencias de conciliación señaladas por la junta, bajo la sanción de tener por no presentado el escrito de emplazamiento de huelga. d) Inmediatamente después de la suspensión de las actividades, el empresario puede solicitar de la junta declare legalmente inexistente el movimiento, siempre que no se hubiesen cumplido los requisitos a que se refieren los párrafos que anteceden, cuando no exista una mayoría obrera en favor de la huelga o cuando ésta no se proponga alguno de los objetivos legales.

*“El reconocimiento constitucional de la huelga como un derecho de las mayorías obreras excluye la posibilidad de su arbitraje obligatorio; infortunadamente, no podemos entrar en los detalles del debate que en manera alguna puede considerarse concluido.”<sup>52</sup>*

La Ley reconoció y reglamentó el derecho, pero, sin embargo, no impuso al estado la actitud abstencionista que le asignó el liberalismo económico, tanto porque el estado es el guardián de los intereses generales y debe procurar la armonía de todos los hombres, cuanto porque, en determinadas circunstancias, su intervención puede ser indispensable para impedir que el trabajo sufra injusticia; no debe olvidarse que es frecuente que los trabajadores se vean obligados a renunciar a sus pretensiones por falta de recursos para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

---

<sup>52</sup>De la Cueva, Mario, op. cit. nota 7 p. 592

La conciliación es obligatoria para los trabajadores y para los patrones; en consecuencia, los primeros no pueden suspender las labores si no acudieron a las audiencias respectivas. Ahora bien, la conciliación se desarrolla entre nosotros en dos instancias: ante las juntas de conciliación y arbitraje y ante la Secretaría del Trabajo o los gobernadores de los estados. Sin duda, esta segunda instancia no es obligatoria, pero la importancia nacional de la Secretaría se ha impuesto como una costumbre obligatoria. La conciliación puede continuar después de la suspensión de las labores. La huelga puede terminar en cualquier momento por convenio de las partes o por la decisión del árbitro que las mismas designen. Resulta inútil decir que los interesados pueden designar como árbitro a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Secretaría del Trabajo o al Gobernador del Estado. Finalmente, la huelga es un derecho, pero no es un deber de los trabajadores.

En consecuencia, la ley los autoriza para acudir a la junta de conciliación y arbitraje para que ésta resuelva imperativamente el conflicto.

El mundo individualista y liberal admitió los paros como equivalentes a las huelgas, pero olvidaron los juristas de aquella época que la huelga es un efecto natural del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento y a que no se hiciera uso de coacción alguna en su contra, en tanto los paros carecían de todo fundamento. Mediante esa tergiversación de las ideas, los empresarios podían suspender las actividades de sus fábricas o talleres para forzar a los trabajadores a que consintieran en la modificación de las condiciones de prestación de los servicios.

La Ley Federal del Trabajo no permite la lucha del capital contra el trabajo, porque es contraria a la idea de la justicia social, toda vez que son los hombres quienes tienen derecho a obtener provecho de las cosas y no éstas de aquéllos.

Los paros dejaron de constituir un instrumento de lucha y se convirtieron en un procedimiento legal para resolver determinadas exigencias económicas de las empresas. Al reglamentar el mandato constitucional, subordinó la validez de los paros al cumplimiento de dos requisitos, de fondo y de forma, consistente el primero en la existencia de un desequilibrio económico entre la producción y los mercados consumidores y el segundo en la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje. La solución mexicana es una garantía más en favor de la clase trabajadora, pues los paros que no satisfagan los requisitos legales son fuente de responsabilidad.

Todo esto consta en las fracciones XVI a XIX del citado artículo 123 de la Constitución Política Federal y están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en diversas disposiciones, a saber: los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, lo relativo a la coalición; del artículo 356 al artículo 380 de la Ley indicada, lo que respecta a los sindicatos; del artículo 386 al artículo 403 de la Ley referida, el resultado de la gestión sindical, de la que emana la celebración de los Contratos Colectivos y los Contratos Ley, estos en los artículos 404 al 421 de la Ley antes citada; situaciones colectivas que están a su vez reguladas para efectos de su revisión en los artículos 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo y de la

modificación, suspensión y terminación colectiva, en los artículos 426 al 439 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, únicamente por lo que hace a la parte sustantiva de estos temas; la huelga está regulada por los artículos 440 al 451, 459, 466, 469 y 920 al 938 de la misma Ley; lo relativo a la ilicitud de las huelgas está previsto en los artículos 445, 933 y 934 de la anterior Ley y los paros por exceso de producción fueron definidos como suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y están regulados en los artículos 427 al 432 de la Ley Laboral en su parte sustantiva.

