

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

LA SITUACION DEL SINDICATO GREMIAL EN LA
RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta
LUIS SOTO REAL

M-0030141

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.

A mi querida madre:

SRA. YOLANDA REAL VDA. DE SOTO

*Para ella mi eterna gratitud, respeto y
cariño en reconocimiento a sus desvelos para
forjar lo que soy.*

In memoriam:

A mi padre

SR. IGNACIO SOTO PLANCARTE

Con amor a mi esposa:

GRACIELA MILLAN DE SOTO

*Compañera de mi vida quien me ha
inspirado a superarme.*

*Con profundo respeto y gratitud
A mi hermano*

SR. ELEAZAR SOTO VARGAS

*Hombre digno de admiración y
ejemplo de quien he tenido atencio-
nes inmerecidas.*

*Con profundo agradecimiento y respeto
A mis padres mayores*

SRA. APOLINAR SOTO NOVERON
ZENAIDO MORA GARCIA

*Por la invaluable ayuda, amor y cariño
que siempre me han brindado.*

*Con el cariño de siempre
A mis hermanos:*

Chon, Chuy, Vicky, Nacha, Rica,
Fello, Isi, Estela, Pedro, Mello,
Chuche, Juana y Ticho.

A mi maestro:

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS

*Sin cuya desinteresada cooperación y guía
no hubiera sido posible la realización de
esta tesis.*

I N D I C E

Introducción	Pág. 3
--------------------	-----------

Capítulo I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Etapas evolutivas del Derecho del Trabajo	6
2. Antecedentes Legislativos en México (historia del movimiento obrero)	25
3. Origen y Reglamentación Jurídica del Artículo 123 Constitucional	46

Capítulo II

EL CONCEPTO DE SINDICATO

1. Asociación en General y Asociación Profesional ..	53
2. Asociación Profesional y Sindicato	60
3. Etimología y concepto del Sindicato en general	63
4. El concepto del Sindicato Gremial	66
5. El Sindicato Gremial en nuestra Legislación	68

Capítulo III

CONSTITUCION, MODIFICACION Y EXTINCION
DE ENTIDADES SINDICALES

1. Presupuestos Constitutivos	75
-------------------------------------	----

	Pág.
2. El acto constitutivo y reconocimiento jurídico del Sindicato	78
3. Los Estatutos y Reglamentos	84
4. Funcionamiento y Finalidades del Sindicato	91
5. Clasificación de los Sindicatos	94
6. Modificación y Extinción de Sindicatos	102

Capítulo IV

DIFICULTADES PRACTICAS DEL SINDICATO GREMIAL EN LA RELACION COLECTIVA DE TRABAJO

1. Concepto de Relación Colectiva de Trabajo	106
2. El Contrato Colectivo de Trabajo	108
3. Titularidad del Contrato Colectivo	116
4. Pluralidad de Sindicatos	118
5. Contenido y Alcances del Contrato Colectivo celebrado por un Sindicato Gremial	122

Capítulo V

EL SINDICATO GREMIAL Y LA HUELGA

1. Breves referencias Históricas de la Huelga	125
2. Concepto Naturaleza Jurídica y finalidades de la Huelga	128
3. La Titularidad del Derecho de Huelga	133
4. Clasificación de la Huelga	139
CONCLUSIONES	147
BIBLIOGRAFIA	149

INTRODUCCION.

Los sindicatos constituyen una institución del mundo moderno sus características, su actuación en el campo de las relaciones laborales y la vida pública, y su regulación por el derecho son uno de los fenómenos más importantes del mundo de nuestros días. El movimiento de asociación profesional y sus características actuales, es una realidad que responde a las exigencias de las relaciones de producción en su actual estado de desarrollo.

Sin embargo, los sindicatos modernos tienen su base en las profundas raíces de la evolución histórica de las sociedades y están estrechamente ligados a los diversos episodios de las luchas sociales de nuestros antepasados.

En la actualidad en la legislación mexicana está consagrado el sindicato gremial, que es la asociación de trabajadores que tienen un mismo oficio, trabajo o especialidad y que prestan sus servicios a uno o varios patrones. La presencia y actuación de este tipo de sindicatos crea algunos problemas en las relaciones colectivas de trabajo. Y por otra parte, la complejidad de las empresas del mundo moderno determina que en cada empresa necesariamente deban prestar sus servicios una multitud de trabajadores que tienen oficios, especialidades o profesiones totalmente distintas entre si, lo cual acarrea el problema de que, si los trabajadores constituyen varios sindicatos gremiales en relación a sus oficios y especialidades, resulta que dentro de una sola empresa existan varios sindicatos que fácilmente pueden entrar en pugna, ocasionando perjuicios tanto a cada uno de los sindicatos contendientes como a la propia empresa.

Por otra parte la coexistencia de sindicatos gremiales con sindicatos de empresa y sindicatos de industria también ocasiona diversos problemas relativos a la titularidad de los contratos colectivos, ya que constantemente existen luchas entre ellos por razón de que cada uno de ellos representa un interés profesional y colectivo que debe ser común y que, sin embargo por el hecho de haber pluralidad de sindicatos ocasiona los problemas que ya señalamos.

Por las razones anteriores este trabajo persigue el propósito de investigar y analizar la naturaleza y función del sindicato gre

mial en el mundo de nuestros días, a la vez proponer algunas soluciones de carácter legal y práctico para evitar controversias lesivas a los intereses de los trabajadores y a los de la producción.

Por eso es muy importante recordar que el moderno sindicato-gremial es el que tiene raíces más profundas en la historia y probablemente a ello se deba la supervivencia de este sistema en las relaciones colectivas actuales. Por lo tanto, se considera necesario hacer una exploración de tipo histórico que nos permita configurar cuáles son las características de estos sindicatos gremiales y cuál debe ser la actitud del legislador frente a los problemas que se presentan.

„CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1).- Etapas Evolutivas del Derecho del Trabajo.
- 2).- Antecedentes Legislativos en México (historia del movimiento Obrero).
- 3).- Origen y Reglamentación Juridica del Artículo 123 Constitucional.

1.- ETAPAS EVOLUTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al elaborar este modesto trabajo nos hemos propuesto presentar una semblanza, aunque sea en una forma somera, de la evolución universal del Derecho del Trabajo. Pero no por ello dejaremos de consignar algunas referencias que consideramos importantes, mismas que servirán como punto de partida para poder apreciar el panorama en nuestro país del desarrollo de esta disciplina.

Para empezar hemos decidido transcribir algunos párrafos del libro denominado "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", (1) del autor e historiador Luis Araiza, destacado luchador y militante activo del Movimiento Obrero, quien brillantemente ha recopilado los 4 tomos de su obra, en un solo volumen. En forma elocuente y llena de calor nos dice: "Por la defensa de la Libertad y de la Justicia Social, la sangre ha corrido a torrentes y se han formado inmensas montañas de cadáveres, dejando tras de sí, el amargo recuerdo que recoge la Historia en las páginas negras de la fatídica y dolorosa distancia que han tenido que recorrer los pueblos por alcanzar un fin, por alcanzar una noble y santa aspiración, o por invocar un sublime ideal, reclamando su derecho conculcado.

"Bajo el movimiento de estos factores sociales y las ideas que han elevado sucesivamente el nivel de la civilización, queda al descubierto un principio primitivo; La esclavitud; principio que se habla en todos los pueblos antiguos que se extienden sobre la tierra. Lo que vino en el origen del mundo, fue la desigualdad de fuerza, que produjo la de las condiciones sociales.

"El dominio del fuerte sobre el débil, lo encontramos con más fuerza mientras nos aproximamos al estado natural.

