

241 585



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES
CREDITICIAS EN EL DERECHO SINDICAL MEXICANO**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JOSE JORGE TOMASINI SUAREZ



México, D. F.

1981



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.

INDICE

Pág.

Introducción..... 6

Capítulo Primero.

Derecho Sindical en México 9

1.- Antecedentes históricos..... 10

2.- Naturaleza jurídica..... 23

3.- Sindicación única y sindicación plural..... 32

4.- Requisitos para la formación de los sindicatos..... 36

5.- Registro del sindicato..... 41

Capítulo Segundo.

El sindicalismo y los trabajadores de las instituciones crediticias. 47

1.- Fondo ideológico del sindicalismo..... 48

2.- Los principales problemas del sindicalismo..... 51

3.- La unidad de los trabajadores de las instituciones crediticias.. 56

4.- Las principales corrientes sindicales..... 58

5.- La personalidad jurídica de los sindicatos..... 64

Capítulo Tercero.

La contratación colectiva de los trabajadores de las instituciones
crediticias..... 69

	Pág.
1.- Definición del contrato colectivo.....	70
2.- Elementos del contrato colectivo.....	76
3.- Presupuestos fundamentales.....	78
4.- Requisitos para la celebración de los contratos colectivos.....	85
5.- Inexistencia y nulidad de los contratos colectivos.....	93
6.- La vida de los contratos colectivos.....	97

Capítulo Cuarto.

Derecho de Huelga de los trabajadores de las instituciones crediticias.....	111
1.- Etapas en la evolución de la huelga.....	112
2.- El derecho de huelga.....	115
3.- Clasificación de la huelga.....	119
4.- Emplazamiento a huelga de los trabajadores de las instituciones crediticias.....	123
5.- El período de pre-huelga.....	128
6.- La terminación de la huelga.....	133
Conclusiones.....	137
Sugerencias.....	142
Bibliografía.....	144

INTRODUCCION.

La sociedad como fuente de progreso tiene una organización económica que le permite satisfacer las necesidades de sus miembros, mediante el uso de sus recursos limitados que posee. Esto es con base a las experiencias y teorías prevalecientes para alcanzar determinados fines económicos, que la filosofía del pueblo y de sus gobernantes obstruyen el desarrollo de la misma.

En términos generales se puede decir que cada sistema adquiere sus características conforme su régimen de propiedad: las formas de fijación de los precios y quienes disfrutan de las utilidades; y la libertad de participación individual en la actividad económica.

Entre los diversos tipos de sistemas que existen, y que con sus combinaciones dan origen a nuevas formas, para buscar el equilibrio de su comunidad encontramos los principales sistemas de nuestra época: el socialismo y el capitalismo.

El sistema socialista o socialismo es aquel que pretende crear una sociedad sin clases, por medio de la transferencia de la propiedad privada a la propiedad socialista de los medios de producción y substituye a la libre empresa y el afán de lucro por la planificación central estatal.

El sistema capitalista o capitalismo es aquel en el que existe la propiedad privada, la libertad económica y el afán de lucro como objetivo de la misma.

Bajo el capitalismo la propiedad de los medios de producción corresponden a un conjunto de individuos, mientras otros realizan el trabajo....

México ha tenido un sistema capitalista, y en los últimos años podemos decir que el Estado mexicano ha dado oportunidades a los empresarios para impulsar un sistema de economía mixta, dentro del capitalismo.

La primera Revolución Social del siglo XX, consolida su lucha popular iniciada en 1910 en México a través de nuestra Constitución Política de 1917 que en sus artículos 27 y 123 consignan la Primera Declaración de Derechos Sociales, hecho que debe enorgullecer a todos los mexicanos.

El Lic. Mariano Azuela sostiene que "Los Constituyentes de Querétaro tuvieron la genial intención de escoger las alas y desechar el plomo, y lograron en la Constitución de 1917 una estructura que sigue siendo ideal del mundo, garantía de la libertad e instauración de un sistema de justicia social; libertad sin capitalismo, justicia social sin comunismo".

Acondemonos que en la antigüedad los pueblos practicaban la esclavitud donde se le daba al hombre la calidad jurídica de cosa.

Fue en la Revolución Francesa, donde apareció definitivamente la igualdad del hombre, subsistiendo actualmente en la mayoría de los ordenamientos legales.

La clase trabajadora es la verdadera creadora de nuestro Derecho del Trabajo, que busco defendense de la desigualdad e injusticia que se encuentra en un sistema capitalista, ante esto podemos decir que el Artículo 123 Constitucional impone el respeto a la desigualdad de la persona humana y que garantiza al trabajador la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Podemos afirmar que en la actualidad existe un organismo de conciliación violatorio a la Constitución que se llama Comisión Nacional Bancaria, esta distinción muy notoria en virtud de que, hace a un lado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Cabe preguntar ¿Porque la diferencia?

CAPITULO PRIMERO.-

DERECHO SINDICAL EN MEXICO.

- I.- Antecedentes históricos.*
- II.- Naturaleza jurídica.*
- III.- Sindicación única y sindicación plural.*
- IV.- Requisitos para la formación de los sindicatos.*
- V.- Registro del sindicato.*

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

La Historia del Trabajo ha sido fijada en cuatro grandes períodos que corresponden a cuatro modos de trabajo muy diferentes:

La Antigüedad. - Se caracteriza por el trabajo esclavo;

por la industria familiar;

por el agrupamiento de los artesanos en colegios.

Época Feudal. - Se extiende del siglo V al XV.

Esta época vio en el plan de las comunas libertades de la tiranía señorial, desenvolverse los gremios de oficios.

Época Monárquica. - Comprenden los tres siglos que precedieron a La Revolución.

Período real edificado sobre las ruinas del feudalismo.

Trata de desarrollar la industria sea reglamentando nuevamente los gremios de oficio, no sin usurpar su autonomía, sea patrocinando la gran industria naciente.

Época Moderna. - Engloba los últimos años del siglo XVIII, desde la a

abolición del régimen corporativo todo el siglo XIX; período complejo, caracterizado en su primera fase por un régimen de libertad industrial casi anárquica; en su segunda fase, la contemporánea (de 1848 hasta nuestros días), por un movimiento cada vez más acentuado en el sentido de la reglamentación del trabajo.

Aquí es donde surge verdaderamente la legislación obrera. (1)

En la época de la colonia aparecen disposiciones de carácter proteccionista en favor de los indios por medio de las Leyes de las Indias, que datan del año 1563, que fueron recopiladas por el Virrey don Luis de Velasco, mandándolas cumplir en el año.

Los documentos de carácter proteccionista en favor del trabajador que tenemos dentro de la evolución sindical en México nos encontramos con las Leyes de las Indias que datan del año de 1563 y protegían a los indios contra la explotación inhumana de los conquistadores de la colonia inspirada profundamente en sentimientos de índole ya que el descanso semanal era para que los indios o naturales asistieran los días de descanso obligatorio coincidían con los días festivos de carácter religioso.

1.- Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral. pág. 40 vol. I

La primera Ley ordenaba que los virreyes y gobernadores en sus Distritos con moderación y justificación tasarán las jornadas y comidas que se les hubiere de dar a los indios conforme a la calidad de trabajo, ocupación, carestía o comodidad de la tierra, que el trabajo de los indios no sea excesivo ni mayor de lo que permita su naturaleza humana y que les sean pagadas en mano propia o como mejor les conviniera.

En la Ley sexta, título sexto, libro tercero, se disponía ya la limitación a ocho horas de la jornada diaria de trabajo. (2)

En el libro sexto, título primero, Ley XXVI, se prohíbe el pago en especie, expresando al referirse al pago en efectivo lo siguiente :

A los indios que trabajen en la labor y ministerio de los vinos y en otros cualquiera, no se le pague el jornal en vino (chica, miel ni yerba del paraguay y tomando lo que de éstos géneros se les pagare sea perdido, y el indio no reciba en cuenta y si algún español lo pretendiendo se dar por pagado incurra en pena de veinte pesos cada vez nuestra voluntad es que la satisfacción sea en dinero. (3)

2.- Cabanellas Guillermo. *Ob. cit.* pág. 156.

3.- *Idem.* págs. 152 - 153.

En la Ley doce, título sexto, libro tercero, también se habla de la protección al salario que comprendía el pago en efectivo íntegro oportuno y sin dilación.

En la Ley trece, título trece, libro sexto, se reglamentaba la duración del contrato del trabajo. La Ley segunda, título quinto, libro primero, exigía un trato humano y justiciero en la relación del patrón y del obrero.

El descanso dominical era tema de la Ley XVII del título primero, libro primero, que también reglamentaba la edad mínima para trabajar que era de doce años y en casos excepcionales desde los seis años de edad. Cuando un obrero iba a ser despedido debería avisarseles con quince días de anticipación para que tuviere tiempo de buscar donde trabajar. (4)

A pesar de la gran protección que estas Leyes daban o querían dar a la clase trabajadora, no encuentre referencias respecto a la sindicalización de los trabajadores.

El insigne prócer nacional Don José Ma. Morelos y Pavón, en su documento llamado "Sentimientos de la Nación", emanado del Congreso de Chilpancingo, el 14 de septiembre de 1813, en sus puntos 9 y 10 se refería al derecho del

4.- Cabanellas Guillermo. Ob. cit. pág. 155.

trabajador diciendo:

9. Que los empleos los obtengan los americanos.

10. Que no se admitan extranjeros sino artesanos capaces de instruir y libres de toda sospechas.

La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 en su artículo noveno marca el pilar del actual sindicalismo al estipular que:

"A nadie se le puede quitar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

El origen de las Asociaciones Profesionales conocidas por Sindicatos, se remontan a la Sociedad de Particular de Socorros Mutuos, organización creada con anterioridad a la aparición del artículo noveno de la Constitución Federal de 1857, artículo que hace referencia a la garantía de asociarse en forma individual. Pero como este artículo no reunía los fines clasistas aspirados por el obrero de esa época, tránsito por el cooperativismo en su lucha social por considerar que ésta clase de sociedades las salvaguardaba tanto de la miseria como de la codicia del capitalismo, una vez

que ya se habían experimentado las Mutualidades sin aparente resultado, toda vez que el ejercicio del derecho de huelga o instrumento eficaz de defensa de los trabajadores estaba prohibido en el artículo 925 del Código Penal de 1871. Pero si alguna vez se llegaba a realizar este hecho social fue por la tolerancia de las autoridades, pudiéndolo reprimir en cualquier momento como finalmente lo hizo masacrando a los trabajadores de la primera década del siglo XX.

El abatimiento del artículo 925 del Código Penal de 1871 citado por el trabajador organizado que abrió el camino para el abatimiento del inrestric_ to derecho de huelga, que hoy dentro de un marco constitucional es utiliza_ do como instrumento de defensa del trabajador.

Art. 925. " Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinte y cinco a quinientos pesos o solo una de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo ".

Los años posteriores a la Constitución de 1857, marca el punto de partida del movimiento sindical mexicano.

La primera agrupación con ese carácter es la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada por los obreros de la Ciudad de México desde junio de 1853, que si no pudo realizar la labor propia del Sindicato Obrero, sirvió de precedente para un riguroso movimiento de organización de trabajadores.

Tiempo después aparece el cooperativismo, con el que se inicia la segunda etapa del movimiento obrero; formándose múltiples agrupaciones obreras. Así de esta manera surgieron en todo el país sociedades nuevas, asociaciones, leyes, etc., proliferando enormemente el movimiento sindical en toda la República.

En la capital y en los Estados, se crearon sociedades cooperativas en San Luis Potosí "Asociación Potosina de Obreros", en Aguascalientes la "Suprema Hermandad", y en Guadalajara "La Fraternidad Jalisiense", y en Puebla "La Cooperativa Textil de Puebla".

Como acontecimiento más importante de este período para el movimiento sindical fue la creación del "Círculo de Obreros de México", en el año de 1879; logrando una mejor orientación en la lucha de los trabajadores para alcanzar una mejor forma de vida, se puede decir que el Círculo Obre-

no como uno de sus principales objetivos y tácticas de lucha con la huelga.

El proyecto para la Constitución Política de la clase Trabajadora se dio a conocer en el año de 1874, y dos años después 1876 el Círculo Obrero que ya contaba con más de ocho mil afiliados lanzó una convocatoria para la celebración del primer Congreso Obrero Permanente el cual empezó a trabajar en la Ciudad de México, expidiendo el 17 de abril de 1876, un manifiesto; fijando la posición de los trabajadores que demandaban el establecimiento de las instituciones protectoras:

La creación de una procuraduría que velará por el estricto cumplimiento de los contratos de trabajo, lo sugiere el punto número quinto del manifiesto.

Y el punto número sexto exigía la implantación del salario mínimo.

El punto octavo la variación del monto del jornal como las necesidades del obrero lo reclamen. El Congreso dedicará una atención preferente al asunto de huelgas; se ocupará de la mujer obrera.

Por la falta de madurez en la clase dictadora y la política hostil del régimen hizo que el Congreso permanente de trabajadores se disolviera en 1880.

Pero a pesar de la represión desatada por las huestes porfiristas, el movimiento sindicalista seguía enarbolándolo principalmente por los trabajadores de la industria textil y los ferrocarrileros. Las principales agrupaciones que se pueden mencionar son: "La Unión de Calderos de Aguascalientes", "La Fraternidad de Trenistas de México" y la "Sociedad de Ferrocarrileros de Nuevo Laredo".

La propoganda de las ideas antiliberalistas, anti-individualistas tuvo marcada influencia en los propósitos de las primeras asociaciones profesionales de trabajadores.

No solo se buscaba ya mejoras salariales, mejores prestaciones económicas, sino que su espíritu de superación había llegado al convencimiento de un cambio radical en las estructuras de la sociedad.