### **3.1.3. DERECHO SOCIAL.**

La denominación de Derecho Social resulta difícil si se atiende a la idea esencial de la ciencia jurídica. Se señala por todos los autores que la norma jurídica emanada de un órgano especializado del Estado, tiende a regular la vida del hombre en sociedad; con tal objeto, toda norma tendrá el carácter de social, sin que puedan confundirse la norma jurídica con el uso, la costumbre o la moral. Si el Derecho Positivo pretendiera desconocer la existencia del hombre, carecería de razón; si se olvidara de su finalidad de garantizar a la persona sus derechos, preservar sus garantías y mantener las libertades carecería de trascendencia y valor jurídico.

Esto significa que el Derecho sólo es en tanto pueda ser social, regulador de una sociedad.

Insistir en el término de Derecho Social, porque las normas regulan a una parte de la sociedad, con posibilidad de integrar coaliciones o grupos de carácter permanente o que lleva a cabo una actividad económica trascendente, tiene un

defecto de principio: nadie puede pretender que sea social el derecho de los trabajadores y antisocial o asocial aquél que se refiere a las otras diversas disciplinas de la ciencia jurídica.<sup>53</sup>

Esta separación sólo responde al afán de ciertos autores, de establecer un estrato económico diverso a los tradicionales, que ubique al trabajador en la cima, eliminando en los países capitalistas, al detentador primordial de la riqueza; de ninguna manera esta idea puede destruir o minar el contenido, propósito y finalidad del derecho.

Si al denominar Derecho Social lo quieren referir a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegurar su mejoramiento social, económico y cultural; si se piensa que la principal preocupación del Estado deben ser los trabajadores, sean de la ciudad, del campo, dependientes o no asalariados, esto corresponde a una idea social.

El hombre es el bien superior a cuya protección y defensa se destina el derecho; es, recordando a Protágoras, la medida de todas las cosas. La ley permite al hombre desarrollar su vida en sociedad; condiciona la libertad individual para facilitar la libre actuación en comunidad. Así *"son cosas legales aquellas que causan y conservan la felicidad y cuanto a la felicidad se refiere -esto dentro de la comunidad política-. Y adviértase que de acuerdo con Aristóteles la comunidad perfecta es, la ciudad"*<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Briceño Ruiz, Alberto. op.cit., nota 25. p.29.

<sup>54</sup> De Aquino, Santo Tomas. *La Ley*. 2ª Edición. Editorial Labor, S. A., Biblioteca de Iniciación Cultural. 1963. Pág. 21

La ley, para lograr este fin, ha de atender a una realidad social concreta que recibe primordial influencia de las doctrinas políticas y de la economía. Cuando la sociedad se estructura bajo concepto liberalista, el derecho positivo no puede ser ajeno a esta realidad y sus normas deben ser estructuradas para proteger y auspiciar el desarrollo del liberalismo en todos sus aspectos. Afirmamos que la norma jurídica, lejos de proteger a la sociedad, cuida a un sistema establecido. En un régimen capitalista, debe tenderse a su mantenimiento. En el campo socialista, el derecho tendrá necesariamente este carácter.

Todo el derecho se proyecta a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de este ser social.

Así las garantías son tuteladas en beneficio de todos; mediante la libertad individual se preserva la libertad colectiva; la propiedad individual también es entendida como parte de una propiedad social; el marco de las llamadas libertades o garantías individuales ha sido rebasado en atención al interés de la colectividad.

El Derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista; es social. Esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. Sin dejar de reconocer que la esencia del derecho radica en el principio que considera al hombre como integrante de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Las normas jurídicas que atienden a esta realidad, buscan la preservación del hombre. El derecho es considerado en la actualidad, un derecho de socialización, de la

comunidad. Esto informa la idea de que el hombre aislado no existe ni siquiera desde el punto de vista jurídico, ya que el interés de los demás, limita su acción y al mismo tiempo, preserva sus garantías.

#### **3.1.4. DERECHO PROCESAL LABORAL.**

El derecho laboral en México fue creado en defensa básicamente de los intereses de los obreros quienes tenían muy pocos derechos en cuanto a prestaciones, horarios y demás faenas largas y extenuantes que hacía que en esa época los trabajadores se semejaran más a los esclavos que a los trabajadores que ahora en estos tiempos gozan de muchos derechos que garantizan su realización personal y familiar.

El derecho procesal laboral es una rama del Derecho que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, el conocimiento de estas

materias será de la competencia de la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción.<sup>55</sup>

En dicho supuesto la Junta Local, al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, sobre las cuestiones de capacitación y de seguridad e higiene, de acuerdo con la última reforma en cuanto a competencia que se le hizo al Artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXXI.

La constitución señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero en cuanto a las autoridades federales el Artículo 123 constitucional señala: es de competencia exclusiva de las autoridades federales conocer de asuntos relativos a textil, eléctrica, hulera, cinematográfica, azucarera, petroquímica, cementera, calera, etc.<sup>56</sup>

Nuestro país es una república federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la república y que se denominan federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, miembros de la federación, y que les se llama locales, hay algunas autoridades que son federales y otras que son locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

---

<sup>55</sup> Climent Beltrán, Juan B., op. cit., nota 34. p. 340

<sup>56</sup> Ídem.

En materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. Al efecto la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional ordena que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos establecidos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad a lo establecido en los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo, se consagran los siguientes principios generales del Derecho Procesal Laboral:

- a) Publicidad.
- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad predominante
- e) Instancia de parte (Principio Dispositivo)
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio Tribunal del Trabajo. Esta habrá de reflejarse en:
  - I. Inclusión de las prestaciones que no reclamo el actor pero que deriven de las acciones intentadas.
  - II. Ejercicio *ex officio* de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.

III. Exención al trabajador de la carga de la prueba y de su desplazamiento al patrón quien deberá exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa.

IV. Imputación general al patrón de la carga de la prueba.

- g) Inmutabilidad del proceso. En determinada etapa procesal se fija definitivamente y consolida el cuadro objetivo, subjetivo y de tramitación del proceso, y que la correspondiente estructura continúa sin variación hasta el momento de dictar sentencia y que aún no se prolonga hasta la ejecución.
- h) Facultamiento a las Juntas para regularizar el procedimiento sin revocar sus propias resoluciones.
- i) Informalidad. Con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales

En cuanto a la jurisdicción de las Juntas, esta se ha dividido en razón del territorio, de la cuantía, de materia y grado. Estos criterios son conocidos con la denominación de competencia.

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos. Tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

En Derecho Procesal, las reglas de competencia determinan el conocimiento de los distintos litigios por parte de los diversos jueces y tribunales, combinándose tres criterios al efecto y que son el de competencia objetiva, que atendiendo al objeto del proceso, determina qué tipo de tribunal entre los del mismo grado debe de conocer con exclusión de todos los demás tipos, entendiéndose por objeto tanto la cuantía o valor de la pretensión como la materia; el de competencia funcional que responde a la consideración de que en un mismo proceso pueden intervenir distintos tribunales, resolviendo incidentes, recursos y ejecución; y la competencia territorial, cuya base reside en la relación de las personas y de los bienes litigiosos con una demarcación judicial.

El artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Se dice además que la Conciliación y Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medios de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

Las autoridades del trabajo y servicio sociales contempladas en la Ley Federal del Trabajo la encontramos en el artículo 523:

*“Artículo 523.-La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:*

*I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*

*II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.*

*III. A las autoridades de las entidades federativas y a direcciones o departamentos de trabajo.*

*IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo*

*V. El servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.*

*VI. A la inspección del trabajo.*

*VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.*

*VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*

*IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.*

*X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

*XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.*

*XII. Al jurado de responsabilidades”.<sup>57</sup>*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. Según los establece el Artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>57</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 523.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo.

Compete a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaria de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título. Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>58</sup>

Según Carnelutti: *"el instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos"*.<sup>59</sup>

Las competencias se decidirán de acuerdo al artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece:

1. Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:

- a) Juntas de conciliación de la misma entidad federativa
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

---

<sup>58</sup> Ciment Beltrán, Juan B., op cit., nota 34. p. 399.

<sup>59</sup> Ídem.

2. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

3. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

c) Juntas Locales de Conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas

d) Juntas Locales o Federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.<sup>60</sup>

Los criterios de competencia de mayor uso en cualquier sistema judicial:

- a) Competencia por materia.
- b) Competencia por grado.
- c) Competencia por territorio.
- d) Competencia por cuantía.
- e) Competencia objetiva y subjetiva.

No todas las clases de competencia antes citadas se producen, en los mismos términos, en el campo del derecho procesal del trabajo. Esto obedece a

---

<sup>60</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 705

varias razones. Quizá la más importante responde a la pretensión uniinstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor. No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de causación.

El factor cuantitativo no determina grado de competencia distinto, si bien permite, en una especie de competencia concurrente, que las juntas de conciliación conozcan en arbitraje asuntos de menor cuantía.

Clasificación de la competencia en el campo laboral:

- a) Objetiva y subjetiva
- b) Federal y local
- c) Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios
- d) Por razón del territorio.

La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

En materia laboral los órganos son en primer término, la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el Jurado de Responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patronos. Tienen también el carácter de órgano los representantes que integran las juntas, sin que puedan confundirse el "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva se actualiza de manera negativa. No puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, por vía de recusación. La ley solo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa aunque acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, no obstante ser procedente.

La competencia federal obedece a muy variadas razones:

- a) Trascendencia de la rama industrial
- b) Intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada
- c) Existencia de un contrato o concesión federal
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación
- e) Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa
- g) Obligaciones patronales en materia educativa
- h) Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores
- i) Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo. <sup>61</sup>

Por ende, lo que no es materia federal, es local.