"Todos éstos y otros nuevos fenómenos, derivados de la cuestión social, fueron formando en sus distintos aspectos y en sus diversas etapas, el acervo y la experiencia, fuente del más amplio conocimiento de los Profetas, Filósofos e Ideólogos, quienes legaron como herencia al mundo proletario, el resultado de sus profecías y el fun-

(1) Luis Araiza, "Historia del Movimiento Obrero Mexicano".
Editorial Cuahutémoc, México, 1964, Tomo Uno, Prefacio.

damento de sus ideales. De estos grandes profetas, filósofos e ideólogos se destacan: Elías, Eliseo, Isafas, Amós, Jeremías, Solón, Licurgo, Platón, Aristóteles, los Hermanos Tiberio y Cayo Graco, Roberto Owen, Saint-Simón, Emilio Francisco Babeuf, Carlos Fourier, Esteban Cabet, Augusto Blanqui, Luis Blanc, Pedro J. Proudhon, Miguel Bakounine, Carlos Marx, Federico Engels, Eliseo Reclus, Pedro Kropotkine, Anselmo Lorenzo, Enrique Malatesta, Ricardo Mella y muchos otros más". "En las sociedades del Mundo Antiguo (2) las condiciones a que vivían sujetos los esclavos eran inhumanas, pues se les consideraba como seres inferiores y despreciables, en igual forma que a los animales nocivos".

"Después de las cruentas luchas de diversas tribus que primitivamente poblaron al mundo: Semitas, Hititas, Fenicios, Helenos, Irá-nios, Filisteos, etc., el dominio de unos sobre los otros dió origen a la propiedad privada y con ello nació la esclavitud y la explotación del hombre sobre el hombre".

"El Espartano entregado al Estado desde la edad de siete años es decir, a la asamblea de los guerreros, era adiestrado ahí, modelado de manera que llegara a ser un gran soldado. Se le impulsaba a la agilidad y a la fuerza: se hacía de él un animal de combate, se le ejercitaba a la lucha sanguinaria hasta contra sus compañeros. En los días de fiesta se le entregaba la canalla popular despreciada para que la insultara y la apaleara; hasta se le excitaba a la rapiña como con viene a un buen soldado, y no se le enseñaba a leer, temiendo que el estudio le abriera perspectivas sobre el mundo desconocido, diferente del que se le destinaba. Apenas sabía hablar su lenguaje interpretando una idea fija de guerra y de dominio, se limitaba a la expresión de su voluntad, sin elocuencia ni poesía. No se exaltaba en él, más que una sola virtud: La del sufrimiento, de la fuerza, de valor; y esta virtud debía servirle para privar a los otros de su vida de su libertad.

"Estaba prohibido el trabajo a esos parásitos, aunque hubiesen comenzado por distribuirse las tierras libres de censos e inalienables; pero a otros; es decir, a los Laconios y a los Ilotas incumbía trabajar para aquellos, construirles habitaciones, presentarles pan y los frutos, tejerles telas y forjarles armas.

(2) Luis Araiza, Ob. Cit., Pág. 17.

"A cambio de su trabajo, los Ilotas, esclavizados no tenían ningún derecho y podían considerarse dichosos si se les permitía conservar la vida.

"Se celebraba el acto de embriagarlos, mostrándolos innobles y asquerosos para los niños, orgullosos de su noble sangre, aprendiesen a despreciar aquéllos esclavos. Se necesitaba odiarles se mataban a los más fuertes y a los más bellos, para que no tuvieran el audaz pensamiento de compararse con sus amos.

"En la guerra del Peloponeso, cuando los Espartanos pudieron temer una insurrección de la multitud esclavizada, se llegó a poner a concurso la selección de los más valientes, y después cuando se presentaron más de dos mil de esos ambiciosos de libertad, en una tenebrosa emboscada fueron asesinados.

"En el gran peligro común, cuando se vio ponerse en movimiento el inmenso ejército de los Persas y de los Medas, con el propósito de atacar a la pequeña Grecia, los Espartanos se hicieron más de una vez los aliados del déspota extranjero. Y cuando, por último la dominación de Lacedonia fue terminada, aquellos que sobrevivieron; se dedicaron, como digno fin de su carrera, a la profesión de guerreros a sueldo en las bandas de los tiranos. Los esclavos diezmos sin distinción de sexo ni de edades, eran llevados y expuestos al público en los mercados. A los compradores se les concedía el derecho de examinarlos, sometiéndolos a toda clase de pruebas para asegurarse de su salud y perfección física.

"Entre los esclavos, la unión de los sexos no se verificaba como entre los demás hombres, sino como entre los animales, el amo hacía cubrir a la esclava, por el esclavo y en cuanto fecundaba, los separaba. El hijo de esta unión, no tenía padres, tenía un amo desde el momento en que nacía. Por lo tanto, no existía para los esclavos ninguna relación de familia. Los hermanos y las hermanas, los padres y las hijas y los hijos y las madres cohabitaban a voluntad de sus dueños. Y esto se comprende porque no había lazos de familia ni de moral ni podían por lo tanto distinguirse las relaciones de parentesco. Considerando bajo este aspecto, la sociedad lo mismo en Grecia que en Roma, nos ofrece el espectáculo más odioso y repugnante de la historia, en cuanto a la prostitución de los esclavos, la que estaba admitida como cosa natural, sin distinción de sexos y a nadie escandalizaba. Con las esclavas más hermosas traficaban sus dueños, alquilándolas pa ---

pa el uso de todos aquellos que la rentaban.

"El esclavo que por su forma de ser o de vestir se asemejase al hombre libre, era condenado a muerte y su dueño a pagar una fuerte multa.

"A este respecto Plauto decía:

"Es necesario que el esclavo tema siempre, y cuando su conducta sea irreprochable, debe maltratársele, para que no olvide que éste, es un derecho que el amo tiene sobre el esclavo".

"En Roma, las relaciones entre amos y esclavos eran semejantes a las de Esparta, los esclavos trabajaban encadenados y así dormían en esgártulas, éstas, la mayor de las veces eran subterráneas, ahí vivían sometidos al trato salvaje de feroces capataces, de cuyas manos jamás caía el látigo.

"En Grecia era un lujo y signo de riqueza poseer esclavos -- por centenares, pero en Roma eran muchos quienes los contaban por miles.

"En Roma, los tiranos de esa época salvaje enfrentaban a los esclavos contra las fieras en una lucha de fuerza, como espectáculo grandioso de circo. En esa barbarie los esclavos combatientes tenían que enfrentarse a veces con leones feroces y otras a las panteras africanas.

"Los malos tratos y la explotación embrutecida a que estaban sometidos los esclavos de manera constante, no extinguieron jamás en éstos ilotas, los sentimientos enérgicos del hombre que aspira a ser libre.

"Después de sesenta años de sublevaciones constantes, que -- demuestran que en el corazón de los esclavos existía latente el espíritu de rebeldía, el fuego sagrado de la conspiración misteriosa y -- profunda, alimentó las sublevaciones y surgieron las primeras rebeliones de las grandes masas de esclavos, en contra de la casta de privilegiados que los oprimía y explotaba.

"Iguales causas producían los mismos efectos en Roma, Esparta, Grecia, Atica, Laconia y Sicilia, en donde una serie de sucesos --

ensacionales, las sublevaciones, llegaron a tomar caracteres de grandes guerras, abrazando las más ricas ciudades imperiales. De estas históricas jornadas surgió el glorioso ejército de esclavos que comandaría Espartaco." (3)

Podemos resumir las anteriores ideas diciendo que la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles, en virtud de que en Grecia y Roma, el trabajo era considerado como una "cosa". La existencia del hombre-cosa se dio cuando aún no nacía el derecho laboral, que indiscutiblemente tiene como antecedentes el abuso del hombre por el hombre, la explotación del débil por el poderoso.