Por ese espíritu de superación surgen, así los dos grandes movimientos sociales que hicieron historia; la huelga de Cananea en el Estado de Sonora, relativo a la industria minera y la de Río Blanco en el Estado de Veracruz, que tan profunda repercusión tuviera en la conciencia nacional, principalmente para los obreros, marca el punto culminante del Derecho de Coalición y la caída del régimen porfirista.

Desde principios de siglo se conocieron en México con las ideas de la Encíclica Rerum iniciando con ellos el clero un fuerte movimiento de organización de los trabajadores, iniciándose una serie de congresos para el estudio de problemas sociales, entre ellos el programa obrero.

Las demandas en todas aquellas reuniones se tradujeron en el movimiento sindical Católico, se formaron numerosas agrupaciones obreras estableciéndose cajas de ahorro, dispensarios, montepíos y centros de estudio, lucharon también por la jornada de ocho horas y la prohibición del empleo de menores de doce años.

Con estos fines se fundó en 1905 en la capital de la República un centro de agrupaciones obreras, Operarios Guadalupeños, cuyos órganos de prensa fueron "Restauración y Democracia Cristiana".

En 1908 estas agrupaciones se reorganizaron en una agrupación más fuerte bajo el nombre de "Unión Católica Obrera", origen de la que más tarde iba a crearse con el nombre de "Secretariado Social Mexicano".

Los hermanos Flores Magón, fundadores del partido liberal mexicano, que dió como orientación sindicalista a un grueso sector del contingente obrero. La ideología mencionada del partido era una mezcla de Sindicalismo y Anarquismo, que iba a fructificar más tarde en la creación de la cosa del Obrero Mundial.

La organización de los trabajadores a raíz del triunfo del Presidente Madero, siguió adelante creándose para discernir los múltiples conflictos de trabajo, un Departamento de Estado con exclusivo objeto de conocer y mediar esos conflictos.

En 1911 apareció la "Confederación Nacional de Artes Gráficas" que tuvo considerable influencia en el desarrollo del movimiento de Sindicalización en todo el País. Siendo sus órganos informativos "El Radical" y el "Socialista", que contribuyeron poderosamente al incremento a la organización de los trabajadores bajo las ideas socialistas.

Un verdadero acontecimiento dentro de la historia del derecho sindical mexicano fue la Casa del Obrero Mundial creada en el año de 1912 con el propósito de sus fundadores de crear un órgano orientador de las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por mejores prestaciones sociales.

Siendo su programa originario:

La afirmación de la lucha de clases.

Organización del proletariado en asociaciones profesionales, estas Federaciones, las que a su vez integran las confederaciones nacionales.

Los métodos de lucha son industriales y no políticos.

La huelga general como principio, manifestación y el sabotaje.

Los órganos principales de información fueron los periódicos "Acción" en Guadalajara y "Areste" en la Ciudad de México.

La Casa del Obrero Mundial se extendió en poco tiempo en ciudades como Pachuca, Puebla, Jalapa y Veracruz, los trabajadores de las ramas de la industria más importantes, ferrocarriles, minería, industria textil se agruparon bajo sus banderas sindicales.

Victoriano Huerta enemigo de las manifestaciones de unión de los obreros que desató una terrible represión contra sus dirigentes, siendo suprimida el 27 de mayo de 1914 la Casa del Obrero Mundial.

La Casa del Obrero Mundial se organizó nuevamente cuando triunfo Don Venustiano Carranza, siendo el hecho más importante la celebración del pacto de los obreros con las fuerzas armadas de la revolución carrancista. ~~En~~ en el año de 1916 el gobierno desato una desconcertante persecución al movimiento sindicalista.

Las huelgas realizadas por varias organizaciones obreras dependientes de la Casa del Obrero Mundial fueron combatidas interviniendo el ejercito.

A pesar de la represión desatada por el gobierno, los obreros mexicanos siguieron siempre adelante con sus ideales, organizados en la Casa del Obrero Mundial y de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, iniciando una serie de pláticas con obreros norteamericanos, con las cuales se inicia

la tendencia internacionalista del movimiento obrero, dando origen tiempo después a la "Federación Panamericana del Trabajo".

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal convocó en el mes de marzo de 1916, al primer gran Congreso Nacional Obrero con sede en Veracruz en cuyo seno surgió la "Confederación del Trabajo de la Región Mexicana", marcando como sus principales objetivos en su declaración de principios:

La lucha de Clases.

La socialización de los medios de producción.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en el artículo 123 fracción XVI se consagra como garantía social, el derecho de asociación tanto para obreros como para los patronos, en defensa de sus respectivos intereses.

II. - NATURALEZA JURIDICA.

Las causas reales de la revolución francesa fueron la " contradicción entre las relaciones de producción y el carácter de las fuerzas productivas ". (5)

Las características de la riqueza, en una economía feudal que se iniciaba en el capitalismo; los privilegios del nacimiento, en una aristocracia que frenaba el espíritu de la burguesía; la riqueza territorial y la lucha de clases, provocaron la revolución y buscaron en ella un equilibrio, al convertir a las fuerzas sociales actuantes en factores de producción. Se combinaron, como factores para precipitar la crisis, el alza de precios y el crecimiento demográfico.

En la Constitución Francesa de 1791, que fue obra de la Asamblea Constituyente, la que trabajó desde mayo de 1789 hasta octubre de 1791 y se inspiró en gran parte en los principios de Montesquieu y de Rousseau. " En el orden político, los poderes públicos fueron transferidos a la Nación. En el orden social, los antiguos privilegios fueron sustituidos por tres principios y una disyuntiva; libertad, igualdad y fraternidad o muerte, divisa de la Revolución ". (6)

En esa Constitución en la que se integró la " Declaración de los Derechos

5.- Soboul Albert. La Revolución Francesa. Ed. Ternos. Madrid 1972. pág. 19.

6.- Rojas Carlos.- La Revolución Francesa. Ed. De Gasso Hnos. Barcelona 1960 págs. 97 y 98.

del Hombre y del Ciudadano", cuyos principales artículos en esencia dicen:

1º. Los hombres nacen y son libres e iguales en derechos:

2º. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión:

3º. El fundamento de toda soberanía reside en la Nación:

4º. La ley es la expresión de la voluntad general, pudiendo concurrir a su formación todos los ciudadanos, personalmente o por medio de sus representantes, debiendo ser la misma para todos, tanto si castiga como protege:

5º. Todos los ciudadanos son iguales ante la ley e igualmente admisibles a todas las dignidades, funciones y empleos públicos, sin más distinción que la de sus virtudes y la de sus talentos:

6º. Nadie puede ser acusado ni privado de su libertad más que en los casos prescritos por la ley y con arreglo a las formas establecidas:

7º. Nadie puede ser molestado por sus opiniones, incluso las religiosas, a menos que se hagan manifestaciones

que trastorren el orden público establecido por la ley:

8º. Siendo la libre comunicación del pensamiento y de la opinión uno de los más preciados derechos del hombre, todo ciudadano puede hablar, escribir y publicar libremente:

9º. Siendo indispensable establecer una contribución común para atender a los gastos de la administración y al sosten de la fuerza pública, deben todos los ciudadanos contribuir a ella en proporción a sus haberes;

10º. La propiedad es un derecho sagrado e inviolable; nadie puede ser privado de ella, como no sea en caso de utilidad pública y previa indemnización.

Esos ideales han legado consecuencias políticas e históricas en la evolución de la humanidad y tuvieron que influir como lo hizo The First Bill of Rights del Estado de Virginia, en junio 12 de 1776 y el proyecto de constitución de los Estados Unidos de Norteamérica de la Asamblea de Filadelfia en 1787. (7)

7.- Sánchez Viamonte Carlos. dice que "la Declaración de Derechos sancionada en Virginia en 1776, (que) es la primera Declaración completa de los Derechos del Hombre y de los principios fundamentales que los inspiran". Los Derechos del Hombre en la Revolución Francesa. UNAM. México, 1956. pág. 8

y al pensamiento liberal mexicano del siglo XIX y a los constituyentes de 1857.

En la mayor parte de las constituciones del siglo XIX se advierte que el verbo garantizar es empleado en la acepción de reconocer y de proclamar derechos cuya existencia se considera anterior a la constitución y al Estado mismo. Lo único que los constituyentes se creen autorizados a hacer, respecto de ellos, es reconocerlos y darles estado jurídico, mediante disposiciones escritas, en las cuales se consignan expresamente. (8)

Así, en el proyecto de la Constitución de 1857, se consagra el Título I.- Sección 1ª, Derechos del Hombre que en el artículo 1º dice :

" El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.

En consecuencia declara : que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y defender las garantías que otorga la presente Constitución "

El señor Aranda dice que, como la Constitución tiene por objeto asegurar los derechos del hombre, es menester que comience hablando de ellos. (9)

En la sesión del 11 de julio de 1856, bajo la Presidencia de don Valentín Gómez Farias, en el curso de debate el señor Díaz González propuso que en

8.- Sánchez Viamonte Carlos. Ob. cit. págs. 70 y 71.

9.- Zarco Francisco. Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856 - 1857). El Colegio de México, 1957. pág. 249.

lugar del verbo defender se pusiera éste, sostener.

La Comisión adoptó la reforma con la cual se declaró suficientemente discutido, hubo lugar a votar y se aprobó. (10)

Para Hans Kelsen en el orden jurídico nacional, " el grado superior del derecho positivo es la Constitución, entendida en el sentido material de la palabra, cuya función esencial es la de designar los órganos encargados de la creación de las normas generales y determinar el procedimiento que deben seguir. Estas normas generales forman lo que se denomina la legislación ". (11)

Señala también, que por... " constitución en sentido material se entiende pues, aquellas normas que se refieren a los órganos superiores (constitución en sentido estricto) y a las relaciones de los súbditos con el poder estatal (constitución en sentido amplio) ". (12)

El contenido esencial y mínimo de una Constitución es la creación y organización de los poderes públicos supremos para evitar los abusos del poder,

10.- *Idem. pág. 251.*

11.- *Teoría Pura del Derecho. (Introducción a la Ciencia del Derecho). 11a. ed. Ed. Universitaria de Buenos Aires, Argentina. 1973. págs. 147 y 148.*

12.- *Kelsen Hans. Teoría General del Estado. Ed. Labor, S.A. Barcelona 1934. pág. 330.*

esto lo indica Felipe Tena Ramírez, (13) que se adhiere al criterio de Kelsen al hablar de la Constitución en sentido material al referirse a la creación de las leyes y " también aquellas normas que regulan la creación y la competencia de los órganos ejecutivos y judiciales supremos ".

Eduardo García Máynez sostiene que la palabra constitución se aplica desde el punto de vista material " a la organización política, a la competencia de diversos poderes y a los principios conserrientes al status de las personas ". (14)

Según Euquerio Guerrero, " doctrinalmente se había avanzado bastante para esa época, pues desde fines del siglo XIX, ya los tratadistas de Francia o de Inglaterra, así como la Santa Sede en la Encíclica Rerum Novarum, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de fórmulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose ". (15)

13.- Derecho Constitucional Mexicano. 9a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1968. pág. 21.

14.- Introducción al Estudio del Derecho. 21a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1973. pág. 137.

15.- Manual de Derecho del Trabajo. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1966. pág. 23.

· El derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

(16)

En la Constitución de 1857 se consignaron los derechos del hombre y éstos pasaron como Garantías Individuales a la Constitución de 1917. En esos Títulos de ambas Constituciones prevalecieron principios de igualdad y de libertad.

En los artículos 1º, 2º, y, 12 de dichas constituciones se establecen garantías de igualdad, reconociendo en el artículo 1º los derechos naturales del hombre y que estos no deben restringirse sino como arreglo a la Constitución. En el artículo 2º se prohíbe la esclavitud y se iguala todos los individuos como hombres libres y sujetos a la protección de las leyes. En el artículo 12 se establece que no se reconocerán o establecerán prerrogativas, confirmando el principio de que todos los habitantes son iguales en derechos. El artículo 5º garantiza a todos la libertad de prestar trabajos personales y de escoger su medio de sustento y en él se establece que nadie puede ser obligado por otro a prestar trabajos personales, combatiendo así cualquier probable desigualdad.

16.- Cueva Mario De la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1972. pág. 38. Tomo I.

El 23 de enero de 1917 se presentó el dictamen sobre los Artículos 5º y 123, que fueron aprobados por unanimidad de ciento sesenta y tres votos, estableciéndose así por vez primera los Derechos Sociales del Trabajo en una Declaración Constitucional. En forma definitiva con esa aprobación se había solidarizado a la clase obrera con la nueva Constitución. (17)

El Doctor Luis P. Frescura, en su obra *Curso de Legislación del Trabajo*, dice: "el hombre es un ser gregario y que la idea de cooperación, la de unir a las propias energías a las de los demás, ha aparecido en todos los tiempos y lugares como una necesidad vital." (18)

El Art. 123 Constitucional señala: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Fracción XVI.- Tanto los obreros como empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.:

17.- Gómez González Anely. *El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios*.

1a. ed. Ed. Porrúa, S.A. México, 1977. pág. 63.

18.- Ramos Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano*. pág. 27.

Ley Federal del Trabajo, Art. 258 : Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Ley Federal del Trabajo, Art. 356 : Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Bry señala que la asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no sólo y aislado. La naturaleza y las necesidades del hombre hacen pues, de la asociación un derecho primordial que el legislador no puede prohibir. (19)

III. SINDICACION ÚNICA Y SINDICACION PLURAL.

Entendemos por sindicación única el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.