---

<sup>61</sup> Climent Beltrán, Juan B., op cit., nota 34. p.365

Puede ocurrir que las juntas especiales conozcan de todo tipo de asunto. Suele ser el caso de las juntas especiales de las federales de conciliación y arbitraje establecidas fuera de la capital de la república a las que corresponde el conocimiento y rescisión de conflictos de trabajos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

Las reglas contenidas en el Art. 700 Ley Federal del Trabajo, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que el pueda elegir la junta que tendrá que conocer del conflicto.

El Artículo 123. Frac. XXXI, apartado A de la Constitución y el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que es exclusivamente la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

#### RAMAS INDUSTRIALES:

1. Textil
2. Eléctrica
3. Cinematográfica
4. Hulera
5. Azucarera
6. Minera
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.
8. De hidrocarburos
9. Petroquímica

10. Cementera
11. Calera
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos de celulosa y papel
14. De aceites y grasas vegetales
15. Productora de alimentos
16. Elaboradora de bebidas que sean embotelladas
17. Ferrocarrilera
18. Madera básica que comprende la producción de aserradero
19. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.
20. Tabacalera, que comprende el beneficio
21. Servicios de banca y crédito
22. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal
23. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas
24. Aquellas que ejecuten trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123.

Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, sintetizamos a continuación:

- A. La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional.
- B. La competencia por razón de territorio, Afirma el Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, se rige por las normas siguientes:
  - I. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios.
  - II. Si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) Las Juntas del lugar de la prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
  - b) La Junta del lugar de la celebración del contrato.
  - c) La Junta del domicilio del demandado.
- 
- A. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento.
  - B. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta el lugar donde se hizo.
  - C. En los conflictos entre personas o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado.
  - D. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.<sup>63</sup>

En el derecho común para promover la incompetencia del Juez, se adoptan dos medios, la inhibitoria y la declinatoria:

- a) La inhibitoria se intentara ante el juez a quien se considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que este decida la cuestión de competencia.

---

<sup>63</sup> Climent Beltrán, Juan B., op cit., nota 34. p. 368

- b) La declinatoria se propondrá ante el juez a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo solo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la declinatoria debe hacerse valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considera como excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo, lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral.

No obstante la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y la Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si este o aquella al recibir el expediente se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia.

Por otra parte, el artículo 878, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, acertadamente indica que la excepción de incompetencia no exime al demandado al contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Las controversias o incidentes sobre el conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no solo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las mismas jurisdicciones.

La declaración de incompetencia en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el primordial efecto de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente:

Cuando una junta especial considera que el conflicto del que conoce es de la competencia de la otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que considere competente. Si esta, a su vez de recibir el expediente se declara incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de la competencia, para que esta determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Además, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de la admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la misma Junta local o federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el término de

suspensión de labores correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expedientes datos que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato al expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Art. 705 de esta ley laboral. Lo anterior lo establece el Artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Para resolver los conflictos de competencia se han establecido las siguiente a disposiciones: *“Art.705.-Las competencias decidirán:*

*I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:*

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y*
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.*

*II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de la Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.*

*III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación cuando se suscite entre:*

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje*

- c) *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.*
- d) *Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.”*<sup>64</sup>

En el campo del derecho jurídico, la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la validez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.

La propia doctrina se ha encargado de dividirla en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa.

Couture menciona *"que la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley sino los medios dados para obtenerlo".*<sup>65</sup>

Se trata de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo cause son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que solo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida.

---

<sup>64</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 705

<sup>65</sup> Climent Beltrán, Juan B., op cit., nota 34. p. 403

En la codificación de las nulidades se presenta una alternativa: o se especifican muchas de las causales de nulidad, o bien se dan estas por sabidas y únicamente se reglamentan algunos casos, por las consecuencias que traerían al desarrollo normal del proceso.

Aunque se carece de estadísticas al respecto, para quienes de alguna forma tenemos constante contacto con los tribunales laborales, resulta evidente que las principales causas de nulidad son:

- a) La falta de competencia o de jurisdicción del Tribunal que conoce del juicio.
- b) Omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones.
- c) No oír a las partes conforme a derecho.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del Artículo 710 la Ley Federal del Trabajo.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- a) El presidente de la junta por el secretario general de mayor antigüedad;
- b) El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este por el secretario;
- c) El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma; y
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.<sup>66</sup>

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de Ley Federal del Trabajo.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

En conclusión podemos definir a la competencia laboral como la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocio; por ello, la facultad y deber del tribunal de resolverlo, mas sin embargo la competencia se fija tradicionalmente en razón a la materia, grado, cuantía y territorio.

---

<sup>66</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 710.

La competencia general es la forma en que actúa la Junta de Conciliación y Arbitraje, en sí, es todo lo que compete a ésta Junta; es cuando la Junta conoce de un determinado conflicto laboral planteado por la vía del ejercicio de una pretensión, desde luego, también laboral.