En la época antigua, según Daniel Antokoletz, el documento más remoto que reglamentó algunos aspectos del trabajo fué el Código de Hammurabi, rey de Babilonia, que lo mandó grabar 2,000 años A.C.- Ese Código fué descubierto por J. de Morgan en las excavaciones de Suiza en los años de 1901 y 1902. Se compone de un prefacio de 282 artículos y un epílogo conteniendo disposiciones sobre el salario mínimo, el aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores y jornadas de los marineros, carpinteros, pastores, albañiles y la fabricación de ladrillos, entre otros. (4)

En Grecia fueron preponderantes las actividades agrícola y mercantil las que se rigieron por principios del trabajo introducidos en la Constitución de los Atenienses por Teseo y Solón. Esos principios dignificaron el trabajo, aunque más tarde, nos dice Euquerio Guerrero, se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fué entonces cuando Jenofonte llamó sórdidas e infames a las artes manuales mostrando con ello su desprecio. Este trabajo manual servil, doméstico, así como el comercio, lo desempeñaban los esclavos y los extranjeros generalmente, aunque no faltaron en Grecia artesanos y obreros libres que trabajaban por cuenta propia o mediante un salario determinado. (5)

(3) Luis Araiza, Ob. Cit. Cap. III, Pág. 20.

(4) Daniel Antokoletz, "Derecho del Trabajo y Previsión Social". 2a. Edic. Editorial Kraft, Ltda., Buenos Aires, 1953, Tomo I, Pág. 32

(5) Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho del Trabajo". 7a. Edic., Editorial Porrúa, México, 1975, Pág. 16.

En Grecia y Roma las asociaciones del trabajo existieron -- desde los tiempos más remotos bajo el título de " Hetaires", " Era - nes", "Socialites",. En Roma aparecieron los " Collegia Artificum" , que en sus inicios se formaron por trabajadores libres que fueron -- incorporando libertos y esclavos. No eran más que sencillas asociaciones que no tenían el carácter gremial en el sentido actual, sino -- más bien fines de unión, a fin de hacer más tolerante la precaria -- existencia de los explotados por medio de las festividades y ceremonias de tipo religioso y mutualista que con frecuencia celebraban.

Ya durante el Bajo Imperio, las corporaciones fueron reglamentadas en una forma orgánica y eran fiscalizadas por los municipios. De esta forma, los " Collegia" cooperaban en la percepción de -- los impuestos. Durante esta época el ingreso a las corporaciones se hizo obligatorio para todos los que realizaban oficios manuales, fabricantes o comerciantes, adquiriendo el carácter de personas morales con patrimonio propio y facultad para elaborar sus propios reglamentos. Estaban bajo la tutela y protección de algún patrono o personaje importante, que a cambio de honores especiales con que se le -- distinguía, contribuía a la realización de las fiestas y ceremonias -- que continuamente celebraban con diversos fines, como eran los rituales dedicados a las divinidades relacionadas con sus oficios, o de -- tipo religioso, fúnebres, por cosechas abundantes, etc.

Euquerio Guerrero, opina que " es interesante constatar cómo el pueblo israelita consagró en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el -- pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas". (6)

Durante la Edad Media, la antigua esclavitud cobra singular importancia con la detentación y explotación de la tierra por los -- señores feudales, transformándose en la institución jurídica de la -- servidumbre. Su empleo fue tan frecuente, como no lo ha sido en ninguna otra época de la humanidad.

Sobre esta etapa, J. Jesús Castorena comenta: " La vida común se regía por un contrato, el de servidumbre, de contenido consuetudinario y que se reducía al deber del señor de defender, correlativo de la obligación del servicio militar del siervo obligadón-

(6) Euquerio Guerrero, Ob. Cit. Pág. 16.

de proteger de aquél, contra compromisos de servir de éste".

Su sistema económico se reducía al feudo como un todo, que -- por regla general constituía un ciclo cerrado. "Se debía de produ -- cir lo que se necesitaba y tenía que consumirse lo que se producía. Es -- te fenómeno era resultado del aislamiento de las poblaciones, más im -- puesto en esta época por las distancias y falta de comunicaciones, -- que sostenido por el propósito de los hombres, ya que las ciudades -- marítimas, que sí contaban con ellas, siempre sobrepasaron económica -- mente sus límites territoriales. Fue pues, una economía cerrada la -- que privó en la ciudad en la Edad Media.

"A esta concepción sirve a maravillas el régimen corporati -- vo". (7)

El origen de las corporaciones de oficios no está bien esta -- blecido; sin embargo, el espíritu gremial existió en las ciudades, al -- igual que el de la emancipación en las comunas. Estos movimientos -- tendían a liberar al siervo de la opresión y del yugo del feudalismo.

Respecto a las corporaciones, el Dr. Antokoletz dice: "Por -- su naturaleza, la corporación medieval fue de índole patronal, por lo -- menos hasta la aparición de los "compagnonages" obreros (Asociacio -- nes propias de lucha contra el monopolio). Tuvo como finalidad la -- protección de los oficios, la preparación técnica de los artesanos, -- la lucha contra la competencia desleal, el control de la buena cali -- dad de los productos, y la asistencia mutua.

"En su estructuración, la corporación se regía por estatutos -- aprobados por el señor feudal o por la autoridad real.

"Las corporaciones se componían de aprendices, compañeros y -- maestros; había también cofradías.

"Cada corporación poseía su cofradía que, a semejanza de los -- antiguos Collegias romanos y gildas, germánicas, organizaban festines -- y ceremonias rituales y funerarias en sus capillas, con sus santos y -- estandartes".

(7) J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero". 6a. Edic. -- México, 1973, Pág. 30.

Señala este autor dos períodos en la trayectoria de las corporaciones; el de la libertad y el del monopolio. (8)

La opinión del maestro de la Cueva es en el sentido de que, durante la Edad Media, no pudo nacer el derecho del trabajo, porque -- por una parte en el sistema feudal, la servidumbre de la gleba era -- una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, con siderando que el siervo disfrutaba de ciertos derechos, como contraer matrimonio, arraigarse en la tierra y trabajarla pagando con ello tributos; y por la otra, la lucha que sostuvieron las corporaciones por liberarse del yugo de los maestros propietarios de los talleres, lu cha que no abandonaron los compañeros y oficiales, auténticos asalariados de esa época, hasta lograr la creación de las asociaciones de compañeros (compagnonages), con las que pudieron celebrar diversos convenios, que constituyen un remoto antecedente de las asociaciones profesionales y de los contratos colectivos de ahora. (9)

J. Jesús Castorena apunta que la corporación es definida "como la asociación de los productores de una rama, organizada por la -- Ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban". Era obra y producto de los maestros y de los patronos puesto que jamás consideraron como miembros de ella a los aprendices, compañeros, ni oficiales de taller; y si aparecían en los registros, -- era sólo requisito obligatorio por si llegaba a ser en el futuro maestros. Por lo tanto, no puede considerarse a la corporación como -- una organización mixta, ni el fin que perseguía como de intereses públicos. (10)

En París se instituyó el régimen corporativo (Corps de Métier). La corporación profesional luchó contra el poderío feudal en su afán de autonomía y a su vez luchó contra los demás cuerpos profesionales, con el propósito de destruir el competidor. El señor feudal, -- hasta entonces servido en el orden profesional por un régimen de esclavitud y servidumbre, encontró reñida oposición de la corporación, en su face ascendente de afirmación política y social.

En realidad, la corporación se convirtió en un privilegio -- que impedía el libre desarrollo capitalista de la producción; de hecho, la corporación se transformó en una organización reaccionaria --

(8) Daniel Antokoletz, Ob. Cit., Pág. 40-41

(9) Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 2a. Edic., Edit. Porrúa, México, 1974, Pág. 6.