Con un lapso intermedio de treinta años, dos grandes maestros de Francia, Georges Scelle y Paul Durand sostuvieron una polémica en torno al tema que vamos a considerar. El primero, profesor de la Universidad de Dijon, sostuvo en el año de 1927 que "el interés profesional es uno solo, por lo que la sindicalización plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras."

Paul Durand, maestro de la Universidad de París replicó en el año de 1956, que "un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte no es aconsejable confiar en una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indecible como el sistema de partido político único."

La misma polémica se desarrolló entre nosotros en los dos proyectos que precedieron a la Ley de 1931, pues el Proyecto Fontes Gil consagró la sindicación única, el de la Secretaría de Industria proclamó la sindicación plural. La Exposición de motivos del primero trató de justificar la tesis de la sindicación única :

El Código sólo reconoce como tal al sindicato mayoritario. La asociación de trabajadores de la minoría no es sindicato, no puede ser registrado y no tiene existencia legal. Innumerables conflictos entre patronos y trabajadores y entre trabajadores entre sí, se evitarán con este sistema. Es de sobra conocido el caso de que algunos patronos fomentan la división entre sus trabajadores y ven con agrado que se organicen varios sindicatos en su empresa, pues saben de sobra que con la división de los trabajadores podrán conceder siempre lo menos posible.

El sindicato mayoritario unifica la fuerza de los trabajadores y presenta un solo frente ; una sola persona moral representa y defiende los intereses comunes de la profesión y celebra el contrato colectivo.

La Exposición de motivos del segundo proyecto reconoció los inconvenientes de lo que llamo la libertad sindical, pero llegó a la conclusión de que la u_

nidad de los trabajadores debe ser obra de ellos y no de la ley; por lo tanto, se decidió por la sindicación plural.

La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del Estado.

Los autores de la Ley de 1931 se dieron cuenta de que la representación de la comunidad obrera frente al patrono, sobre todo al capítulo relativo a la celebración del contrato colectivo, no podía entregarse a todos los sindicatos. Adoptó entonces una solución propia apartada del derecho de otros pueblos, que consistió en otorgar al sindicato mayoritario la facultad exclusiva de negociar y celebrar con el empresario el contrato colectivo; lo cual permitió el respeto integral del principio de libertad de sindicación y la unificación del interés profesional, ya que las condiciones de prestación de los servicios regirían para todos los trabajadores de la negociación; así se desprende del artículo 48 de la Ley.

La comisión que preparó la Ley nueva se encontró ante un hecho consumado, que no solamente contaba con la aprobación de trabajadores y patronos, sino que, además, había sido convalidado al través de sus años de vigencia. (20)

Por lo tanto puede afirmarse que la polémica está concluida para el derecho mexicano.

Parece que la idea del sindicalismo único sería congruente con un concepto más estrecho de la unidad sindical. La pluralidad puede ser un buen pretexto para que los patrones logren la división del movimiento obrero. Sin embargo resulta incompatible con el principio de libertad sindical que sanciona la Constitución.

De alguna manera la idea de sindicato más representativo viene a resolver el problema en términos paralelos, aún cuando atienda a otra instancia de la vida sindical, esto es, ya no al nacimiento de los organismos sino a su eficacia, ya que solo el sindicato mayoritario tendrá la posibilidad de celebrar y administrar los contratos colectivos de trabajo y de utilizar el recurso de la huelga. (21)

20.- Cueva Mario De la. Ob. cit. págs. 323 - 325. Tomo II.

21.- Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México 1974.

IV. REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS.

Se da el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

El derecho mexicano adoptó este sistema de su reconocimiento como personas jurídicas desde la Ley Veracruzana de 1918, cuyo artículo 143 decía: "Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de los asociados", disposición que se ha repetido en todas las leyes del trabajo hasta el artículo 374 de la Legislación vigente. (22)

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos; requisitos de fondo y requisitos de forma: los primeros se subdividen en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

Los segundos son requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación. (23)

Los requisitos de fondo, que son los que integran el ser social del sindicato; requisitos en cuanto a las personas, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y requisitos formales.

22. Cueva Mario De la. Ob. cit. pág. 331.

23. Idem. pág. 332.

Los requisitos de fondo son los elementos que integrón al ser social del sin-
dicato.

El es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o patro-
nos. En consecuencia, una asociación de personas que no posean una de las ca-
racterísticas mencionadas, podrán ser una asociación civil o mercantil, pero no
un sindicato; y por otra parte, el sindicato mixto es un imposible en el dere-
cho mexicano.

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

Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la frac. I del art. 249
de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políti-
cos.

Los dos requisitos son elementos integrantes de la definición del sindicato
del artículo 356 de la Ley, lo que justifica su caracterización como los elemen-
tos que integran el ser social del sindicato. (24)

Artículos de la Ley Federal del Trabajo que señalen los requisitos para constituir un sindicato:

Art. 365.- 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 las 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, empresa 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 a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las autoridades están obligadas a registrar a los sindicatos dentro de los términos de la Ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no se registra el sindicato por las autoridades automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la de

TESIS DONADA POR

D. G. B. - UNANI

39.

fensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Art. 36. - El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 34; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Hay que tener en cuenta que el derecho de asociación profesional conforme al artículo 123 (Constitucional); no debe tener restricciones.

Como dispone la parte final del precepto anterior, si después del término de sesenta días de haberse solicitado el registro del sindicato y la junta no hubiere decretado el mismo o la autoridad del trabajo correspondiente en caso de jurisdicción federal, los representantes del sindicato presentarán una solicitud dentro del término de tres días requiriendo a las autoridades encargadas del registro, en sus respectivos casos para el efecto de que se les expida la

constancia respectiva, que producirá efectos jurídicos del Registro.

En caso de que no se expida la constancia, la personalidad del sindicato para los efectos legales, se comprueba con las hojas selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización. (25)

Los requisitos de fondo se refieren:

- a) a las personas que pueden ejercitar el derecho.
- b) al objeto.
- c) organización del sindicato.

Los requisitos de forma se refieren:

- a) a los trabajos que preceden a la constitución del sindicato.
- b) a las actividades del mismo. (26)

25.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. pág. 359.

26.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 2a. ed. pág. 244. 1949.

V. REGISTRO DEL SINDICATO

La Ley acepta que los sindicatos existen desde antes de registrarse " los sindicatos deben registrarse... a cuyo efecto remitirán..."

Es evidente que el registro supone que el sindicato ha nacido de un acuerdo al que se le ha dado la debida forma escrita.

Ya que exigen que se remitan "por duplicado" copias de los acuerdos que sirvieron para su constitución.

Distinta competencia que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Preven-
ción Social o bien a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El registro es un acto administrativo y no un acto jurisdiccional.

En el registro de un sindicato no se dan los supuestos de la función jurisdiccional. No se trata de resolver, mediante ese acto, un conflicto preexistente. Se trata, por el contrario, de la ejecución de un acto que determina una situación jurídica. (27)

El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato.

27.- Buen Lozano Néstor, de. Ob. cit. pág. 615-616.

Los apuntes históricos y de derecho comparado el maestro Mario de la Cueva señala en su libro (28). El 21 de junio de 1824 Francis Place logró que el Parlamento Inglés votara la ley derogatoria de las Leyes de 1789 y 1800, con lo cual la coalición y las uniones de trabajadores dejaron de ser actos delictivos. Así se inició la era de la tolerancia para los sindicatos obreros.

Desde aquella época, los sindicatos ingleses rechazaron cualquier forma de intervención del estado en su organización y en su vida interna.

Consecuentemente, los sindicatos no están sujetos a inscripción, registro o depósito de sus estatutos ante alguna autoridad, para exigir la celebración de los contratos colectivos o acudir a la huelga, pero carecen de personalidad jurídica, lo que les impide la defensa de sus intereses en el poder judicial.

(29)

La Legislación Italiana dice que el acto de registro de un sindicato tiene efectos constitutivos, los que consisten en la adquisición de la personalidad jurídica.

A diferencia de las leyes inglesas e italianas, la Ley Francesa de 1884 exige el depósito de los estatutos, a cambio de la personalidad jurídica. (30)

28. - Cueva Mario De la. Ob. cit. pág. 337.

29. - Idem. pág. 338.

30. - Idem. pág. 338.

El derecho internacional del trabajo; la O.I.T. no se ha pronunciado expresamente sobre el tema, ni ha elaborado una teoría específica.

Sus comentaristas citan los artículos segundo, que previene que la constitución de las organizaciones sindicales no puede estar sujeta a una autorización previa, y el séptimo, que expresa que la adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite los principios de la libertad sindical (Convenio 87 del año 1948).

Tenemos como antecedentes del registro en México, las Leyes de Tamaulipas y Veracruz y en los Proyectos de Portes Gil.

Las Leyes del trabajo de Veracruz: el 16 de octubre de 1915, Agustín Millón, gobernador constitucional del Estado, reconoció por primera vez entre nosotros la libertad sindical. Después de algunas definiciones, previno en el artículo quinto que:

Toda asociación o sindicato deberá registrarse comunicando a las juntas de Administración civil o a las corporaciones que legalmente las sustituyen: su objeto, la manera de hacerse de recursos, el uso que hará de ellos, las condiciones de admisión y separación de sus miembros y el modo de nombramiento de su mesa directiva.

Nuevamente nos sale al paso, después de la promulgación de la Carta Magna de 1917, la Ley del Trabajo de 1918, primera de la nueva República. El artículo 144, señaló los requisitos para la constitución de los sindicatos: veinte trabajadores, por lo menos; funcionar de conformidad con un reglamento, libremente formado por los asociados, según el artículo 145; inscripción ante la autoridad municipal. De acuerdo con el artículo 146, a la solicitud de inscripción debía acompañarse copia del acta constitutiva, copia del acta de la sesión en que se hubiese designado la mesa directiva y una copia de los estatutos. Finalmente, la autoridad municipal debía de hacer de inmediato la inscripción, sin poderla negar salvo que no se hubiesen satisfecho los requisitos señalados en el artículo 144.

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas: la seleccionamos porque representa una corriente que se presentaría en uno de los proyectos que presentieron a la Ley de 1931. Fue promulgada el 12 de junio de 1925, por el entonces gobernador Emilio Portes Gil. (31)

La negación de la solicitud de registro del sindicato la señala el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

31.- Cueva Mario De la Ob. cit. págs. 338 y 339.

El registro podrá negarse:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 361, de la misma Ley; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos, que se establecen para el registro de Sindicatos, ninguna de las Autoridades podrá negarlo.

Si las autoridades ante las que se presentó la solicitud de registro, no resuelven dentro de un término de sesenta días, los solicitantes, podrán requerirla para que dicten resolución, y si no lo hacen dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligadas las autoridades, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Este precepto es de mucha importancia; tiende a ser efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, ipso jure, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán ex-

pedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurrir en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. (32)

32.- Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentario. pág. 158.

CAPITULO SEGUNDO.-

*EL SINDICALISMO Y LOS TRABAJADORES DE LAS
INSTITUCIONES CREDITICIAS.*

- I.- Fondo ideológico del sindicalismo.*
- II.- Los principales problemas del sindicalismo.*
- III.- La unidad de los trabajadores de las
instituciones crediticias.*
- IV.- Las principales corrientes sindicales.*
- V.- La personalidad jurídica de los sindicatos.*

I. FONDO IDEOLÓGICO DEL SINDICALISMO.

El sindicalismo tiene como primer objetivo obtener la dignidad humana, la superación del trabajador.

Los objetivos del sindicalismo no se deben limitar a la lucha contra el empresario, sino de alcanzar el poder para garantizar al mundo, impulsando el espíritu de los trabajadores.

Las asociaciones de obreros, han procurado en todos los tiempos ayudarse a ellos mismos en busca de una mejor justicia.

El sindicato no se debe conformar con lograr las mínimas protecciones del trabajador, sino que luche por los servicios al alcance del hombre. Dicha asociación no debe desaparecer y, sobre todo, cuando subsiste la explotación del hombre por el hombre.

El sindicato como garantía del derecho individual del trabajo, no busca únicamente la unión de los trabajadores, sino que trata de obtener un mejoramiento en las condiciones de vida y en la aplicación de una justicia social.

La satisfacción de necesidades y aspiraciones de las personas humanas, en cuanto a los trabajadores para superar la realización de los fines humanos y sociales y la realización entre el trabajo y su grupo debe estar regulada por el Derecho.

El Manifiesto Comunista dice; "Únicamente la Asociación Profesional, permite a los trabajadores luchar; contra sus patrones para vivir mejor y solamente la unión de las Asociaciones Profesionales, permite al trabajo luchar contra el Capital, la simple Asociación Profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa, las Uniones Sindicales permiten el cambio de la organización social, la Asociación Profesional es un organismo con fines económicos limitados, las Uniones Sindicales tienen un fin total, de carácter político, la Asociación Profesional, contempla el presente, las Uniones Sindicales miran hacia el futuro." El mismo manifiesto comunista tiene como lema principal "Proletarios de todos los países unidos."

La finalidad del Derecho del Trabajo y del Sindicato es la protección para el hombre que trabaja.

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos;

La Asociación Profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los tra-

bajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la Asociación profesional de patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad. (33)

33. - Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios pág. 155.

II. LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SINDICALISMO.

Como lo hemos mencionado, la existencia del sindicato nació entre los obreros debido a la injusticia, explotación, abuso del poder, exigiendo del obrero toda su capacidad y rendimiento, recibiendo un raquitico salario con el cual trata de sobrevivir.

El primer problema que se presenta es el desequilibrio entre las fuerzas sociales y económicas entre el mismo trabajador.

Entonces podemos decir que el primer problema a resolver es obtener un salario mínimo necesario para que el trabajador pueda convivir de una manera civilizada en unión de su familia y del grupo social al cual pertenece.