Varios autores dan sus definiciones sobre lo que es la competencia, pero según Cipriano Gómez Lara, es cuando un órgano de autoridad puede desempeñar sus atribuciones y funciones, o sea que es la facultad o poder otorgado a una autoridad para conocer sobre un conflicto determinado.

Incluso, podemos hablar de competencia especial dentro de la materia que nos incumbe, pero tratándose de la competencia general estamos hablando de controversias laborales las cuales dentro de la misma ley que nos refiere, no requieren de un conocimiento especial o tratamiento para su resolución y substanciación por lo que podemos decir que la competencia general encuadra todos los conflictos que no requieren como ya se mencionó antes, de una competencia especial.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación de Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias.

Dentro de un sistema procesal se utilizan dos sistemas para promover la incompetencia de un juez, que pueden ser de forma inhibitoria y declinatoria, que en otras legislaciones se usan estas dos, como lo es en materia civil.

Cabe mencionar que la declaración de incompetencia la pueden hacer valer las mismas Juntas, es decir, hacerla de oficio.

La declaración de incompetencia en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el primordial efecto de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje puede declararse, de oficio, incompetente para conocer de algún conflicto y esta lo puede hacer en cualquier estado del proceso.

## **CAPITULO IV**

### **LOS SINDICATOS.**

#### **4.1. EL SINDICATO.**

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente.<sup>67</sup>

De acuerdo a la nuestra legislación laboral en el artículo 356 se establece que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

---

<sup>67</sup> Lastra Lastra, op.cit., nota 42, p. 312

Los sindicatos por lo general negocian a nombre de sus afiliados dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad, suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.<sup>68</sup>

El trabajador, al formar parte de un sindicato, se beneficiara principalmente en que el sindicato, se encuentra al servicio de los trabajadores, que el sindicato tiene la capacidad de negociación con la empresa así como también se verá beneficiado con las prestaciones que el sindicato, logre para sus afiliados, y solo por el simple hecho de formar parte de él, gozara de las prestaciones que ya se han alcanzado con anterioridad, así puede obtener mejores jornadas de trabajo, mayor salario, vacaciones, seguridad social, capacitación, adiestramiento y todas aquellas prestaciones que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo y de que estas prestaciones así como sus derechos se van a respetar en todo momento.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico. En su ausencia debe considerarse que no existe trabajo libre

---

<sup>68</sup> Cavazos Flores, Baltazar. *Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada*. 24ª. Edición. Editorial Trillas. México. 1989. p.272

El sindicalismo en México se fundamenta históricamente, en la represión que vivió la clase obrera en nuestro país, cuando se empezaba a vivir el auge de la revolución industrial; en el momento en que los extranjeros, apoyados por el gobierno de aquella época, vinieron a invertir su dinero a nuestro país estableciendo grandes empresas, aprovechando nuestros recursos naturales y adueñándose de grandes extensiones de tierra, formando así los latifundios.

En los latifundios se encontraban los campesinos quienes no eran otra cosa que los dueños de sus propios medios de producción, pero una vez establecidos los grandes latifundios se les obligó a trabajar en ellos o en las grandes industrias propiedad de los extranjeros, trabajando durante jornadas inhumanas, pagándoles un salario miserable y haciendo que se endeudaran en las tiendas de raya creadas por los propios patrones, en las cuales las deudas que contraían pasaban de generación en generación, equiparándose su estilo de vida al de los esclavos al servicio de sus dueños.

Al ver esto, y con la inquietud de tener una mejor calidad de vida y mejores condiciones de trabajo, la clase obrera se agrupó para que colectivamente fueran escuchadas sus demandas, dando origen a los primeros movimientos y luchas obreras.

Por otra parte, el sindicato igualmente se fundamenta en el derecho genérico de asociación, que está consagrado en el artículo 9 constitucional, que en su parte conducente dice: *"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."*

Ahora bien, la fracción XVI del artículo 123 constitucional, contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, al decir: *"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."*

Aparentemente, el artículo 9 constitucional, al proteger el derecho de asociación parece comprender también las asociaciones sindicales, por lo que podría considerarse redundante la fracción XV del artículo 123 constitucional. Empero, ambos preceptos tienen distinta significación y origen, pues el artículo 9 constitucional contempla una garantía política, dentro de los principios clásicos del liberalismo, mientras que la citada fracción XVI del artículo 123 constitucional contiene una garantía eminentemente social.

El sindicato, tiene su fundamento primeramente en el artículo 354, de nuestra legislación laboral, donde se establece que la misma Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones; pero es en artículo 356 de la misma legislación laboral donde se establece la definición y el fundamento primordial del sindicalismo al establecer que *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*.

#### **4.1.1. PROCEDIMIENTO DE CREACIÓN DEL SINDICATO.**

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución y,
- II. Por dejar de cumplir con los requisitos legales que la Ley federal del Trabajo establece para su constitución.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.<sup>69</sup>

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;

---

<sup>69</sup> Ramos Álvarez, Oscar Gabriel. op. cit., nota 45. p. 58.