(10) J. Jesús Castorena, Ob. Cit. Pág. 30.

el estado impuestos, el señor censos y los tres imponían trabajo personal. Además en una epidemia crónica." (13)

Definitivamente lo que marcó el fin del régimen corporativo-fué la corriente del mercantilismo, que aunque afirmara, pareció ser una prolongación del corporativismo. Se diferenciaban en que la corporación ejercía su acción en la ciudad o localidad y el mercantilismo lo hacía a nivel nacional. Este combatió posteriormente a la corporación que sostenía posturas económicas cerradas y por ende contrarias a las ideas expansionistas de desarrollo de las economías nacionales e internacionales que sostenía el mercantilismo.

Hay que reconocer que las corporaciones tuvieron su razón de ser en el momento histórico de su aparición. El espíritu gremial-coincidió con las libertades municipales y contribuyó a la lucha empenada contra la opresión de los feudos.

Sostiene el maestro Castoreña que el gran crecimiento y desarrollo de la empresa privada fué debido al maquinismo, que modificó las condiciones económicas de la producción. La pujante burguesía impuso definitivamente al estado la política de no intervención que trataban de justificar por las ideas del derecho natural, con lo que continuaron proteger y elevar a la categoría de derecho natural del hombre, la libertad de industria. (14)

Es con los fisiócratas concretamente, con los que se inicia esta fase de cambio en la economía moderna, ya que como precursores de la misma, esbozan en sus conceptos principios tanto del derecho natural, como económico=sociales.

El fundador de la ciencia económica liberal es Adam Smith,-- inspirado en tres corrientes principales: La Fisiocracia, las ideas de David Hume y las doctrinas del derecho natural. (15)

La actitud impuesta al Estado por la burguesía era la del liberalismo económico, la del estado gendarme en que el derecho no tenía más finalidad que la de vigilar el respeto al orden natural y el estado debía abstenerse de intervenir, según la fórmula expresada por la escuela del Dr. Quesnay: "Laissez-Faire, Laissez-Passer", (dejar hacer, dejar, pasar). Esto produjo como consecuencia inmediata la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para re -- -- -- --

(13) Citado por Luis Araiza, Ob. Cit. Tomo I, Pág. 22.

(14) J. Jesús Castoreña, Ob. Cit., Pág. 34.

(15) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pág. 8.

gular las relaciones entre el trabajo y el capital, dejando todo el poder de explotación del hombre por el hombre a la clase burguesa. (16)

Fueron muchos los factores que influyeron en el movimiento y evolución del derecho del trabajo, el maestro Mario de la Cueva - menciona los siguientes: (17)

- 1.- La introducción del maquinismo, la ampliación de mercados y la producción masiva marcaron el cambio del taller a la fábrica, en donde se amontonaban centenas de trabajadores y donde sistemáticamente se les explotaba. Fué dentro de esas concentraciones de obreros donde se gestó la rebeldía contra la injusticia y la explotación desmedida que padecían, pues al estar trabajando, tenían oportunidad de platicarse sus penas y carencias y de los frecuentes accidentes de trabajo causados por las recién introducidas máquinas. Según Carlos Marx, creció unánime la inconformidad y la idea de unificarse para luchar por condiciones más decorosas y humanas de vida.
- 2.- Otro factor lo constituyó, como consecuencia de lo anterior, la aparición y crecimiento obrero propiciado por la falta de legislación estatal, de leyes protectoras de la clase trabajadora o que regulaban las relaciones obrero-patronales. Esto se debió a la actitud abstencionista del Estado que le fue impuesta por la pudiente burguesía organizada. El naciente pero pujante movimiento, se propuso como objetivos inmediatos: luchar por la libertad de coalición, de sindicación (en ese entonces prohibido), y del derecho de huelga. Como objetivos a largo plazo: la implantación en los centros de trabajo de contratos colectivos.
- 3.- Otro factor importante que irrumpió en esta lucha obrera fué la llamada " rebelión del pensamiento" conjunto de ideas disímboles pero animadas por una concepción ética común frente a la vida, coincidentes todas ellas en la imperiosa necesidad de modificar el sistema de -

(16) Armando Porrás López, "Derecho Procesal del Trabajo". 3a. Edic. textos Universitarios, México, Pág. 17

(17) Mario de la Cueva "El Nuevo derecho mexicano del trabajo". 2a. Edic. Edit. Porrúa, México. Págs. 13 y 14

cosas, el cruel sistema de propiedad privada, y transformar el orden económico para impartir verdadera justicia a los hombres. Cobraron actualidad las ideas utopistas de principios del siglo XIX del estado ideal, en el que todos los hombres serían iguales, que desaparecerían la propiedad privada, de una sociedad plenamente comunista.

Entre el grupo de estos pensadores, a cuyas ideas Marx llamó "el socialismo utópico", están el Conde de Saint-Simonianos". Un punto de partida fue la apelación a los científicos para que crearan una ciencia hueca destinada a procurar el bienestar humano. Destaca también Augusto Comte, con su fórmula de distribución: "a cada uno según su capacidad y a cada capacidad según sus obras". Otro expositor de estas ideas fue Charles Fourier, quien pidió que el trabajo se hiciera agradable a los hombres, debiéndose organizar en comunidades libres, que podrían ser cooperativas de producción.

Sismonde de Sismondi, mencionado por Marx y Engels en su manifiesto comunista como el jefe del movimiento socialista pequeño burgués, fue uno de los iniciadores de la crítica al liberalismo económico. Etienne Cabet fue otro de los utopistas que en su obra "Viaje a Icaria", se inclina por la Sociedad Comunista.

Existió otro grupo de ideólogos de las luchas obreras, entre quienes está Louis Auguste Blanqui, el que se destacó por su abierta oposición al socialismo utópico. Fue más activo, pues aparte de pensador intervino activamente en disturbios callejeros y mítines, y por ello pasó varios años en las cárceles de Francia. Su idea era que con la dictadura del proletariado se operaría la desaparición del Estado y, como consecuencia, se daría una Sociedad nueva.

Daniel Antokoletz, respecto de la evolución del Derecho del Trabajo hace la clasificación de escuelas abstencionista e intervencionistas como división fundamental:

"Son escuelas abstencionistas: El liberalismo clásico la escuela de Le Play, la escuela liberal moderna y el anarquismo.

"Esta escuela buscó la solución del problema social en la libertad individual y en la abstención del Estado, su tema fue de dejar hacer, dejar pasar".

"Son escuelas intervencionistas: el socialismo utópico, el socialismo científico o marxismo, el socialismo reformista, el socialismo fabiano, el socialismo de estado de la cátedra, el comunismo el soviétismo, el fascismo, el nazismo, el laborismo, el solidarismo las escuelas cristianas, el cooperativismo, el sindicalismo gremial, el sindicalismo revolucionario, el justicialismo, sismondi y la libre -- concurrencia; la escuela histórica; Saint, Simon, Fourier, Luis Prudhom, Rodbertus." (18)

El maestro Castorena dice con relación a las doctrinas que contribuyeron a evolucionar el Derecho del Trabajo: " existencia de un orden natural y entonces nada tiene que hacer el hombre sino soportar y sufrir sus consecuencias, por desagradables y duras que sean; o se comprueba que el orden natural es obra del hombre mismo y nos disponemos a crear algo distinto." (19)

Según el Dr. Baltazar Cavazos, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo, fue en Inglaterra en 1842, con la llamada "Revolución Cartista", que consistió en la primera acción democrático revolucionaria de los trabajadores, al presentar cartas-petición en las que solicitaban al Parlamento Inglés una estructura democrática, que les permitiera hablar en aquella tribuna. Todo ello fué producto de la inspiración que les infundó Roberto Owen, al practicar él mismo la elevación y mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores.