Luchar por la unificación de los miembros de un sindicato con el otro que desarrollan diferentes labores, pero el fin es el mismo.

El reconocimiento del sindicato por parte del Estado, por medio, del registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, es un obstáculo para la libertad sindical en una sociedad de economía mixta, como la nuestra.

*La libertad personal de sindicación en el orden jurídico mexicano nos dice:
La sindicación es un derecho de cada trabajador, más no un deber. (34)*

*La nueva Ley Federal del Trabajo debe ser considerada como los mínimos de
rechos que pueden obtener tanto los obreros como los patrones.*

*En una sociedad capitalista en la que un conflicto industrial pueda afectar
a la comunidad de manera seria, la incidencia de la intervención que cualquier
gobierno pueda intentar, exceptuando el caso de una guerra, será normalmente
en ventaja de las clases ricas y de los que manejan sus intereses, y en desven-
taja de los sindicatos. (35)*

*La concentración de poder económico y el consecuente desempleo de trabajo y
capital son problemas inseparables en una democracia moderna con empresas pri-
vadas. (36)*

Los sindicatos se ven involucrados en asuntos políticos de suma importancia.

*La intervención del gobierno en los conflictos laborales en nombre de la so-
ciedad para evitar un caos nacional. En ocasiones interviene con el empleo
del ejercito; y en otras ocasiones por medio de una resolución judicial.*

34.-Gueva Mario De la. Ob. cit. pág. 302. Tomo II

35.- Laski Harold J. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. Fondo de Cultura Eco-
nómica. pág. 28.

36.- Idem. pág. 37.

Vemos que la requisa es un instrumento del cual se vale el Estado para salvaguardar determinada situación que es propiciada por un movimiento obrero, en el cual no hay una resolución favorable para ambas partes. Mientras tanto, si existe fundamento jurídico para que ese movimiento se lleve a cabo (huelga), la requisa es anticonstitucional.

La organización a gran escala de un servicio de espionaje por las empresas en contra de los sindicatos, la formación de comités de vigilancia, el empleo de esquirolas, conducen a la violencia.

De tal manera que el gobierno tiene que intervenir.

La propiedad de los medios de producción está en su inmensa mayoría en manos de los particulares.

El atraso técnico importante significa la muerte industrial si no se disfruta de la benevolencia de los banqueros. Indudablemente éstos operan dentro de los límites que les señalan el Consejo de la Reserva Federal y la Comisión de Seguros y Cambios.

Su objetivo común consiste en mantener la confianza conservando la estabilidad en el campo financiero significa que el poder está más que nunca centrali-

zado en estos grupos, y que mientras más rápido sea el progreso tecnológico, mayor será el grado de la centralización.

Las cuestiones sociales como el suministro de habitaciones apropiadas, atención médica a bajo costo, métodos educativos satisfactorios en las escuelas.

Un partido político formado con los sindicatos como núcleo haría que muchos de ellos, en cualquier estado de adelanto en que estuvieran, pasaran de un papel de espectadores a un papel de actores.

Otro problema sería la acción sindical para impedir que se empleen inventos, al igual que forzar al empresario a dar empleo a trabajadores innecesarios.

(37)

Un sindicato necesita disciplina, y ésta no debe de ser impuesta por el gobierno. Cuando existe cambio de líder en un sindicato ya sea, por haber cumplido con su período, o se le inflama, o por su muerte se corre el riesgo de que el nuevo dirigente perjudique seriamente al sindicato mismo.

El interés sobresaliente de los sindicatos no es simplemente la eficacia de sus propios miembros, sino también en la eficacia de la dirección, en sus aspectos administrativo y técnico.

Los objetivos del sindicalismo no pueden ser únicamente entablar combate en el campo de batalla económico. En todo momento crítico, la lucha pasa a te__

ner lugar en el escenario político.

Debe haber democracia interna en los sindicatos y también deben de estar capacitados para demostrar eficazmente su fuerza en la arena política. (38)

La justicia social, según se deriva de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que éstos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura; pero este concepto de justicia social del legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del artículo 123 constitucional que impone como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado. (39)

38.- Idem. pág. 187.

39.- Traeba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios. pág. 25

III. LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES CREDITICIAS.

La convención colectiva de trabajo en parte ha resuelto el problema de la modificación de los contratos individuales de trabajo, ya que estos deben adecuarse a aquellos, teniendo en cuenta las revisiones a los contratos colectivos de trabajo.

El problema se presenta por demás interesante, tomando en consideración que en la práctica, la inmensa mayoría de los trabajadores está al margen de los beneficios de la contratación colectiva, es decir, que se encuentran sujetos a una contratación individual de trabajo, desconociendo sistemas y derechos para demandar la modificación de las bases de su contrato de trabajo, generalmente están a expensas del patrono, para que éste unilateralmente les mejore sus salarios, llegando el caso de que un sin número de patronos a fin de provocar que los trabajadores den por terminado su contrato de trabajo se nieguen a cualquier gestión extrajudicial de documentos de salarios y verdaderamente congelen a los trabajadores en sus puestos.

Esta situación también ha sido determinante para que los patronos se resistan por todos los medios a su alcance a concertar contratos colectivos de trabajo con sindicatos de lucha y a cambio de ello prefieren pactos aviesos con sindicatos blancos. (40)

40.- Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México 1967. Ed. Oficinas de Asesores del Trabajo. pág. 316.

El Reglamento del Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, expedido por el Presidente don Lázaro Cárdenas, el 15 de noviembre de 1937, restringe el derecho de huelga para los trabajadores de los Bancos; en los términos siguientes:

Art. 25.- Las labores nunca se podrán suspender en las Institu_ ciones de Crédito, en las Auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquier otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen.

Esta disposición, como otras igualmente repugnantes por el privilegio que en_ trañan para las empresas bancarias, contraría mandamientos expresos del artículo 123 del Código supremo; es notoriamente inconstitucional. (41)

41.- Trueba Urbina Alberto.- *Evolución de la Huelga*. Ed. Botas. México 1950. págs. 228 y 229.

IV. PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES.

Ley de Relaciones Industriales (1971) .- Significa una organización temporal o permanente que:

a) *esta constituida en forma total o principal de trabajadores de una o varias clases y es una organización cuyos principales objetivos incluyen la regulación de relaciones de esa o esas clases y empleados u organizaciones de empleadores.*

b) *es una federación de organizaciones y trabajadores.*

En el apartado 3 se agrega que "en esta ley, sindicato (Trade Union) significa una organización de trabajadores que se encuentra debidamente registrada como sindicato, de acuerdo a esta ley."

La ley Francesa de 1927, promulgada el 1º de marzo del mismo año y que integra el libro tercero del "Código del Trabajo", en su artículo 1º dispone que "los sindicatos profesionales tienen por objeto exclusivamente, el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales, agrícolas."

En la República Federal Alemana de acuerdo al artículo 92 de la Ley Fundamental de Bonn y conforme a la versión de Huek y Nipperdey es asociación profesional (coalición) "toda unión libre, jurídico, privada y corporativa de traba_

padrones o empleadores, independiente y por encima de la Empresa, para la defensa de los intereses colectivos y, en último caso, por medio de las contiendas laborales.

En Panamá en su Código de Trabajo en el artículo 276, señala, que "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, o de patrones o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, sociales y comunes. (42)

El Código de Trabajo (chileno (ed. 1971, en su artículo 367) dispone que "los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán instituciones de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a producción, y por consiguiente se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entorpecen la disciplina y el orden en el trabajo." (43)

Legislación Inglesa. - El registro de los Trade Unions, sirvió para dotarlas de personalidad jurídica; pero la falta de registro no produce la inexistencia jurídica de la asociación.

42.- Buen Lozano Néstor Oe. Ob. cit. Tomo I. pág. 595.

43.- Idem. Tomo II. pág. 596.

Toda Trade Union, registrado o sin registro, puede demandar la firma de un contrato colectivo de trabajo o ir a una huelga.

El registro y el régimen de la personalidad jurídica son útiles en cuanto se afecten los bienes comunes y su administración, pues si falta el registro, el patrimonio sindical aparecerá como propiedad de particulares, por otra parte, para que el sindicato pueda dedicarse a actividades políticas es indispensable el registro.

Legislación Francesa.- La Ley de Sindicatos Profesionales de 1884 exigió de los administradores de cualquier sindicato el depósito de los estatutos y la indicación de las personas que integran los comités directivos; y en el artículo noveno autorizó una multa para el administrador que dejara de cumplir la obligación mencionada y facultó a la autoridad competente para decretar la disolución del sindicato que violara aquel principio. Fácilmente se explica el criterio de la Ley; la libertad de asociación no existía en Francia; más aún, ninguna asociación de más de veinte personas podía funcionar, a menos de someterse a la vigilancia de la autoridad municipal; no se querían asociaciones clandestinas. La Ley de 1884, aseguro la libertad de asociación profesional, era una ley de excepción pero no se quiso organizar a la asociación profesional oculta, porque, a pretexto de ella, se habrían podido organizar todo género de asociaciones.

En el año de 1901, al dictarse la Ley General de Asociaciones, se suprimió la legislación represiva de las asociaciones; éstas pudieron organizarse libremente. (44)

La doctrina Francesa hace resaltar con insistencia que el depósito de los estatutos en manera alguna significa subordinación de los sindicatos a la autoridad.

Es una simple formalidad y la autoridad nada tiene que hacer, como no sea recibir los documentos que se le presenten.

Legislación Chilena. - En la época de la democracia el Código de Trabajo adoptó un sistema esencialmente diverso al de Francia: los sindicatos se forman y funcionan bajo la vigilancia de las autoridades del trabajo. Gaete Barrios señala las siguientes etapas para obtener el registro del sindicato:

- a) Presentación de una solicitud a la Inspección del Trabajo acompañada del acta constitutiva del sindicato, de los estatutos y de los nombres de las personas que formen la directiva.
- b) La Inspección del Trabajo analiza los documentos y formula las observaciones que estime pertinentes.

44.- Cueva Mario De La. Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. 1970. Ed. Porrúa, S.A. pág. 419.

c) Subsanadas las diferencias, se pasa el expediente al Ministro del Trabajo y, en su oportunidad, al Presidente de la República, para que otorgue la personalidad jurídica.

d) Obtenida dicha personalidad jurídica se registra el sindicato.

La diferencia del derecho Francés, el registro del sindicato chileno sirve para comprobar que se han satisfecho, a satisfacción de las autoridades, los requisitos exigidos por la ley para la constitución de los sindicatos.

Legislación Italiana. - En el Capítulo la Formación del Derecho Colectivo del Trabajo transcribimos el artículo 39 de la Constitución de la República Italiana de 27 de diciembre de 1947. De él se desprende que la única obligación que puede imponerse a los sindicatos es su registro y que este deberá decretarse si los estatutos coinciden con los principios democráticos.

Francesco Antonio Pasarelli sostiene que no es una obligación sino una carga.

Pietro Gasparri dice que el registro es un acto declarativo de conocimiento existencial y formal. (45)

45. - Cueva Mario De la. Ob. cit. pág. 419.

El acto de registro tiene efectos constitutivos, los que consisten en la adquisición de la personalidad jurídica. Pero el efecto jurídico de la personificación deriva automáticamente del mero hecho de la inscripción y no de la voluntad del registrador. (46)

46.- Cueva Mario De la Ob. cit. pág. 420.

V. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Tesis de Savigny. "Para los partidarios de la teoría de la fricción y una parte de los individualistas, el reconocimiento tiene un valor constitutivo. La Ley es la que crea la cualidad de una persona jurídica." (Teoría pág. 379)

Tesis de Beseler y Gierk. "El reconocimiento no es producción sino aplicación de un principio general que presta la personalidad y solo tiene una importancia declarativa." (47)

Tesis de Ferrara. "El reconocimiento tiene un valor constitutivo. El reconocimiento produce precisamente la personalidad, concede la forma unitaria, imprime ese sello jurídico a las organizaciones sociales, y éste es, un efecto nuevo que antes no existía y que las partes por sí solas eran importantes para producir."

Néstor de Buen Lozano. "En un sentido político, el registro, sin duda es un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva (art. 365) y en la de proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, comunicar los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos y dar los avisos de

altas y bajas de sus miembros. (art. 367).

En un sentido jurídico sólo de la ubicación de los preceptos que integran el capítulo de la ley podrá inferirse que el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les corresponden. (48)

La negativa del registro no implica en modo alguno la disolución de los sindicatos, pero éstos no podrán, en tanto no la obtengan, participar por sí mismos en el mundo jurídico-social.

Su capacidad de goce es limitada. Esta limitación resulta de las disposiciones de los artículos 374 y 378, que le prohíben por lo que se ve a la adquisición de bienes muebles, el ejercicio del comercio con ánimo de lucro; no hay prohibición para realizar una función de intermediación, aunque la adquisición sea ilimitada; de los bienes inmuebles que la constriñe a los que directa o indirectamente se destina al objeto de su institución. De estas mismas disposiciones deriva que puede celebrar aquellos actos jurídicos de derecho común, que se relacionan directa o indirectamente con el objeto (de su institución) y fines del sindicato.

A esa capacidad de goce, corresponde la correlativa, capacidad de ejercicio.

El sindicato tiene la facultad para estar en juicio como actor o como demandado en defensa de los intereses de la asociación.