II. Domicilio;

III. Objeto;

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

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

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

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

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

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

X. Período de duración de la directiva;

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

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical y,

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.<sup>70</sup>

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años y,
- II. Los extranjeros.

La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

#### **4.1.2. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO.**

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

---

<sup>70</sup> Lastra, Lastra, José Manuel. op. cit., nota 42. p. 312.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.<sup>71</sup> Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los 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 sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios,

III. Copia autorizada de los estatutos, y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

---

<sup>71</sup> Cavazos Flores, Baltazar. op.cit., nota 68. p.272.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en lo que sean aplicables.

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, contendrán la denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes, las condiciones de adhesión de nuevos miembros y la forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.<sup>72</sup>

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Federaciones y Confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva,
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros,
- III. Copia autorizada de los estatutos, y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 371.

<sup>73</sup> Ramos Álvarez, Oscar Gabriel. op. cit., nota 45. p. 85

En otro orden de ideas y en lo que respecta a las Centrales Obreras, podemos observar que en el desarrollo de la vida política, económica y social de nuestro país estas centrales tienen gran importancia, ya que pueden ser elementos decisivos para la toma de decisiones en cuanto a la dirección que tome el gobierno para el desarrollo del país. La finalidad de las Centrales Obreras, es la unificación de la clase obrera mexicana mediante el mantenimiento de los compromisos contraídos por los sindicatos a ella afiliados y una cooperación sistemática para armonizar los intereses de las agrupaciones sin perder de vista la autonomía de dichas agrupaciones y ofreciendo solidaridad a los trabajadores que decidan organizarse sindicalmente.

La economía de mercado y la reconversión tecnológica, continuarán introduciendo profundos cambios en la composición de la fuerza de trabajo y, por ende, en las tasas de sindicalización y en la capacidad de convocatoria de los sindicatos. Más aún, y conforme a los indicios que hoy se presentan, la vieja estructura industrial tenderá a representar una proporción cada vez más reducida del producto interno bruto y del empleo, incrementándose en cambio la importancia de las actividades relacionadas con los servicios y con el procesamiento y transmisión de información.

Lo anterior tendría implicaciones mayúsculas para los trabajadores y sus organizaciones porque propiciaría, entre otros posibles efectos, una fuerte reducción en el número de sindicalizados ocupados en la manufactura; la liberalización de la fuerza de trabajo, intensificando la competencia por el empleo y

flexibilizando las relaciones laborales; desconcentración y descentralización de los procesos productivos, por la vía del trabajo a domicilio, el autoempleo y el crecimiento exponencial del sector informal de la economía y, en suma, desindicalización de grandes masas de trabajadores y la pérdida irreversible de la capacidad de convocatoria de las Centrales Obreras.

Frente a una tasa de sindicalización que en México apenas asciende al 25 por ciento, un propósito prioritario de las Centrales Obreras es el de promover e impulsar la organización de los amplios segmentos de trabajadores no sindicalizados, incluyendo no sólo a los obreros manufactureros sino al creciente número de trabajadores que laboran en las áreas modernas de la economía, así como aquéllos que se han refugiado en las llamadas actividades informales o subterráneas.

Las Centrales Obreras se han planteado promover organizaciones sindicales por rama industrial para hacer frente a los retos sectoriales y contrarrestar la dispersión y división sindical. En la actualidad, hay ramas industriales donde existen más de 250 sindicatos, lo cual hace más difícil la defensa de los derechos laborales.

Este impulso a la sindicalización requiere, en principio, una actitud solidaria y respetuosa de sus respectivos ámbitos de influencia por parte de las organizaciones afiliadas a las distintas Centrales Obreras. El número de trabajadores no organizados es tan vasto que no resulta razonable desgastarse en

pugnas por aumentar la propia membresía en detrimento de la de otras organizaciones.

Para los mismos fines, resulta igualmente importante desarrollar campañas permanentes de información y orientación sobre la razón de ser del sindicalismo, las conquistas del movimiento obrero y los derechos de los trabajadores, a fin de mejorar la imagen social y contrarrestar los ataques abiertos y velados de que son objeto por las organizaciones sindicales. En una época en que los mensajes desbordan las fronteras, y en que las noticias se transmiten casi al mismo tiempo en que los hechos a los que aluden ocurren, las Centrales Obreras deben acercarse más al campo del conocimiento, integrando áreas de estudio que le permitan estar al día sobre el carácter de los retos del mundo moderno. No debe olvidarse que la información es hoy un formidable factor de poder cuya posesión permitiría al movimiento obrero fortalecer su capacidad de negociación frente al Estado y a los empresarios.