Era la consecuencia de la evolución de la lucha obrera en Inglaterra, puesto que ya en 1824 el Parlamento les había aprobado y reconocido el derecho de asociarse, por lo que se formaron los "Trade Unions" primera organización sindical de importancia que se dió en Europa. Agrega el maestro Cavazos: "El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa y todos los obreros de todos los países del viejo continente, principalmente en Alemania y en Francia, redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación Laboral protectora de sus derechos esenciales que permitieran una vida decorosa. (20)

(18) Daniel Antokoletz, "Derecho del Trabajo y Previsión Social". 2a. Edic. Edit. Kratt-Ltda, Buenos Aires, 1953, - Tomo I, Págs. 65 a 67.

(19) J. Jesús Castorena; Ob. Cit. Pág. 35

(20) Baltazar Cavazos Flores "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada". 1a. Edic. Edit., Jus, Méx, 1975. Pág. 824

Mario de la Cueva nos dice que años más tarde, en 1848 en el mes de Febrero, Carlos Marx publicó en Londres el manifiesto comunista, de la Cueva lo denomina "El documento del siglo", porque encierra la fuerza específica de acción que esperaba durante mucho tiempo el proletariado y porque su publicación marcó un curso en la historia.

El manifiesto con lenguaje sencillo y claro, para que la clase trabajadora lo pudiera entender, contiene la explicación materialista de la historia, de la que emana la Ley Fundamental de la lucha de clases, producto de la explotación a través de la historia del trabajador. Se sostiene la tesis de que el sistema de la propiedad privada, la contradicción y pugna entre las clases es inevitable. En tercer término contiene la teoría de la revolución que enseñó a los trabajadores que solamente a través de la misma podría ponerse fin a la lucha, y que, precisamente la clase trabajadora, conforme a la evolución histórica, estaba destinada a llevarla a cabo una vez logrado el triunfo, se daría la sociedad socialista del futuro, en las que desaparecerían la propiedad privada de los instrumentos de producción no pudiendo enriquecerse más una persona con el trabajo ajeno. En ese estado de cosas el Estado se haría obsoleto e iría desapareciendo. Concluye el manifiesto con la conocida invitación: "Proletarios de todos los pueblos, uníos". que es eminente un mensaje de acción sindical, o sea que la clave está en la unión, que es la que hace la fuerza. (21)

Por ese mismo año de 1848, en Francia con la recién restablecida República, el proletariado francés quería que se reconocieran expresamente el derecho al trabajo, no lo lograron sino hasta el año de 1884, cuando se consolidó en el derecho laboral francés, el derecho a trabajar y la asociación profesional, no sin antes pasar por persecuciones y demás presiones de las autoridades que prohibían todo tipo de asociación. Se clausuraron numerosos talleres y todas sus conquistas de esa época fueron suprimidas. Por lo que toca a Alemania, Bismark también conocido como el "canciller de Hierro", sentó las bases para elaborar un derecho del trabajo, y creó también una jurisdicción laboral que conocería de los problemas individuales que los trabajadores le presentaran.

No fué sino hasta la celebración del tratado de Versalles cuando el Derecho del Trabajo se internacionalizó, rompiendo las barreras nacionales, al percibir en el mismo normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase trabajadora. Lo que fué una ti

mida idea producto del inconformismo durante el maquinismo y la revolución industrial, posteriormente se consolidó hasta hacer una positiva realidad el derecho del trabajo, básicamente integrado con un contenido de dignificación humana, y su naturaleza cambiante cimentada para la clase trabajadora esperanzas de mejoramiento ilimitadas. (22)

Paralelamente a las teorías Marxistas que se bifurcaron en -- los escuelas, la de los Marxistas- Leninistas o comunistas, y la de los marxólogos que desvirtuaron totalmente los pensamientos originales de Marx, aparecen las doctrinas sociales de las escuelas cristianas, con argumentos contrarios a estas, siendo sus bases principales las siguientes:

La doctrina cristiana no admite la supresión de la propiedad privada, por considerar este derecho acorde a la naturaleza humana, -- Tampoco admite la confiscación de bienes en beneficio del Estado. No acepta el precepto socialista de la lucha de clases, argumentado que el socialismo traería consigo, en lugar de la imaginaria igualdad de clases, la igualdad de agotamiento, en la miseria y degradación. Aduce que no es posible que todo el mundo sea elevado a un mismo nivel, -- puesto que la naturaleza dispone diferencias profundas entre los hombres, como son la inteligencia, la habilidad, la salud, la fuerza; diferencias básicas de las cuales nace espontáneamente la desigualdad de la riqueza. Finalmente sostiene que las dos clases sociales (pobres y ricos), en lugar de considerarse como enemigos natos, están destinadas a unirse armónicamente porque una necesita de la otra y que -- el Estado sólo debe intervenir cada vez que los intereses de una clase en particular se encuentren amenazados protegiendo la propiedad -- privada contra las masas populares y convirtiéndose en "providencia" -- de los obreros.

De todas estas escuelas católicas las principales se condensaron en las Encíclicas " Rerum Novarum" que el Papa Leon XIII dirigió a los obispos en Mayo de 1891; la del pontífice "Cuadragésimo Anno" de Mayo de 1931 en la que Pío XI reprodujo y completó la de 1891 y " Mater et Magistra" del Papa Juan XXIII, en la que se renueva las enseñanzas que le precedieron y que expone el pensamiento moderno de la doctrina católica frente a los graves problemas socio-económicos -- contemporáneos. (23)

(22) Mario de la Cueva, según Cita de Baltazar Cavazos Flores "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada". 1a. Edic. Edit. Jus, Méx., 1975 Pág. 825.

(23) Daniel Antokoletz, Ob. Cit. Pág. 89 y 92.

Sobre la evolución que sufrió en esta etapa el derecho del trabajo, Euquerio Guerrero comenta: "una vez que la Revolución Francesa destruyó el régimen corporativo, para dar lugar a una organización jurídica eminentemente individualista, impide por consecuencia, las asociaciones particulares de defensa de los trabajadores, dejando a la sociedad inerte y dejando que por sí mismo, en forma aislada cada obrero se defendía, confiado a las sabias leyes naturales.

"La nueva organización requiere de grandes capitales para - construir las grandes instalaciones fabriles, maquinaria, materias - primas y sobre todo a las grandes concentraciones de individuos que, obediendo las órdenes del grupo de directivos, van a crear con la - conjugación de esfuerzos mútuos, físicos e intelectuales, los pro - ductos y servicios de las ciudades cada vez más crecientes y con más - necesarios. De esta forma se dan las primeras relaciones obrero-pa - tronales y con sus consecuentes problemas que la legislación de en - tonces conceptuaba a la relación laboral como prestación de servi - cios, herencia del derecho romano encuadrado dentro de la amplia rama - del derecho civil.

"Pero la realidad mostraba lo inadecuado de resolver esos - problemas según las normas del derecho civil, pues los fenómenos que - se presentaban eran diferentes a los civiles, siendo así como hubo - la necesidad de creación de una rama del derecho distinta, que toma - ra a su cargo la confrontación de esos fenómenos inherentes a la re - lación obrero- patronal; que hoy en día se conoce como Derecho del - Trabajo.

"A este respecto nos explica Brun y Gallani, cómo habiendo - nacido el derecho del trabajo, como una defensa de los asalariados, - ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se - persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los - trabajadores para asegurar el orden económico social". (24)

La evolución del derecho del trabajo continuó en forma lenta, pero gradual, los simples ordenamientos pasaron a constituirse en los principios del derecho en la segunda mitad del siglo XIX, produc - to de las concesiones de naturaleza transitoria que el Estado tuvo - que hacer, al tener que intervenir en la solución de los problemas -

(24) Euquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo". 7a. Edic., Edit. Porrúa, México, 1975, Pág. 19.

que se venían sucediendo estas concesiones, las otorgó motivado por el temor de que la masa trabajadora subvertiera el injusto orden establecido por medios violentos e implantara otro más justo y humano.