En materia de trabajo (capacidad profesional), tiene por derecho propio la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federación y confederaciones, concretar los pactos de solidaridad nacional e internacional que juzgue pertinentes; puede estar en juicio por derecho propio para la defensa y mejoramiento de los intereses colectivos de los agremiados así como para exigir la vigencia de los pactos celebrados con el patrón. Es además, representante legal de sus agremiados, tanto desde el punto de vista sustantivo como procesal (art. 375 y 376). Esta es la representación procesal, termina si el trabajador se apersona propio, sin necesidad de revocar el mandato, pero si formulando su petición relativa al artículo 375. Desde el punto de vista de los derechos sustantivos, el sindicato representa a sus agremiados para fijar las condiciones de trabajo. Art. 386 y 391.

No tienen, sin embargo, la facultad de afectar los derechos adquiridos por los trabajadores que lo constituyen art. 34. (49)

La personalidad jurídica de las comunidades menores no es una donación del estado, sino el reconocimiento de una realidad social, cuyos intereses deben ser protegidos por el orden jurídico.

49.- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México. 1973
págs. 258 y 259.

Esa es la historia de los sindicatos, las comunidades humanas que impusieron su personalidad.

La personalidad jurídica de los sindicatos en el derecho mexicano; nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta, que puede decirse universal, del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero en algunas circunstancias especiales obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos. (50)

Las fracciones XVI a XIX de la Declaración reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos.

En armonía con la jurisprudencia de la Cuarta Sala, que la personalidad de los sindicatos nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autentificar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones.

La personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social, distinta de las dos viejas categorías, porque no es ni una persona estatal ni una sociedad civil o mercantil. (51)

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo hace una alusión respecto de la personalidad jurídica; su obtención.

50.- Cueva Mario De la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 1a. ed. Porrúa S.A. 1979. pág. 348. tomo II.

51.- *Idem*. pág. 349.

En los dos últimos párrafos de dicho artículo da a entender de que el sindicato una vez que ha cumplido con los requisitos establecidos en la Ley; y las autoridades no han dado resolución transcurrido el término de sesenta días y los tres del requerimiento, no podrá negar el registro, por lo tanto el sindicato adquiere la personalidad jurídica para sus efectos legales.

La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos. (52)

CAPITULO TERCERO.-

*LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES
DE LAS INSTITUCIONES CREDITICIAS.*

I.- Definición del contrato colectivo.

II.- Elementos del contrato colectivo.

III.- Presupuestos fundamentales.

*IV.- Requisitos para la celebración de los
contratos colectivos.*

*V.- Inexistencia y nulidad de los contratos
colectivos.*

VI.- La vida de los contratos colectivos.

1. DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO.

En nuestro país el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica que no queda comprendido dentro de los marcos del derecho civil, es una figura jurídica autónoma de carácter social que tiene por objeto, cuando es escrito, que se consignen en él todas las normas favorables y proteccionistas de los trabajadores siendo a la vez instrumento de comunidad entre el trabajador y el patrón. Es un contrato evolucionado como dijo Macías. (53)

Por primera vez se habla de contrato de trabajo en la Constitución Mexicana de 1917... como contrato de personas desiguales.

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. - Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio es

53.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 233.

tablecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo. (54)

El contrato colectivo no es una institución de derecho público ni de derecho privado, ni materia de ambas disciplinas, como imposible es mezclar agua con aceite. También los maestros mexicanos han participado en la discusión e interpretación del contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, sólo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social. El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesta por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado.

Es instituto de derecho social autónomo. (55)

54.- Trueba Urbina Alberto. *Ub. cit.* pág. 277.

55.- *Idem.* pág. 384.

Nuestra Ley laboral, en el artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición desprenden conclusiones contradictorias los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que sostengan, pues para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, sino que lo consideran como de ejecución por cuanto que según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus apremiados... la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, salarios, movimientos de personas, etc. En realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases. Más aún, según una característica de nuestro contrato colectivo, denominada *inmediatez*, los contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo.

La Ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo, cuando no existan contratos colectivos aplicables, nuestra opinión (56) para mayor seguridad de las partes siempre será conveniente la celebración de contratos individuales, pues discrepando del criterio de los autores de la Ley y por razones elementales derivadas de la doctrina y la jurisprudencia, sostiene que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales.

La idea contraria pudo derivarse de una ponencia presentada hace años en la que, con fines autoritariamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, en el sentido de que los únicos obligados en la relación laboral eran el sindicato y el patrón, pues entre los trabajadores y el propio patrón no existía ninguna relación jurídica sino que esta solo aparecía en el vínculo creado entre los trabajadores y el sindicato.

En tales circunstancias el patrón no podía despedir a sus trabajadores sino a lo sumo, pedir su cambio al sindicato, el cual ejercía una positiva y real dictadura, contraria al espíritu y al texto del artículo 123 constitucional y de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo. (57)

56.-Guerrero Esquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 1a. ed. Ed. Porrúa S.A. 1975. pág. 293.

57.-Idem. pág. 294.

En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto. (58)

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo de trabajo se establecerán el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombres y domicilios de las partes, empresas o establecimientos en los que se aplicará, si por tiempo u obra determinadas o por tiempo indefinido.

Dentro del contenido obligatorio, es debido citar las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa, artículo 394, en cuyos términos, las que se pacten no serán inferiores a las establecidas. (59)

Obligación de convivir en paz significa el deber de no plantear durante la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el propio contrato.

58.- Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. (comentarios. pág. 165

59.- Castorena J. Jesús. Ob. cit. pág. 267.

La única cuestión que pueden plantear las partes, es la relativa al cumplimiento del contrato, nada que lo sobrepase, pero tampoco nada que lo demerite no contrariar las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo.

Se trata de una obligación que consiste en suscitar y promover un ánimo dispuesto al cumplimiento del contrato colectivo de trabajo de las partes que lo celebran y de todas aquellas personas que resulten o puedan resultar obligadas por él. (60)

Las partes en el contrato colectivo de trabajo tienen el deber de hacer extencivas sus disposiciones a los terceros.

Los terceros quedan a su vez obligados en el contrato como partes, bien por que pertenezcan a uno de los factores capital y trabajo, bien porque sean elementos de la entidad social, bien porque sea la entidad misma organizada.

60.- Castorena J. Jesús. Idem. pág. 274.

II. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Justificación del primado del elemento normativo; los artículos 46 y 47 de la Ley de 1931 decían:

En el contrato colectivo se indicarán la empresa o empresas, y los establecimientos que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica.

En el contrato colectivo se fijarán:

- I.- El monto de los salarios;
- II.- Las horas de trabajo;
- III.- La intensidad y calidad del trabajo;
- IV.- Los descansos y vacaciones;
- V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Aquella Ley nada decía respecto de la falta de fijación de las distintas condiciones de trabajo. La comisión se propuso precisar las ideas y resolver una duda que flotaba en la jurisprudencia y en la doctrina. A este efecto colocó los artículos 391, al que posteriormente se le agregaron las fracciones VII, VIII y IX y 393:

El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X.- Las demás disposiciones que convergan las partes. (61)

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

III. PRESUPUESTOS FUNDAMENTALES.

El derecho mexicano, en aplicación de la idea de la universalidad de la libertad sindical, aceptó el principio de la sindicalización plural, por lo tanto, es posible, y además frecuente, que en el interior de una misma empresa se organicen y registren varios sindicatos. Por otra parte, en virtud de la garantía constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, el legislador, desde la Ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo y otorgó al sindicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores y, consecuentemente, la de celebrarse el contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

Con estas decisiones, la legislación nacional rompió una vez más con el derecho privado, que solamente acepta la representación de voluntades y consagró la representación de intereses, con lo cual desbordó al contrato colectivo de asociación y creó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa o rama de la industria o del comercio a las que deba aplicarse.

(62)

En el derecho del trabajo; los elementos integradores del negocio jurídico son los siguientes:

a) Elementos esenciales.

1.- La voluntad que se transforma en consentimiento en los negocios bi laterales (contrato) y plurilaterales (constitución de sindicatos).

2.- Objeto posible.

b) Presupuesto de validez.

1.- Capacidad.

2.- Libre albedrío.

3.- Licitud en el objeto.

4.- Forma, sólo excepcionalmente.

c) Requisitos de eficacia.

1.- Condición resolutoria o suspensiva.

2.- Plazo suspensivo o resolutorio. (63)

El consentimiento puede definirse como el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo.

El consentimiento se manifiesta en el contrato de trabajo de dos maneras expresamente, acuerdo de las partes en forma verbal o escrita proponen y aceptan mutuamente las condiciones; tácitamente, cuando las partes realizan una serie de

63.- De Buen Lozano Néstor. Ob. cit. pág. 484 tomo I.

hechos que presuponen la aceptación. Artículo 20 Ley Federal del Trabajo. (64)

El objeto suele distinguirse en objeto directo y objeto indirecto, el primero consiste en la creación o transformación de obligaciones.

El indirecto es la cosa o conducta sobre que recae la obligación.

El artículo 1824 del Código Civil señala precisamente, "son objeto de los contratos:

- 1.- La cosa que el obligado debe dar.
- 2.- El hecho que el obligado deba o no hacer.

La obligación de dar, o prestación de cosa puede consistir, de acuerdo con el (artículo 2011 del Código Civil) en lo siguiente:

- 1.- En la traslación de dominio de cosa cierta.
- 2.- En la enajenación temporal del uso o goce de la cosa debida.
- 3.- En la restitución de la cosa ajena o pago de cosa debida.

Desde luego será también condición necesaria que la cosa objeto de la obligación de dar exista en la naturaleza, es decir, que sea físicamente posible y éste en el comercio.

Las obligaciones de hacer y no hacer, a su vez, habrán de ser posibles y lícitas (artículo 1827 Código Civil). (65)

64.- De Buen Lozano Néstor. Ob. cit. pág. 485.

65.- Idem. pág. 488.

Respecto de la "posibilidad" de la Ley sólo la menciona en forma relativa en la fracción III del artículo 5º, que prohíbe "una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo..." y el artículo 27 al mencionar que "si no se hubiere determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

La ilicitud no atiende a la esencia del negocio, sino a su validez.

Encuentro interesante el obstáculo a vencer por parte de los trabajadores referente a la obligación del patrón de no intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato. El patrón tiene una necesidad, no una obligación, de estar pendiente de las relaciones laborales, ya que éstas impulsan el desarrollo de la empresa y su intervención se debe para proteger sus intereses.

El problema trasciende en cuanto que a los trabajadores bancarios, porque la intromisión de sus patrones (particulares y Estado) no han permitido hacer uso de la facultad de pedir la intervención del Estado en favor de sus intereses individuales.

Presupuestos de validez.

Capacidad. - Entendemos por capacidad, la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas.

En nuestro derecho la ley contempla diversos casos de incapacidad de goce, pero nada señala al respecto a la capacidad de ejercicio.

Pero al mismo tiempo establece determinadas limitaciones (respecto del trabajo de mujeres y menores) que aparentemente constituyen limitaciones a su capacidad de goce, aún cuando en realidad no es así, ya que solo configuran el carácter ilícito de las actividades prohibidas.

Libre albedrío. - Néstor de Buen Lozano (66) quiere significar, de manera positiva, la ausencia de vicios de consentimiento.

En el derecho del trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. En realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazcan en condiciones indevidas, pero sin ocuparse de la condición del sujeto que acepte dichas condiciones, fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal, declara su nulidad. (art. 5º)

La ilicitud en el objeto. - Determinante en la nulidad de la cláusula respectiva juega paralelamente a la incapacidad de goce, en algunos casos. Así ocurre en el artículo 5º fracción 1, que señala la nulidad de la cláusula en que se pacte el trabajo para menores de catorce años. Debe entenderse que en ese caso

66.- De Buen Lozano Néstor. Ob. cit. pág. 492. Tomo I

concurrer dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y la otra de la ilicitud en el objeto. (67)

La forma del contrato de trabajo es consensual, pero formal sólo ad probationem de acuerdo con el artículo 24. "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte", pero ello significa solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo. (68)

Requisitos de eficacia afectan a la producción de efectos jurídicos. Es decir, los efectos del negocio jurídico laboral pueden estar sometidos a determinadas circunstancias que, al producirse, o bien permiten que empiecen a surtir, o bien que dejen de hacerlo. En cualquier caso el negocio jurídico será válido, independientemente de los efectos.

La doctrina suele señalar como requisitos de eficacia, bajo el nombre genérico de "modalidades de las obligaciones" (Manuel Borja Soriano, Teoría General de las obligaciones, Tomo II Méx. 1956 pág. 13 y 55), al plazo y a la condición. Ambos son acontecimientos futuros pero la diferencia estriba en que el plazo es cierto, aunque no siempre se sepa, cuando se va a producir en virtud de que necesariamente se producirá. (69)

67.- Idem. pág. 493. Tomo I.

68.- Idem. pág. 495. Tomo I.

69.- Idem. pág. 496. Tomo I.

La condición es incierta en cuanto, no se sabe si se producirá o no.

Se puede celebrar un contrato de trabajo de las siguientes maneras:

- 1.- A término suspensivo (cuando se fija una fecha para que, a partir de ella, nazca la relación de trabajo).
- 2.- A condición suspensiva (cuando se precisa que, de producir un determinado acontecimiento, ejemplo compra de maquila, de inmediato nacerá la relación laboral).
- 3.- Término resolutorio (cuando se fija una fecha precisa o imprecisa, para que a partir de ella cesen los efectos de la relación laboral, ejemplo trabajo de temporada).
- 4.- Condición resolutoria (cuando la permanencia del trabajador así contratado depende de que regrese o no a su trabajo un trabajador despedido, que hubiese demandado reinstalación, o un trabajador incapacitado o con licencia etc.).

En todo caso la terminación del contrato será consecuencia misma del trabajo y no del capricho de las partes. (70)

70.- Iden. pág. 498. Tomo I.