Ligadas a lo anterior, las tareas de formación sindical revisten una importancia estratégica para dotar a los trabajadores de los conocimientos indispensables para enfrentar los nuevos desafíos, dentro de un espíritu de unidad, solidaridad y fraternidad. Asimismo, el impulso a la capacitación en el trabajo es otra de las estrategias básicas de la lucha sindical porque permitirá a los trabajadores contar con el adiestramiento y la capacidad para competir con los obreros de otros países, con la fuerza y organización necesarias para garantizar su participación en el reparto del producto.

Cuando algún sindicato se encuentra afiliado a alguna Federación o Confederación y exista algún conflicto con la Administración, el sindicato de que se trate recibirá el apoyo no solamente de sus agremiados si no de los afiliados de los demás sindicatos miembros de esa Federación o Confederación, para así por medio de un mayor número de personas y ejerciendo aún mayor presión de la que el sindicato representaba, para alcanzar sus logros, para que su voz sea escuchada con mas atención. Igualmente si no se respetan los derechos de los trabajadores consagrados en la Ley Federal del Trabajo y aún cuando ya se haya concluido el procedimiento ante los Tribunales del Trabajo, las Centrales Obreras podrían tomar ciertas medidas de presión social para que estos derechos sean observados y sobre todo respetados.

#### **4.1.3. TIPOS DE SINDICATOS.**

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. *Gremiales*, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. *De empresa*, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

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

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

V. *De oficios varios*, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.<sup>74</sup>

El Sindicato Gremial, es históricamente el de más antigüedad y reúne a los trabajadores que tienen en común una especialidad laboral: "*artes*", "*oficio*" o "*técnica*". También se califica a este tipo de sindicato como Profesional.

Los llamados Sindicatos Industriales, reúnen a los trabajadores de una industria o actividad general, sin discriminar en las funciones que se desempeñen o de sí se trata de obreros, empleados o son asalariados calificados. Estos sindicatos presentan generalmente estructuras verticales.

Agrupar a los trabajadores de una o entidad productora de dimensiones que exceden el de una simple industria o actividad limitada, para convertirse en un complejo económico-fábril-financiero. Por lo tanto, el lazo de unión de los trabajadores que se agrupan en este tipo de sindicatos, es el de depender de una misma empresa empleadora.

Su existencia se justifica en circunstancias especiales; sobre todo en poblaciones pequeñas y mal comunicadas con centros importantes.

Esencialmente reúne a los trabajadores de un lugar sin hacer distinciones de ocupación a que estén aplicados.

---

<sup>74</sup> Lastra Lastra, José Manuel. op. cit. nota 42 p. 311.

Los sindicatos de patrones, que igualmente son contemplados en nuestra legislación laboral, 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

#### **4.1.4. CELEBRACION DE ASAMBLEAS SINDICALES.**

Es la autoridad máxima de una organización sindical de base. Toma resoluciones, da directivas generales y analiza hechos. Puede ser convocada por el Consejo Directivo del sindicato o un porcentaje determinado de los afiliados.

Las Asambleas pueden ser de distintos tipos, dependiendo del tiempo en que estas sean convocadas o de los asuntos a tratar en ella:  
*Ordinaria:* Se reúne de acuerdo a lo previsto estatutariamente a efectos de tratar los siguientes temas:

- Memoria y balance del Sindicato:
- Elección de Autoridades y
- Tratamiento de diferentes asuntos planteados por los asociados del Consejo Directivo.

*Extraordinaria:* Es la Asamblea que se reúne para estudiar temas de especial urgencia en cualquier momento.

*General:* Son las comunes en los sindicatos, convocando a todos los trabajadores afiliados.

*De Delegados:* Es la conformada por Delegados o representantes de los trabajadores, los que luego deberán rendir cuentas de lo actuado.

*Cuerpo Directivo:* Es la conducción habitual y regular del Sindicato. Está presidido por el Secretario General o Presidente. Ante la necesidad de dividir el trabajo en áreas específicas para un mejor desenvolvimiento del Sindicato, se crearon diferentes Secretarías: Secretaría General Adjunta, Finanzas, Gremial, de Organización, de Prensa y Cultura, de Acción Social.<sup>75</sup>

El Delegado es el representante del sindicato ante los empresarios y los trabajadores y es vocero, a su vez, de éstos ante la organización sindical. Su representación debe proceder, fundamentalmente, de la voluntad libre y organizadamente expresada de los trabajadores que ha de representar, lo que se manifiesta en elecciones.

El Delegado, entre otras funciones de importancia, debe conocer muy bien a sus compañeros e identificarse con sus aspiraciones, defender sus intereses, actuar democráticamente, conocer la historia y lucha del sindicato, de la legislación laboral y ser un líder y organizador.