Por otra parte, la idea socialista en el movimiento sindical cobraba fuerza día con día, hasta dar como resultado la organización del congreso de la Primera Internacional Comunista y la formación, en Alemania, del Partido Obrero Social Demócrata que dio una demostración de fuerza y organización al celebrar su Congreso en Eisenach en 1869. Este mismo año se promulgó la "Die Gewerbeordnung", primera Ley Alemana que revelaba la política social encaminada al bienestar de los trabajadores.

Ante el continuo crecimiento del movimiento obrero, guiado por una profunda convicción socialista, acometió Bismarck al decretar en 1878 la Ley antisocialista que contenía prohibiciones de transformar el orden social-económico y político establecido. (25)

En Francia mientras tanto, desde la apertura de la sesión de los 1,200 Diputados de los Estados Generales de 4 de Mayo de 1789 la inevitable Revolución se dibujó. Dicha sesión fue inaugurada por el Rey.

Los defensores de la Bastilla, a pesar de haber prometido al pueblo no hacer fuego sobre él, faltaron a su palabra, lo que encendió más la ira de los asaltantes que la tomaron heroicamente, a pesar de la matanza, guiados por su espíritu revolucionario y ya sin obedecer órdenes de nadie.

París se convirtió en la cuna donde nació la libertad para todo el universo con la toma de la Bastilla.

Francia, al intentar con esto la solución de su problema social, servía al proletariado europeo y del mundo entero como ejemplo de emancipación.

Para comenzar a realizar la emancipación de los trabajadores el pueblo de París elige un Consejo Comunal o Municipal, compuesto en su mayoría por obreros, mismos que debían iniciar las reformas econó-

micas en favor del proletariado. Instituyó el consejo de la comuna; una comisión del Trabajo, para que velara por la satisfacción de los intereses obreros, preservando y estudiando la ejecución de los proyectos correspondientes.

En 1871, el gobierno de Versalles, en una batalla de dos meses, mata a los defensores de la Comuna, empleado para ello todos los medios, aún los más inmorales.

La Comuna de París provocó el odio implacable de todo el mundo burgués y las simpatías ardientes de las clases proletarias de todos los países. La Internacional acogió a los refugiados comunistas.

La historia socialista calificó a esta represión como la inmoliación del proletariado en holocausto a la libertad del trabajador, aplicándola al pueblo parisino.

Francia penetró en el campo de la legislación social hasta el año de 1884, una vez pasado el sangriento y trágico episodio de la revuelta de la "Comuna de París", ocurrido en 1871. Transcurridos algunos años de relativa paz, el Parlamento aprobó una Ley que reconocía a las asociaciones sindicales de trabajadores, introduciendo también en la legislación, antes de finalizar el siglo pasado, nuevas leyes tendientes a regular la jornada de trabajo reduciéndola a 10 horas; y la celebración de convenios contra accidentes de trabajo en los centros fabriles amparados por la Ley del riesgo profesional. (26)

Con el comienzo de la primera guerra Mundial, en 1914, se inició otro período de transformación del derecho del trabajo en Europa, puesto que los estados involucrados en la guerra se vieron obligados a intervenir y controlar la producción y la distribución, ya que de sus programas económicos dependía el sostenimiento y posible éxito de sus ejércitos. Además, los trabajadores ya organizados sindicalmente obligaron al Estado a mejorar y a superar la legislación obrera, lo que dio como fruto la gestación de un derecho enteramente nuevo, abarcando preceptos tanto de derecho privado como de-

(26) Luis Araiza, "Historia del Movimiento Obrero Mexicano" Edit. Cuauhtémoc México, 1964, Tomo I, págs. 20 a 28.

derecho público, pero con fisonomía propia diferente. (27)

En los años posteriores al conflicto bélico, se sucedieron hechos tan importantes como la creación de la "Organización Internacional del Trabajo" en el tratado de Versalles, el 28 de Junio de 1919 (cuya constitución se enmendó en 1946 de acuerdo con la O.N.U. que subsiste hasta nuestros días), y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar, del 11 de Agosto de 1919 que fue la primera constitución europea que consagró todo un capítulo a los derechos de los trabajadores, autorizó la socialización de todas las riquezas -- naturales de Alemania y puso el trabajo bajo la protección del gobierno. Reconoció también el derecho de sindicación, la necesidad de un seguro contra accidentes de trabajo, la protección de la maternidad en las trabajadoras, el seguro de desocupados y la validez de los contratos colectivos de trabajo. (28)

Hay que hacer notar que a los dos documentos anteriores precedió la Constitución Mexicana de 1917, con la que operó una grandiosa transformación en el derecho del trabajo; la nuestra es precursora de las demás constituciones del mundo en materia de seguridad social.

Para concluir esta parte, coincidimos con el pensamiento -- del maestro de la Cueva: "El Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización -- plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsista el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo -- y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho -- del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte -- de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y porque -- todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia.

"La transformación social no sera una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano de socialismo utópico, la justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia" (29)

(27) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 20

(28) Daniel Antokoletz, Ob. Cit. Pág. 101

(29) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 25.

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS LEGISLATIVOS EN MEXICO.
(HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO)

En el inciso anterior, tratamos de explicar cómo nació y surgió la norma jurídica del derecho del trabajo, principalmente en Europa, durante el industrialismo de principios del siglo pasado. Ahora - para tener una visión generalizada del panorama jurídico de esta rama del derecho, veremos el nacimiento y su desarrollo en nuestro país hasta nuestros días.

La revisión que haremos será en cuatro etapas, para lograr el más remoto antecedente: el Imperio Azteca, La Colonia, El México Independiente y el período Contemporáneo.

La Sociedad en el Imperio Azteca estaba comprendida por cuatro clases: Los Nobles y Guerreros, el Clero o Sacerdotes, el pueblo - y los esclavos. Existía la esclavitud, que se aplicaba a los individuos que delinquían o que se negaban a trabajar, o por convenio. La propiedad de la tierra se regía por un sistema comunista, existiendo - la propiedad privada únicamente de los bienes muebles y de uso personal.

Cada familia o clan llamado "Calpulli", vivían en casas colectivas que albergaban a varias familias, las cuales recibían, en dotación, tierras para labrarlas, debiendo entregar los productos que cosechaban a un depósito común. Del cual el jefe del Clan tomaba lo necesario para la subsistencia de su familia, respetando la porción que le correspondía a las otras clases dominantes, como eran verdaderas castas privilegiadas que económicamente no aportaban nada por ser ociosos y tiranos para con el pueblo en común y los esclavos. (31)

El maestro Castorena comenta que aparte del pueblo en común - que eran agricultores, existían los artesanos, cuyos productos los vendían en el mercado de Tlatelolco. Estaban organizados, a semejanza de la corporación en oficios afines, tenían su propio barrio y adoraban a un dios correspondiente al oficio que desempeñaban.

Los comerciantes también se organizaban en clase aparte del -

(31) Daniel Antokoletz, Ob. Cit. Pág. 46.

pueblo común y corriente, disfrutaban de fuero y mantenían relaciones estrechas con la clase gobernante y los guerreros quienes con la conquista de nuevos territorios proporcionaban datos importantes para ampliar sus mercados existentes. Llegaron a exponer tal variedad de productos, que los conquistadores se quedaron admirados con el mercado de Tlatelolco.