IV. REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

En principio Mario de la Cueva utiliza la vieja clasificación de requisitos materiales y formales, pero posteriormente la pasa por alto, en virtud de que los primeros serían tal vez uno sólo, a saber, la existencia de un sindicato dotado de personalidad jurídica, y que por los segundos se comprenderían de las formalidades de que debe revestirse a los contratos colectivos para que adquirieran existencia legal y puedan producir sus efectos. Por lo tanto, prefiere analizar algunas cuestiones que han preocupado a la doctrina.

La representación sindical y la de la empresa: el artículo 242, fracción III de la Ley de 1931 exigía, para los efectos del registro de los sindicatos, que se presentara a la autoridad el acta de la sesión en que se hubiese nombrado la mesa directiva de la asociación; el 248, fracción II, contemplaba la prevención al imponer a los sindicatos la obligación de indicar, en cada, ocasión, los cambios que se advinieran en la directiva; el 459, en armonía con el pensamiento de la Ley, decretaba que la personalidad se acreditaría en los términos del derecho común.

Finalmente, el 460 establecía que "salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato se ejercería por el presidente de la directiva o por la persona que ésta designare".

La doctrina de aquellos llegó a la conclusión de que el artículo 460 se refería únicamente a la capacidad procesal, por lo que, para la celebración del contrato colectivo habría que remitirse a las prevenciones estatutarias, y si faltaban, la asamblea sindical resolvería sobre la representación y las facultades de los representados.

Al enfrentar la comisión el problema se dio cuenta de que existían dos cuestiones distintas.

a) La primera era la representación del sindicato ante todas las autoridades y en sus relaciones con el patrono y con terceras personas. Vista la deficiencia de la Ley de 1931, dispuso que el artículo 376, incluido en el capítulo de sindicatos, que "la representación de éstos se ejercería por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación especial de los estatutos". Por otra parte, no podía conservarse la disposición que remitía al derecho común para acreditar la personalidad, de donde surgió el artículo 709, fracción II, que ordena que los sindicatos "acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora".

b) La segunda cuestión que se planteó se ocupaba de la representatividad para la celebración del contrato colectivo: la comisión analizó (71)

la posibilidad de crear una norma que contuviera una solución democrática, esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de presentarse a la empresa, las contraposiciones y el acuerdo al que hubieran llegado los representantes sindicales y la empresa. Pero la representación del trabajo no vio con simpatía la propuesta porque menoscababa sus facultades y abría una puerta hacia un sindicalismo democrático; por otra parte, alegaron que implicaba una intervención indevida en la libertad sindical, al imponer soluciones para los estatutos.

La teoría de la huelga-delito, aceptada por el Código Penal francés de principios del siglo pasado, independientemente de su pretendida justificación por la concepción individualista y liberal del derecho civil, se apoyaba también en la tesis de que la amenaza y con mayor razón la huelga misma, era una coacción violenta contra el patrono.

En la vida de nuestros años finales del siglo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, en los términos de los artículos 1812 y siguientes del Código Civil. Pero si algún acto del sindicato constituyera un de

lito, sería la autoridad penal la que tendría que resolver.

Los requisitos formales: son dos; la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la Ley; y anticipamos que una y otro son elementos fundamentales para la vida y eficacia de las convenciones colectivas. (72)

Un apunte de derecho comparado nacional y extranjero: los autores de la Ley del trabajo de Veracruz comprendieron la necesidad e importancia de la forma escrita para el contrato colectivo y la consignaron en el artículo 25: el contrato colectivo debe consignarse por escrito.

La Ley alemana sobre el contrato colectivo de trabajo (Tarifvertragsverordnung) de diciembre de 1918, posterior a la Ley de Veracruz, impuso en sus artículos primero y quinto la forma escrita y el depósito; la Ley nueva de 1949 recogió las dos instituciones. La legislación francesa, desde la Ley de 1919, consiguió también las dos formalidades; en el artículo 31 del actual Código del trabajo igual al de la Ley de 1919, es interesante para nosotros, porque decretó la nulidad de la convención colectiva a la que le faltase la forma escrita: la convención colectiva de trabajo debe redactarse por escrito, bajo pena de nulidad, fórmula esta última que podría ser un antecedente de nuestra Ley de 1931. Finalmente, el derecho italiano parte asimismo de la convención escrita, pero no regula la cuestión del depósito, porque, los sindicatos se han opuesto a toda regla

mentación sindical. (73)

La forma escrita en las leyes de 1931 y 1970: el breve apunte del párrafo anterior, muestra que estamos frente a una formalidad que pudiéramos nombrar universal.

La Ley de 1931, pudo haberse inspirado en la Ley francesa de 1919; en su artículo 45, párrafo primero, decía que "el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad". La exposición de motivos justificó el requisito, así como también la exigencia del depósito en un párrafo conciso:

Los contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, por la necesidad que existe de que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del sindicato contratante, sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquél, se encuentren ligadas por el contrato.

La comisión no tenía la intención de modificar el sistema, e iba a pasar el precepto tal como se hallaba redactado, cuando alguien preguntó si la nulidad afectaba únicamente a la falta de forma escrita o se extendía también a la exigen

cia de que se hiciera por triplicado.

Convencida la comisión de que quizá ni si quiera el derecho civil se hubiera atrevido a decretar una nulidad en esas condiciones, dividió el párrafo, para mencionar los tres ejemplares, exclusivamente, para los efectos del depósito.

El depósito: con la sola excepción del derecho italiano, todas las legislaciones que conocemos exigen el requisito. La Ley de 1970 señaló en el artículo 370 la razón de la institución, al decretar que "el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta", que puede ser anterior, lo que producirá una aplicación retroactiva, o posterior, lo que conducirá a una diferición.

Fue necesario introducir otro cambio: en el año de 1931 no estaba generalizado el sistema de las juntas de conciliación municipales o locales, por cuya razón, en su artículo 45 marco como autoridades ante las que se debería hacerse el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje y en su defecto, a la autoridad municipal. El artículo 390 de la Ley nueva suprimió a las autoridades municipales y encomendó el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje y a las meramente conciliatorias.

Facultades de la autoridad depositaria; compartimos la tesis de que ni la au-

toridad que recibe el depósito ni otra alguna puede hacer observaciones ni al procedimiento que se siguió para darle vida ni al contenido del contrato colectivo. Los argumentos en favor de la tesis son incontenibles e incontravertibles, por lo que sólo mencionaremos algunos de los más importantes:

- a) El principio de la libertad sindical. El artículo 359 garantiza la libertad de los sindicatos para...organizar sus actividades, libertad que no existiría si el resultado de su actuación, el más importante de los cuales es la celebración de las convenciones colectivas, estuviese supeditado al criterio o capricho de alguna autoridad.
- b) Ninguna disposición legal autoriza a la autoridad depositaria a efectuar pesquisas sobre la formación y contenido de un contrato colectivo.
- c) Deriva del artículo 390, según el cual, la autoridad depositaria "anotará la fecha y hora de presentación del documento"; ninguna otra función le corresponde.

De ahí que el párrafo segundo del precepto, ya lo explicamos, señale que "el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento.

La forma escrita y el depósito son formalidades que pertenecen a la naturaleza de las convenciones colectivas: la única fuente formal no escrita que conoce

mos, es la costumbre, pero las convenciones colectivas, no obstante ser como ella una fuente autónoma, están más cerca de la ley en la manera de su creación y aplicación: son el resultado de un acto de voluntad consciente, que se propone producir efectos jurídicos inmediatos; su forma escrita es la misma de la ley y su depósito es algo parecido a una publicación. Como dice la Exposición de motivos de 1931, necesita darse a conocer a quienes van a quedar obligados a su cumplimiento, a los que vengán mañana a la empresa o establecimiento y aún a terceras personas.

A manera de resumen, diremos que la forma escrita es una garantía de autentidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia. (74)

V. INEXISTENCIA Y NULIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La doctrina clásica francesa distinguió desde el siglo pasado la inexistencia y nulidad de un acto: aquél al que le falten uno o más elementos esenciales para integrarse es nombrado inexistente, mientras el acto nulo es el que ésta privado de efectos por contravenir un mandamiento o una prohibición legal.

La nulidad es la invalidación o ineficacia que afecta a un acto que contraviene un mandamiento o una prohibición de la ley. No hay que confundir los actos nulos con los inexistentes: el acto que no reúne los elementos de hecho que presupone su naturaleza o su objeto y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia, debe considerarse no solamente nulo, sino como no nacido (*non avenu*).

El Código civil de 1928 recogió la distinción en sus artículos 1794 y 1795, pero difiere de la concepción tradicional francesa porque suprimió la categoría de las formas solemnes para la inexistencia.

El campo de los dos conceptos es bastante limitado en el derecho de las convenciones colectivas de trabajo.

El campo de acción de la inexistencia es suficientemente claro, pues, en efecto, podría faltar al contrato colectivo algún requisito para su existencia y en ausencia del cual es imposible concebirlo, así, a ejemplos, la falta de consenti

miento o de la forma escrita; pero debemos agregar que no hay noticia de alguna controversia jurisdiccional.

El problema de la nulidad exige una distinción previa:

- a) La nulidad de un contrato colectivo como una unidad institucional, no solo parece posible, sino que es más bien inimaginable.
- b) Es un cambio posible, porque así lo dispone la ley laboral, que algunas cláusulas del elemento normativo y eventualmente del obligatorio, puedan verse afectadas de nulidad.

Las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo: estamos en presencia de dos figuras jurídicas distintas, de donde deducimos un primer principio: la inexistencia de la convención colectiva no puede producir, por sí misma, la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo.

El elemento normativo y las condiciones de trabajo: la inexistencia de la convención colectiva conlleva la desaparición del elemento normativo, pero si el contenido de éste pasó a integrar las relaciones individuales de trabajo, continuará aplicándose, ya no como elemento normativo de la convención colectiva sino como las prestaciones que corresponden a cada trabajador por su trabajo. Puede citarse análogamente el artículo 403 de la Ley nueva, en la parte que dice que "en los casos de terminación del contrato colectivo las condiciones de trabajo

continuarán vigentes en la empresa o establecimiento".

Retroactividad e irretroactividad; Mario de la Cueva parte nuevamente de la separación entre el contrato colectivo y las relaciones individuales de trabajo, a fin de poder postular, como principio general, que la inexistencia, si bien plantea el problema de su retroactividad sobre el contrato colectivo como tal, no puede extenderse a las relaciones individuales de trabajo. (75)

Ejercicios de acciones o ejercicio directo de los derechos: la doctrina tradicional sobre la inexistencia y nulidad llegó a la conclusión de que la primera no necesita ser demandada en juicio, ni requiere declaración alguna, porque se trata de una nada jurídica. Mario de la Cueva acepta esta solución, no tanto porque corresponda a la concepción civilista, sino porque, y es la misma tesis que viene defendiendo, las convenciones colectivas, en sus manifestaciones, son fuentes de derecho objetivo, lo que significa que, de la misma manera de que no puede existir una ley que no haya sido aprobada por el poder legislativo, tampoco puede cobrar vigencia la convención colectiva sin que intervenga la voluntad del sindicato obrero y la del empresario, salvo en el caso del proceso y sentencia colectiva.

El único caso posible de nulidad se refiere a las cláusulas del elemento normativo que contravienen las disposiciones de las normas laborales, por lo que solamente anticipamos que en este problema del ejercicio de las acciones, la solu-

75.- Cueva Mario De la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. ed. 1979. Ed Porrúa S.A. pág. 499. Tomo II.

ción debe ser la misma que acepta en los casos de inexistencia. Se apoya en el artículo quinto de la Ley, en cuyo párrafo introductorio se dice que las normas de trabajo "son de orden público, por lo que no producirá efecto legal alguno ni impedirá el goce y ejercicios de los derechos la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo". (76)

VI. LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La envoltura protectora es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.

I. LAS NORMAS LEGALES Y SU SIGNIFICACION

El art. 47 de la Ley de 1931 no contenía ninguna mención expresa sobre la envoltura protectora, si bien, con apoyo en la fracción quinta, podían las partes consignar las reglas que convinieran, tanto más por cuanto el art. 55 perfeccionó el sistema, al decretar que el contrato colectivo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. La comisión trasladó el art. 55 a la fracc. III del 391 y lo convirtió en una de las cláusulas del contrato colectivo. Al mismo tiempo, uniformó la terminología: tiempo determinado o indeterminado y obra determinada, términos que se reproducen en el art. 397, un prólogo a las normas para la revisión de los contratos colectivos. Este cambio no constituyó un imperativo cuya falta provocaría la inexistencia o nulidad de la convención, pues su falta se suple con la disposiciones de la propia Ley.

La fracción III del art. 391 es aparentemente, una disposición escueta e incompleta, pero creemos que engloba las distintas cuestiones que plantea la envoltura protectora: la duración asignada al contrato colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiará a surtir efectos, lo cual, a falta de una regulación expresa, se determinará, de conformidad con el art. 390, por la fecha y hora del depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

II. LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por tres momentos reglamentados en la ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, porque las convenciones colectivas están hechas para durar, con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos

A) La duración

En la duración de las convenciones colectivas entran en la lucha dos princi__

pios: de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe durar, pues de otra suerte, la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, lo cual, según muestran las estadísticas, conlleva un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo, y en especial, de los salarios. De esta oposición nace la síntesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

En el apartado anterior marcamos las tres posibilidades de duración: (77) tiempo determinado, al cual la Ley de 1931 denominaba tiempo fijo, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podría no obstante ser revisado cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 397; el art. 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años. Tiempo indeterminado, al que la citada Ley de 1931 llamaba tiempo indefinido. Finalmente, obra determinada: no era posible fi

jar un plazo fijo de duración, pues, aun cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años podría ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor.