---

<sup>75</sup> Ramos Álvarez, Oscar Gabriel. op. cit., nota 45. p. 66

## **CONCLUSIONES**

PRIMERA.- Es incuestionable que los principios de libertad de asociación pertenecen al ser humano. No hemos tenido el valor de enfrentar una reforma laboral, contrario a lo que pasa en el mundo, en la Unión Europea, El Parlamento revisa la legislación laboral, la adecua y evoluciona. El mundo social y económico van de la mano por lo que una prioridad en México es revisar el entorno laboral en su legislación.

SEGUNDA.- El sindicalismo debe ser un factor decisivo para el desarrollo del país, el sindicalismo no se puede pensar como un factor destructor de las fuentes de trabajo. Se necesita recuperar el sindicalismo por el bien de las empresas, por el bien del país, necesitamos tomar distancia con aquellos que hacen negocio con el sindicalismo, con la simulación, necesitamos un modelo laboral responsable y esto no va a ser posible si no hay sindicalismo real, si no hay transparencia.

TERCERA.- Es necesario que los sindicatos no pierdan de vista la finalidad para la que fueron creados, como asociación de trabajadores, o en su caso de patronos, que velan por el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, resultado obtenido como consecuencia de los diversos movimientos obreros y que, en sus orígenes, tuvo muy buenos resultados y que esa idea no se degenere y se transforme como un medio para hacer de los sindicatos un camino para crear nuevos ricos, medios de presión en acontecimientos políticos, económicos y sociales en nuestro país. El sindicalismo debe ser un factor primordial para el desarrollo del país, no se puede pensar como un factor destructor de las fuentes de trabajo.

CUARTA.- Es necesario recuperar a los sindicatos como un medio de defensa de los intereses de los trabajadores y al mismo tiempo hacer que el Estado avance hacia una estrategia de competitividad que no esté basada en los bajos salarios, sino por trabajadores que estén bien capacitados, para lograr el incremento a la productividad y a la creación de verdaderos sindicatos, capaces de repartir equitativamente los resultados de la productividad.

QUINTA.- Se hace menester trabajar conjuntamente los sindicatos con las empresas, exigiendo los primeros el respeto absoluto de sus derechos, pero respetando los derechos del patrón en la medida que equilibran vínculos para subsistir. Los sindicatos actualmente están capacitando a su personal y las

empresas igualmente lo están haciendo para así modernizar los sistemas de trabajo y obtener incentivos reales, tangibles y así lograr que el nivel de competitividad del personal que labora en las empresas mexicanas vaya en aumento.

SEXTA.- Hay una parte de razón de los empresarios frente al sindicalismo, y es que se entregó en la legislación mexicana excesivos poderes coactivos a los sindicatos bajo el supuesto de llevar un equilibrio de los factores de la producción y por ende, es que los sindicatos pueden destruir a las empresas. Pero es necesario que el sindicalismo entienda que para lograr ganar poder real hay que ceder poder legal.

## BIBLIOGRAFIA.

Alonso Palacios, Angelina, Et. al., *El Sindicato De Trabajadores Petroleros y sus Relaciones con Pemex y el Estado*, Editorial El Colegio de México A.C., México, 1986.

Araiza, Luís, *Historia del Movimiento Obrero* Tomo III, Editorial Grijalva, México, s.a.

Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 1965.

Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral* Tomo I, Editorial Ameba, Buenos Aires, 1968.

Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley del Trabajo Tematizada y Sistematizada*, Editorial Trillas, México, 1989.

Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Esfinge, México, 1984.

Climent Beltrán, Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994.

Davalos Morales, José, *Derecho del Trabajo* Tomo I, Editorial Porrúa, 1998.

De Aquino, Santo Tomas, *La Ley*, Editorial Labor, s.l.i., 1963.

De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1994.

De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo Tomo II*, Editorial Desalma, Buenos Aires, 1969.

De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1949.

De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998.

De la Cueva, Mario, *Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965.

De la Cueva, Mario, *Síntesis del Derecho Del Trabajo*, Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965.

Gram Fernández, Leonardo, *Los Sindicatos de México*, Editorial Atlamiltztlí, México, 1969.

Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, Editorial Porrúa, México, 1993.

Perez Puyol, Eduardo, *Prologo a Instituciones Gremiales*, s.e., Valencia, 1989.

Ramos Álvarez, Oscar Gabriel, *Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado*, Editorial Trillas, México, 2004.

Roll, Eric, *Historia de las Doctrinas Económicas*, Editorial Fondo de la Cultura Económica, México, 1958.

Russomano Mozart, Víctor, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Traducción de Enrique Alonso García, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1995.

Villena Vallin, Francisco, *Sindicalismo Profesional y Legislación Social*, s.e., Madrid, 1946.

## **LEGISGRAFIA**

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

## **ICONOGRAFIA**

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>

[http://sepiensa.org.mx/contenidos/historia\\_mundo/siglo\\_xx/eua/1\\_mayo/1\\_mayo.htm](http://sepiensa.org.mx/contenidos/historia_mundo/siglo_xx/eua/1_mayo/1_mayo.htm)