En el pueblo azteca, se explotó el trabajo del hombre por el hombre. Se satisfacían primero las necesidades mediante el trabajo personal del cultivo de la tierra, mediante una economía local abastecida por los comerciantes, excepto las obligaciones contraídas con las castas superiores de construir sus casas, confeccionar sus vestidos o cultivar sus tierras, y todos los trabajos eran remunerados.

Los esclavos ejecutaban los trabajos forzados junto con los siervos y los tamenes, teniendo la esclavitud caracteres diferentes a la europea. Entre los aztecas, al esclavo se le consideraba como persona con capacidad para adquirir bienes y trabajar aparte, para beneficio propio. Se liberaba de la esclavitud, con el simple hecho de rechazar esa situación y ampararse en el templo.

Los siervos eran los campesinos o trabajadores del campo que realizaban labores para los dueños de las heredades. Los tamenes que eran considerados la clase más baja, efectuaban las pesadas labores de acarreo y carga de mercancías u objetos por medio de la fuerza bruta. (32)

Durante la colonia se expidieron una serie de ordenamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, en los que se recopilaron disposiciones notables para su época sobre la limitación de la jornada de trabajo, protecciones a las mujeres y niños. En el fondo se aprecia el espíritu de la bondad cristiana y humanitaria de los religiosos que influyeron a formarlas, tendientes a proteger al indígena de las nuevas colonias, en contra de la explotación despiadada que eran objeto por parte de los encomenderos. (33)

Respecto de las "Leyes de Indias" el Dr. Daniel Antokoletz opina que es la primera reglamentación oficial del trabajo, por sus preceptos sobre el trabajo personal subordinado que determinaron que,

(32) J. Jesús Castorena, "Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic México 1973. Pág. 39

(33) Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho de Trabajo". 7a. Edic. Edit. Porrúa, México, 1975, Pág. 22.

por ejemplo, los menores de 18 años no podrían llevar cargas ni efectuar trabajos forzados y delimitó el peso máximo que podrían transportar los trabajadores adultos, determinó también que los salarios debieran ser justos y suficientes y a cordes al tipo de trabajo desempeñado, se deberían pagar cada semana y en efectivo y no en mercancías; y prohibía las compensaciones o descuentos de más de la Cuarta parte de su monto; la jornada de trabajo se delimitó a 8 horas máximo cuatro horas en la mañana y cuatro en la tarde, con descanso a mediodía; no había jornada nocturna; y en casos de accidente, prevenía que la víctima disfrutara de medio sueldo durante el lapso de recuperación.

En igual forma protegía a la mujer, prohibiendo que la casada se colocara como doméstica al servicio de un español, sin la compañía de su marido, o la soltera sin permiso de su padre. En las minas los indios gozaban de una parte de las utilidades y su jornada era de siete horas solamente: Ordenaba los descansos dominicales como obligatorios, así como todas las fiestas religiosas de guardar. (34)

Nuestro derecho social se inicia con las famosas "Leyes de Indias" que constituyeron un verdadero código laboral que desgraciadamente en la práctica no se cumplió; quizás por la falta de un verdadero interés real por hacerlas cumplir ó por la carencia de un organismo que las tutelara, que al carecer de efectivo cumplimiento, se convirtieron en hermosas letras muertas. (35)

En el México Independiente, durante y después del movimiento Insurgente de 1810, encontramos un estancamiento en disposiciones laborales de casi un siglo, ya que el liberalismo europeo tuvo aceptación en nuestro medio, adoptando el estado una actitud abstencionista al dejar que los trabajadores y patrones por sí mismos encontraran su propia armonía.

En este periodo, las "Leyes de Indias" entraron en desuso, dando el régimen liberal y la constante práctica del trabajo esclavizante y forzoso, (aunque en la realidad jamás se aplicaron).

No fue sino hasta el 6 de Diciembre de 1812 en que el Cura Miguel Hidalgo, expidió un decreto en Guadalajara aboliendo la esclavitud.

(34) Daniel Antokoletz, Ob. Cit. Pág. 50.

(35) Alberto Trueba Urbina, "Nuevo Derecho del Trabajo" 1a. Edic. Edit. Porrúa México. 1970 Pág. 139.

itud, librando a los indios de tributos y exacciones que pesaban sobre ellos y sentando las bases referentes al trabajo, lo que demuestra el espíritu de los insurgentes de abordar el problema social que padecía el país. (36)

Los gremios existieron en la colonia, aunque de manera muy diferente del sistema corporativo europeo, donde eran autónomos y eran utilizados para luchar por la libertad. Por el contrario, en las colonias de América, las corporaciones eran organizaciones gremiales de control, por parte del gobierno absolutista, para regular la actividad de los hombres y restringir la producción en beneficio de los comerciantes. Dicho régimen corporativo se extinguió dentro del régimen colonial y entró en desuso al triunfo del movimiento de Independencia, al conceder las Cortes, en Junio de 1813, autorización para que todos los hombres a vecinados en las ciudades del reino pudieran regir libremente las fábricas y practicar los oficios que consideraran conveniente, sin previo permiso, licencia o necesidad de ingresar a gremio alguno.

Durante el período posterior a la independencia comenta el maestro De la Cueva, continuó usándose el viejo derecho español, heredado como las "Leyes de Indias", Las siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias con lo que la condición de los trabajadores, además de estancarse, sufrió las consecuencias lógicas de la crisis política, económica y social producto de la guerra insurgente.

Una vez que fue arrojado del poder el dictador Antonio López de Santa Anna se convocó a un Congreso Constituyente en la ciudad de México a fines de 1856 y principio de 1857, en cuya declaración de derechos se prevían importantes aspectos en materia de trabajo, como la libertad de trabajo y de industria. Contenia el principio fundamental de que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento y se solidarizaba con la libertad de asociación. Desafortunadamente por circunstancias adversas como la acción de los defensores de la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, no se logró su reconocimiento, a pesar de que en dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo y de la visionaria y ardiente defensa que hizo el ilustre Ignacio Ramírez "El Nigromante" en favor - - - - -

de los desvalidos. (37)

Por la importancia que reviste para nuestro estudio, transcribiremos una fracción de esa brillante arenga, que en tono de reproche hizo a la comisión dictaminadora de ese Congreso "El Nigromante":

"El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el de haber conservando la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda, y el oro que engalana a los pueblos. En su mano vreadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios, Las invenciones prodigiosas de la industria se debe a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo".

Más tarde, en elocuente y admirable cátedra parlamentaria el 7 de Julio de 1856 "El Nigromante", expone la tesis político social siguiente:

"La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones necesita una Constitución que le organice ya el progreso, que ponga el orden en el movimiento. ¿ A que se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta?. Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros recordamos con entusiasmo y privilegio al que introduce una raza de caballo o inventa una arma mortífera; formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficiencia organizada." (38)

A pesar de todo, la Constitución Política del 5 de Febrero de 1857 resultó individualista y liberal y al trabajo se le siguió considerando como artículo de comercio, no reconociéndose el trabajador la calidad de persona.

(37) Mario de la Cueva, " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 2a. Edic. Porrúa, México 74, Págs. 40 y 41.

(38) Citado por Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Págs. 141 y 142

El archiduque Maximiliano de Habsburgo durante su breve reinado, con espíritu generoso, quizás con intención de congratularse con el pueblo, explicó el 10 de Abril de 1865, una legislación social en pro del campesino y del trabajador, conocida como el "Estatuto del Imperio" entre cuyas disposiciones destaca la prohibición de trabajos gratuitos y forzados y el consentimiento de padres o tutores para el trabajo de los menores. Todo ello dentro del capítulo de "Las garantías individuales" que postulaba.