B) La revisión

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.

1. Un principio general: hemos expuesto la tesis (78), apoyada en el art. 394 de la Ley, de que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que es óbice para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligatorio.

2. Las formas de la revisión: la práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de revisión convencional y revisión

obligatoria.

A) La revisión convencional: nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

B) La revisión obligatoria: el sistema que vamos a considerar es una institución propia del derecho mexicano. La Ley de 1931 contiene entre líneas un propósito de dar estabilidad a las convenciones colectivas, sin desconocer el derecho de los trabajadores y patronos para darlas por terminadas. La Ley Nueva corrigió las diferencias y concibió a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento y el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

a) Los titulares de la acción de revisión: son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El art. 398 de la Ley reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse: a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la re

visión. b) Si se celebra por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos. c) Si se celebró por varios patronos la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

b) Modalidades de la revisión: es un procedimiento periódico, quiere decir, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria dos posibilidades, a las que se les dan los nombres de revisión de plazo convencional y revisión en plazo legal.

La primera es la que debe, efectuarse en las fechas de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que llamamos revisión convencional, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión de que ahora nos ocupamos es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario. Si se analiza cuidadosamente esta posibilidad se puede concluir que el sistema de revisión en plazo convencional se convierte en un contrato colecti-

vo por tiempo determinado, más reducido que el término de revisión legal. Mario de la Cueva concluye este párrafo con una pregunta imposible de si pueden pactar los trabajadores y el patrono que la revisión sólo se efectuará en plazos mayores al máximo legal; la respuesta es negativa, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que si existiera la cláusula no produciría ningún efecto legal dados los términos del artículo quinto de la Ley. (79)

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, del art. 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los arts. 399 y 399 bis.

c) La oportunidad para el ejercicio de la acción: la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley nueva señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el art. 399:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, c) Del transcurso de dos años, en los casos del contrato por tiempo indeterminado o por obra indeterminada.

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término "se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y, en su defecto, a la fecha del depósito".

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley un artículo 399 bis, en el que se precisó que, independientemente de la revisión general bianual, "los contratos colectivos serán revisables cada año en los que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria": el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

d) Formalidades de la solicitud: la Ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo pero es práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

3. El período de revisión: damos ese nombre al lapso de treinta días para la

revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo.

No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Para el desenvolvimiento de las pláticas durante el período de revisión no existe ningún procedimiento legal: las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades; partiendo de esta tesis no quiso el legislador imponer reglas fijas porque habría contrariado el principio de negociación y contratación colectiva libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un conciliador oficial.

4. Consecuencias de la falta de solicitud de revisión: el art. 400 de la Ley dispone que sin ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato "se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

5. La terminación del período de revisión: concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados, un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

En esta segunda situación, la Ley nueva adoptó una solución opuesta a la consignada en la Ley de 1931: aquella la primera ley federal establecía en su art.

56 que si en el período de revisión o en su prórroga "no se ponían de acuerdo las partes, se sometería el asunto al conocimiento y resolución de la junta de conciliación y arbitraje; en el concepto de que durante la tramitación ante la junta quedaría en vigor el contrato de cuya revisión se tramite". La norma estaba en oposición con la idea de la libertad sindical del Artículo 123 y con los principios del proyecto para una ley nueva, que no aceptaban el arbitraje obligatorio para la fijación de las condiciones de prestación de los servicios, salvo que los sindicatos obreros acudieran ante las juntas dentro del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica. Al modificar la comisión el sistema, los trabajadores, de acuerdo con el art. 450, fracciones, II y III, podrán acudir a la huelga "al terminar el período de vigencia de las convenciones colectivas", esta solución está rotificada en el art. 400 de la Ley que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo período de vigencia, surtirá efectos solamente en la hipótesis de que no se haga uso del derecho de huelga.

○ La modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de trabajo contenidas en las convenciones colectivas.

Art. 426: Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contrato-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Si bien es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos-ley en los casos previstos en las dos fracciones del artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo. (80)

El Reglamento de trabajo de los empleados bancarios señala en su artículo 2º:

"Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorio a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección."

Como podemos constatar en dicho Reglamento no existe la contratación colectiva solamente señala la existencia de una relación de trabajo, y un contrato individual de trabajo, esto puede ser motivo para que los trabajadores bancarios se sujeten a lo dispuesto en el Artículo 123 Constitucional Apartado 'A' y de la Ley Federal del Trabajo.

En el Apartado 'A' fracción XXVII inciso H de dicho precepto constitucional nos indica:

XXVII. Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Nuestra Carta Magna señala que debe de existir un contrato de trabajo, para la protección de los trabajadores. Sin embargo no hace referencia a la contratación colectiva, hecho que a muchos patrones les sirve para sacarle el mayor provecho posible, basándose en que la Ley Suprema sólo indica que las relaciones laborales deberán de contar con un contrato de trabajo.

Esto nos demuestra la existencia de un contrato individual de trabajo; pero que sucede con el contrato colectivo de trabajo, expresamente no lo encontramos en la Constitución. Y tácitamente lo concede, ya que es un contrato que regula las condiciones de trabajo en beneficio de los empleados.

El trabajador bancario tiene un problema más, la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros; que según el artículo 164 fracción II de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares dice, que una de sus funciones es la de:

"Actuar como cuerpo de Consulta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los casos que se refieran al régimen bancario y en los demás que la ley determina."

La Comisión Nacional Bancaria es la que regula las condiciones de trabajo de los empleados de las instituciones crediticias y organizaciones auxiliares, y el problema es que, el trabajador se encuentra en franca desventaja ya que no sólo se enfrenta al patrón, sino que también le hace frente a la autoridad en virtud

de que la Comisión Nacional Bancaria reune ambas personalidades, al nombrar, remover, intervenir y disponer de las relaciones de trabajo de los empleados bancarios.

Una desventaja que tienen los trabajadores que firman un contrato colectivo es que sus intereses para mejorar las condiciones de trabajo, están sujetas a la voluntad de sus representantes sindicales, quienes son los que en última instancia aceptan las condiciones de la empresa, las cuales en ocasiones especiales no se adaptan a las peticiones formuladas por los trabajadores; en vista de que los dirigentes sindicales han sido sobornados.

El contrato individual de trabajo el empleado tiene una relación directa con el patrón, con lo cual la voluntad del trabajador y del patrón son las que van a resolver los conflictos laborales que se presenten. De esta manera se elimina un posible intermediario que pusiera en peligro la relación laboral.

A las conquistas de los obreros no se les puede dar marcha atrás.

CAPITULO CUARTO.-

DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES CREDITICIAS.

- I.- Etapas en la evolución de la huelga.*
- II.- El derecho de huelga.*
- III.- Clasificación de la huelga.*
- IV.- Emplazamiento a huelga de los trabajadores
de las instituciones crediticias.*
- V.- El período de pre-huelga.*
- VI.- La terminación de la huelga.*

I. ETAPAS EN LA EVOLUCION DE LA HUELGA.

El artículo 925 del Código Penal de 1871, tiene una disposición penal que entraña la prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

La huelga de obreros para hacer subir los salarios y para mejorar sus condiciones de trabajo era delito tipificado en la legislación penal de 1871. (81)

El 1º de agosto de 1916 Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con la pena de muerte.

Artículo 1º.- Se castigará con Pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de enero de 1862.

Primero.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propoquen; a los que presiden las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pron

to como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiese declarado. (82)

Exposición de motivos de la Ley del Estado de Yucatan del 11 de diciembre de 1915, que dice lo siguiente:

"... Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del Proletariado, y el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, sí, y esto es muy importante establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que los conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho". (83)

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la Revolución; los constituyentes aspiraban a establecer

82.- Idem. pág. 102.

83.- Idem. pág. 105

preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior; garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5º que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario. (84)

II. EL DERECHO DE HUELGA.

Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, etc. son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico. (85)

En la Declaración de derechos sociales de 1917 cambia la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos actos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido. (86)

El pensamiento de la burguesía: tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y del derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la de la oferta y la demanda reguladora de los salarios y de los precios, y la no intervención del estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las pro-

85.- Trueba Urbina Alberto. *Idem.* pág. 135.

86.- Cueva Mario De la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Ed. Porrúa S.A. ed. 1979. pág. 571 Tomo II.

propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas. | Dentro de ese orden de ideas, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el libre desarrollo de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito.

En el Congreso de Bruselas de 1868, la Internacional declaró que "en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad".

Las huelgas revelan una cierta fuerza colectiva, un acuerdo entre los trabajadores, que se convierten en puntos de partida de nuevas agrupaciones. (87)

Mencionaremos la definición de la huelga consignada en la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. (88)

En el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en su artículo 19, nos indica el impedimento del ejercicio del derecho de huelga al negar la suspensión de labores:

"Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen".

El artículo 123 Constitucional fracción XVII, Apartado A, señala:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;"

Como podemos observar dicho Reglamento es inconstitucional, va en contra de los intereses del trabajador y no respeta los derechos contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el Estado público o burgués, como representativo del capitalismo explotador, atropella no sólo los derechos del proletariado, sino del pueblo, se origina una coalición revolucionaria que violentamente acaba con los poderes públicos, y se produce un cambio económico-político. Consiguientemente, viene el derrumbe del Estado, apareciendo la dictadura del proletariado que conducirá necesariamente al comunismo.

Por esto, la huelga derecho social económico tan sólo propicia el cambio estructural económico hacia el bienestar de la colectividad, respetando libertades básicas que no estorben la transformación económica que libra al proletariado de la explotación. (89)

III. CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable, examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera algunos de los fines enunciados por la Ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la Ley, debe sin embargo suponérsela y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(90)

La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo: pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de ine-

existencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure. (91)

El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta. (92)

La huelga es ilícita en dos casos:

- 1º Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y
- 2º En caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales. (93)

Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmen

91.- Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios. pág. 183.

92.- Cueva Mario De la. Ob. cit. pág. 603.

93.- Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios. pág. 183.

te inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas. (94)

El citado precepto legal en su artículo 446 define a la huelga justificada:

"Huelga justificada es aquella cuyo motivos son imputables al patrón".

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Podemos afirmar que desde la contratación individual que establece el Reglamento de los trabajadores bancarios, se sientan las bases para negarles el derecho de asociación.

Y a partir de lo anterior se les niega también el ejercicio del derecho de huelga, ya que este necesita para su ejercicio, demanda de un sindicato o una coalición de trabajadores, organizaciones con las cuales los patrones de las instituciones bancarias no tienen obligación de tratar, amparados como están en los artículos 2º 4º y 19 del Reglamento.

Se consolida los impedimentos para el ejercicio de cualquier tipo de huelga.

La fracción XVIII del art. 123 constitucional.

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

94.- Cueva Mario De la. Ob. cit. pág. 602.

Además de lo anterior, el Reglamento a lo largo de su articulado niega tácita o expresamente otros de los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos en la constitución y en su Ley reglamentaria, la Federal del Trabajo.

Preceptos todos ellos que garantizan constitucionalmente los derechos de sindicalización y de huelga, a los que se opone el Reglamento.

IV. EMPLAZAMIENTO A HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES CREDITICIAS.

Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.- La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Según dispone el artículo 441 del mismo ordenamiento legal:

"Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

Entre los trabajadores bancarios existe La Coordinadora Nacional de Trabajadores Bancarios, que se encuentra en plena campaña, buscando el apoyo del movimiento obrero, sin embargo hay trabajadores que prefieren permanecer en el anonimato ante el temor de que la institución bancaria apoyándose en su Reglamento lo despidan.

La CNTB busca ante las autoridades y ante la Cámara de Diputados, que se reglamente la organización sindical de los trabajadores bancarios.

Dentro de los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo encuentro bases que contravienen al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, referente a la contratación:

El citado precepto legal nos indica en sus fracciones:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.

No existe dicha armonía a que se refiere la fracción 1ª, al negarseles el derecho de asociación y aún más, prohibiendo el derecho de huelga.

El trabajo bancario, debe regirse por la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 1º dispone:

"La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución."

Y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su Ca

pítulo I referente a las garantías individuales, encontramos los derechos que son irrenunciables como los señalados en los siguientes artículos:

Art. 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Art. 5º párrafo quinto.- El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo...

Art. 8º.- Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que está se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa...

Art. 9º.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

Art. 14.- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio se guido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al he cho.

Art. 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa le gal del procedimiento.

Art. 28 párrafo tercero.- No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intere ses.

Con base en estos preceptos legales, en que se debe asegurar el orden jurídico, señalaremos que se puede cumplir con lo estipulado en el artículo 452 de la Ley F e d e r a t e r a l T r a b a j o, referente al escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfa cer los requisitos siguientes:

- I.- Se dirigirá al patrón y en él se formulará las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;
- II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y
- III.- El aviso para la suspensión de la labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El trabajador bancario, cumpliendo con todos los requisitos y derechos que le otorga la Ley Suprema, y la reglamentaria en materia de trabajo, puede emplazar a huelga a una institución bancaria, así como que se le reconozca el derecho que tiene a formar parte de un sindicato. El único obstáculo que se lo impide es el Reglamento de trabajo de los empleados bancarios.

V. EL PERIODO DE PRE-HUELGA.

En el inciso anterior nos referimos al emplazamiento, como el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga; y señalamos sus dos elementos esenciales: las peticiones y el anuncio de que, en su caso, ejercerán el derecho de huelga. Es, por lo tanto, el punto de partida o el inicio del período de pre-huelga.

El período de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

Un apunte de derecho comparado: las legislaciones extranjeras confían en la negociación colectiva como el camino mejor para poner fin a las controversias obrero-empresariales. Ninguna establece un lapso obligatorio, lo que no ha de entenderse en el sentido de que las autoridades del trabajo no puedan intervenir omisivamente y auspiciar la celebración de algún convenio. Solamente el derecho

francés consigna ese período, pero la negativa de los trabajadores pone fin a la instancia.

Naturaleza: actualmente es una etapa procesal obligatoria, afirmación que deriva de los arts. 267, versión de 1941, de la Ley de 1931 y 457 de la Ley nueva, que es una reproducción del primero. Vale por tanto la pena recordar la evolución de las normas legales: en su versión original, el art. 267 de la Ley de 1931 tenía la redacción siguiente:

"Las conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el art. 265."

En el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 1941 se publicó la reforma del art. 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación:

La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrono, el presidente de la Junta empleará los medios de apremio para hacer que concurra al acto de conciliación.

La comisión analizó la conveniencia de regresar a la versión original, pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de

que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de huelga, ni impedía el ejercicio del derecho, pues era, simplemente, un intento de negociación colectiva, que podía desecharse con sólo acudir a la audiencia para manifestar, los trabajadores, que no discutirán sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento, y los patronos que no irán más allá de su respuesta; y por otra parte, se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones. En esas condiciones, se redactaron las fracciones segunda y tercera del nuevo art. 457:

"La conciliación se ajustará a las normas siguientes: ... II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores. III. El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrono a que concurre a la audiencia de conciliación."

Entre las dos fracciones hay una diferencia que importa señalar: si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que se explica porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, si el patrono no ocurre a la cita, sí correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

Los fines: el período de pre-huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la fracción XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

Al lado de esta finalidad primera y fundamental aparecen otras, cuya importancia no puede pasarse por alto: la huelga tiene como objetivo el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no es su propósito causar daños innecesarios.

Mario de la Cueva considera la jerarquía del derecho de huelga y llega a la conclusión de que es "una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales", porque fue una decisión soberana del pueblo, inscrita en la Constitución. Por consiguiente toda norma que viole la esencia del derecho o impida o dificulte su ejercicio carecerá de eficacia. Esta respuesta no conduce a la tesis de que una instancia conciliatoria constituya una imposibilidad jurídica, a condición de que no sea un pretexto para aniquilar el derecho o consigne formalidades que hagan nugatoria su ejecución.

El art. 106 de la Ley del trabajo del Estado de Yucatán de 6 de septiembre de 1926, que "exigía de los trabajadores el previo sometimiento del conflicto a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje y únicamente la consideraba lí-

cita en el caso de inconformidad de los obreros con el laudo, pues no era posible imaginar que los trabajadores acudieran a la huelga contra una sentencia estatal".

Por lo tanto, la conclusión en el sentido de que una instancia conciliatoria, como la leyes de 1931 y 1970, que constituya un lapso breve para que los interesados busquen una solución a sus dificultades, si, además, no permite a la autoridad dictar una decisión imperativa, según lo dispuesto en el art. 457, es no sólo conforme, sino que también traduce el espíritu conciliador de la Carta Magna. (95)

95.- Cueva Mario De la . Ob. cit. págs. 632-635.

VI. LA TERMINACION DE LA HUELGA.

Desde la ley de 1931 existen dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, regulados por la Ley vigente en el Título Catorce: Derecho Procesal del Trabajo, capítulo quinto:

Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, capítulo séptimo:

Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica. Una consecuencia de la diversa naturaleza de los dos tipos de conflictos, jurídicos y económicos, y de la diferencia de fines que se proponen los dos procesos: en un caso, la respuesta a la pregunta ¿a quién corresponde el derecho? y en el otro, la determinación del derecho regulador de las condiciones de trabajo futuras en la empresa o rama de la industria afectadas por la huelga.

Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga, cuyas consecuencias fueron comentadas en el inciso III de este capítulo. Por lo tanto, los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el art. 469, presuponen una huelga legalmente existente. (96)

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga, en los términos del art. 447:

"es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

La terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada aparece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en la frac. XXI del Artículo 123, se trata de la no aceptación del laudo.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto: tomamos en cuenta como ejemplos la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

El problema de los salarios caídos durante la huelga: la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en

el art. 469:

a) Si las partes llegan a un convenio, en él deberán determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.

b) allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resulta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

c) Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el arbitro designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el art. 470;

a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el art. 470 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; (97) creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el art. 17: el arbitro o las juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario, y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis po-

dría hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo art. 470, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos. (98)

Por lo que respecta a la equidad, ésta debe siempre interpretarse de acuerdo con la idea aristotélica: superar a la justicia y mejorar a la justicia, y si se mejora la justicia, sin duda que allí encontraremos un principio reivindicatorio en favor del proletariado, que confirma la teoría del artículo 123 de la Constitución. (99)

Es necesario tener en cuenta, con base, a lo antes expuesto, que el problema de los trabajadores bancarios, en particular los referentes al derecho de huelga y al derecho de asociación. Que por vía legislativa si se puede lograr que el empleado bancario alcance estos derechos; que son garantías otorgadas e irrenunciables de nuestra Ley Suprema.

98.- *Idem.* pág. 678.

99.- Trueba Urbina Alberto. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios.* pág. 25.

CONCLUSIONES.

1.- La vida sindical en México no pudo desarrollarse durante la época de la colonia y en la independiente debido a que, la industria apenas comenzaba. El Derecho Mexicano del Trabajo fue producto de la lucha del pueblo, durante la Revolución de 1910, conquistando los niveles de igualdad y dignidad humana para todos los trabajadores.

2.- El derecho del trabajo ha evolucionado en beneficio de la clase obrera, desde la expedición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, y de su Artículo 123, fracciones XVI, que consagra el derecho de la clase trabajadora a sindicalizarse, y la XVII, otorga el reconocimiento por parte de las leyes el derecho de los obreros y patronos las huelgas y los paros. Sin embargo, respecto del régimen jurídico de los trabajadores bancarios dicha evolución del derecho obrero, se detiene ante el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares expedido por el Poder Ejecutivo, que se encuentra fuera del marco legal establecido en nuestra Ley Suprema.

3.- El Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se ve afectado de inconstitucionalidad, por haber sido creado por un órgano distinto y en contra del procedimiento que establece la norma superior, violando los Artículos 123 y 73, fracción X: puesto que el Reglamento equivale a una ley laboral expedida por el Poder Ejecutivo.

4.- El Reglamento contraviene lo dispuesto en el Artículo 123, Apartado 'A' y a la Ley Federal del Trabajo, por lo que sigue siendo afectado de inconstitucionalidad.

5.- La Constitución es la Ley Suprema de la Unión y el Artículo 123 y su Apartado 'A' establecen:

a) que el Congreso de la Unión debe expedir las leyes de trabajo.

El Artículo 73, frac. X, de la propia Constitución ratifica ese principio al señalar las facultades del Congreso y dentro de ellas la de "legislar en toda la República sobre leyes del trabajo, reglamentarias del Artículo 123".

b) que el Artículo 123, Apartado 'A' y sus leyes reglamentarias son aplicables a los sujetos de "todo contrato de trabajo", sin establecerse excepciones o prerrogativas.

- 6.- La banca mexicana recibe una valiosa ayuda por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pues es la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento del reglamento, misión que cumple con una especial atención.
- 7.- Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, los empleados bancarios tienen una relación de trabajo porque prestan un servicio personal subordinado y perciben un salario (Artículo 20) y consecuentemente son trabajadores, que deben de disfrutar de todos sus beneficios, los cuales no son renunciables por ser una ley de orden público.
- 8.- El registro automático de un sindicato, vigente en nuestra Ley Federal del Trabajo; de hecho en la práctica no se da.
- 9.- Los sindicatos de una sociedad socialista son un organismo de consulta para realizar los planes gubernamentales en los que ellos mismos son los beneficiarios.
- 10.- Tanto la legislación como el ejercicio del poder en una sociedad capitalista están consagrados esencialmente a apoyar a los patrones, es natural por lo mismo, que los sindicatos insistan en su derecho a una independencia de criterio tan amplia como sea posible, para que no se siga afectando los intereses de los trabaja

dones.

11.- Los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los em
pleos tarde o temprano crearán a las empresas y a los hombres de Estado problemas
de imposible solución dentro del marco del capitalismo; si los sindicatos conti__
núan creciendo en número y en poder.

12.- La libertad es una cualidad inseparable de la naturaleza humana, que al tra__
bajador bancario le es coartada.

13.- El Estado debe ajustarse a las normas, requisitos o circunstancias preesta__
blecidas.

14.- Estoy de acuerdo con lo que señalan el Lic. Néstor de Buen Lozano y el Dnc.
Ignacio Burga: en que el Reglamento Bancario no se encuentra en una materia de
contenido administrativo, sino de claro contenido laboral.

15.- Otro riesgo que se corre al otorgar el registro del sindicato bancario, es
su líder. Se tiene que luchar contra la desprestigiada imagen del líder que es:
charro, deshonesto, incompetente, que tiene incongruencia ideológica, esto ocasio__

nará la desconfianza, que puede llevar al particular a descapitalizar al país, a la falta de inversión tanto pública como privada, con lo que se vería seriamente afectada la economía nacional.

16.- México debe aumentar su producción y exportación; pero este tipo de problemas lo único que originan es que el país siga en vías de desarrollo.

SUGERENCIAS.

1.- La voluntad del individuo no debe de someterse a seguir las reglas de determinado sistema ya sea comunista, socialista, imperialista, liberalista por medio de un gobierno, sindicato, asociación profesional, confederaciones y federaciones, es aquí donde podemos afirmar que se rompe la relación hombre-trabajo-gobierno, porque el hombre, ciudadano, se ve coartado en su libertad de ideas, expresión y pensamiento.

2.- Los trabajadores y empresarios deben participar en un propósito común que de unidad a toda la sociedad.

3.- Sugiero que el Poder Legislativo estudie la posibilidad y conveniencia de hacer una reforma a la Ley Federal del Trabajo, para reglamentar el trabajo especial que desarrollan los empleados bancarios, se incluya un nuevo capítulo en el Título de Trabajos Especiales.

4.- Los trabajadores bancarios deben de sujetarse, como lo dispone el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución y a su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, de 1970, a todos los beneficios que les correspondan.

5.- Sugiero que los jueces, conforme al Artículo 133 Constitucional, hagan caso omiso del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, una vez que se ha probado que dicho reglamento es ta afectado de inconstitucionalidad y el principio de que todo acto de los poderes constituidos que viole la Constitución carece de validez.

6.- Que los beneficios no se vean reducidos, sino que al contrario, que el trabajador bancario sienta que el cambio de ordenamiento jurídico lo va ha beneficiar, que esos beneficios económicos, sociales y culturales van a subsistir debido a que, se encuentran sujetos a una relación de trabajo, y con fundamento en La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 3º Transitorio, que dispone que los "beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos".

7.- Sugiero que se deba poner especial atención a este asunto de la sindicalización del trabajador bancario para que no se convierta en un movimiento político ajeno a los intereses de la Nación, ya que reviste una gran importancia; la economía nacional, factor inevitable para el progreso de México.

BIBLIOGRAFIA

Por autor:

- BURGOA, IGNACIO. *Derecho Constitucional Mexicano*. Ed. Porrúa, S.A. 3a. ed.; México 1979.
- CABANELLAS, GUILLERMO. *Introducción al Derecho Laboral*. Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina.
- CASTORENA, J. JESUS. *Manual de Derecho Obrero. Derechos Reservados J. Jesús Castorena*, Guadalquivir 74. México, D.F. 1973.
- CUEVA, MARIO DE LA. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. 10a. ed.; 1970.
- CUEVA, MARIO DE LA. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. 1a. ed. Tomo I y Tomo II. México, 1979.
- DE BUEN, NESTOR. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1974.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, S.A. 21a. ed.; México, 1973.
- GOMEZ, ARELY. *El Régimen Laboral de Los Trabajadores Bancarios*. Ed. Porrúa, S.A. 1a. ed.; México, 1977.
- GUERRERO, EUQUERIO. *Manual del Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. ed.; México, 1970.

- KELSEN, HANS. *Teoría Pura del Derecho. (Introducción a la Ciencia del Derecho.)* Ed. Universitaria de Buenos Aires. 11a. ed.; Argentina, 1973.
- KELSEN, HANS. *Teoría General del Estado.* Ed. Labor, S.A. Barcelona, 1934.
- LASKI, HAROLD J. *Los Sindicatos en la Nueva Sociedad.* Ed. Fondo de Cultura Económica. 3a. ed.; México, 1975.
- RAMOS, EUSEBIO. *Derecho Sindical Mexicano. Derechos Reservados.* Eusebio Ramos. Dr. Rio de La Loza 114. México. 7, D.F.
- ROJAS, CARLOS. *La Revolución Francesa.* Ed. De Gasso Hnos. Barcelona 1960.
- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. I* Ed. Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967.
- SANCHEZ VIAMONTE, CARLOS. *Los Derechos del Hombre en La Revolución Francesa.* U.N.A.M. México, 1956.
- SOBOUL, ALBERT. *La Revolución Francesa.* Ed. Ternos. Madrid, 1972.
- TENA RAMIREZ, FELIPE. *Derecho Constitucional Mexicano.* Ed. Porrúa, S.A. 9a. ed.; México, 1968.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo.* Ed. Porrúa, S.A.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. *Evolución de La Huelga.* Ed. Botas. México, 1950.
- ZARCO, FRANCISCO. *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857).* El Colegio de México, 1957.

Fuentes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1977.

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares de 22 de diciembre de 1953.

Iniciativa de Ley del Grupo Parlamentario Comunista presentada al Congreso de la Unión en Junio de 1980.