En este mismo año, en el mes de Noviembre, se produce otro antecedente laboral, expedido durante el Imperio de Maximiliano. Se trata de la "Ley del Trabajo del Imperio", que disponía la libertad de los campesinos para dejar en un momento dado la finca o hacienda donde prestaran sus servicios, la jornada de sol a sol con descansos intermedios de dos horas, pago de salarios en efectivo, libertad de comercio dentro de los centros de trabajo, la obligación de instalar escuelas donde el número de trabajadores y sus familias fueran en número superior a veinte, la abolición de cárceles privadas y los castigos físicos a los trabajadores, entre las más importantes. (39)

Nuestros legisladores, al elaborar el Código Civil de 1870 procuraron dignificar el trabajo, apartándose de la influencia del Código Francés, que comparaba el trabajo humano con una cosa objeto de alquiler. Se declaró que la prestación de servicios no podía equipararse al Contrato de Arrendamiento, y se incluyeron en un solo capítulo todas las disposiciones aplicables a la actividad del hombre, como los mandatos, el Contrato de Trabajo, Etc. Esto no mejoraba en ninguna forma a los trabajadores, toda vez que las leyes penales de esa época sancionaban severamente los actos que alteraran la paz pública, como por ejemplo la realización de huelgas. (40)

La intranquilidad social y política del país se dejó sentir desarrollándose a partir del año de 1900, hasta explotar incontenible en el movimiento revolucionario de 1910. Es importante hacer notar que en estos años tuvieron lugar acontecimientos imprescindibles de mencionar, para poder apreciar la evolución del Derecho del Trabajo en nuestro medio, como fueron:

(39) Mario de la Cueva, Ob. Cit., Pág. 41.

(40) Euquerio Guerrero, Ob. Cit., Pág. 22.

a) La Huelga de Cananea, estallada la noche del 31 de Mayo de 1906; la formación del "Gran Círculo de Obreros Libres", organización de lucha de los trabajadores hilanderos que adoptó los principios y programas del Partido Liberal Mexicano e inició, a partir del 10. de Julio de 1906, pertinaz actividad de proselitismo a través de su órgano de publicidad denominada "Revolución Social", periódico portavoz de los agremiados, cuyo origen y desarrollo se comprende en el inciso c). de este capítulo.

b) El Manifiesto y Programa que publicó el 10. de Julio de 1906 en San Luis Missouri el Partido Liberal Mexicano, suscrito por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; y

c) Las Huelgas de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, acordadas en factorías textiles del Estado de Veracruz a partir de Enero de 1907. (41)

Los antecedentes de la Huelga de Cananea en el Estado de Sonora se remontan a las asambleas secretas que por las noches realizaba y promovía un grupo de esforzados mineros. En la noche del 16 de Enero de 1906 se acordó en asamblea celebrada en la casa del Señor Cosme Aldana, constituir secretamente una sociedad denominada "Unión Liberal Humanidad", cuya directiva quedó integrada de la siguiente manera:

Manuel M. Diéguez, Presidente; Francisco M. Ibarra, Vice-Presidente y Esteban Baca Calderón, Secretario. Este último fue el alma y cerebro de la gran huelga; con un valor civil increíble arengaba en todo momento a los trabajadores mineros a sacudirse la férula capitalista. Todos ellos tenían nexos con el Partido Liberal Mexicano y eran de convencida filiación magonista.

Por razón de espacio, condensaremos de la obra de Luis Araiza, (42), la heroica y significativa gesta de los trabajadores mineros de Cananea; Lázaro Gutiérrez de Lara, prominente líder magonista, después de un exitoso mitin celebrado el 5 de Mayo de 1907, con profunda visión analizó la situación imperante y comenzó a hacer una amplia labor de proselitismo. De esa manera logró fundar en la población del mineral "El Ronquillo" y "Mesa Grande", --

(41) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., Págs. 3,5 y 8.

(42) Luis Araiza, "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". Edit. Cuahutemoc, México, 1964 Tomo II, Pág.,42.

una nueva agrupación denominada "Club Liberal de Cananea", la que contó entre sus filas a ciudadanos de distintos oficios, profesiones y actividades, siguiendo las normas y principios de la "Unión Liberal Humanitaria". Ambas organizaciones aceptaron sujetarse a todas las orientaciones y resoluciones que dictara la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Las condiciones de vida en el mineral, propiedad de "The Cananans Consolidated Copper Co." cuyo Presidente era el coronel del ejército Norteamericano. William C. Green, eran desastrosas: los trabajadores mexicanos eran explotados y vejados, viviendo en condiciones miserables, trabajando dos turnos de 12 horas cada uno por 3 pesos de salario. En cambio, los trabajadores extranjeros, casi todos norteamericanos, tenían mejores salarios y condiciones de trabajo menos horas de labores y derechos exclusivos para ocupar los puestos superiores, dado que los principales capataces y jefes eran todos norteamericanos. Su condición económica exhibía un lastimoso contraste frente al nivel de vida de nuestros compatriotas.

Con objeto de poner fin a esta desesperante situación, se reunieron en asamblea secreta los miembros de la "Unión Liberal Humanitaria", la noche del 28 de Mayo de 1906 y se acordó realizar un mitin en un poblado próximo llamado "Pueblo Nuevo", el día 30 del mismo mes y año. A ese acto concurrieron más de doscientos mineros, hablando en esa ocasión Esteban Baca, Calderón, Lázaro Gutiérrez de Lara y Carlos Guerrero. Se llegó al acuerdo de estallar la huelga para contrarrestar la explotación desmedida de que eran objeto.

A las 5 de la mañana del día 1o. de Junio de 1906 en la mina "Oversight" y precisamente en el momento del cambio de turno, un grueso núcleo de trabajadores se convirtió en gigantesca antorcha que iluminó las enardecidas esperanzas y antes de la hora de salida, sin esperar el término de su jornada, suspendieron sus labores y estalló la huelga. Los secundaron los trabajadores entrantes del 1er. turno, que se negaron a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros, generalizándose de ese modo la huelga. Luego abandonaron pacíficamente la mina todos los trabajadores y se dejó escuchar un coro de voces que gritaban: " cinco pesos y ocho horas de trabajo, viva México "

Para las primeras horas de la mañana de ese día 1o., más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas, con objeto de engrosar sus filas y celebrar una gran manifestación. No tardaron los agentes policiacos en comunicar a sus superiores la noticia.

Se presentó a las 8 de la mañana en la mina el Presidente Municipal del Mineral, Dr. Filiberto Vázquez Barroso; Pablo Rubio, Comisario del "El Ronquillo" y Arturo Carrillo, Juez Menor de la localidad, a quienes se les expusieron las razones y motivos de la huelga. Estos funcionarios ordenaron que todas las reclamaciones de los trabajadores se trataran en una reunión mixta de obreros y patrones, sugiriendo a los primeros que designaran a sus representantes, para que a las 10 de la mañana de ese mismo día se reunieran con los patrones en la Comisaría de "El Ronquillo" y buscarán la forma de solucionar el conflicto.

Los trabajadores aceptaron las condiciones, procediendo a la designación de la comisión respectiva que fue prácticamente el "Comite de Huelga", que integraban Manuel M. Diéguez, Juan J. Riós, Esteban Baca Calderón, Justo Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez Alvaro L. Diéguez, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tilurcio Esquer, Jesús J. Barrás, Mariano Mesina e Ignacio Mesina. Esos 14 delegados presentaron un memorándum que contenía las siguientes declaraciones y peticiones:

- " 1o. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- " 2a. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - "I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)
 - "II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - "III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.
 - "IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
 - "V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".

Para entonces en el curso de la mañana, la huelga se propagó y fué secundada por todos los trabajadores de la fundición, la concentradora de metales y de las minas "El Capote" y "La Demócrata"

Las pláticas de avenencia se celebraron a la hora concertada, estando la representación patronal a cargo del Lic. Pedro D. Robles, apoderado de la "Cananea Consolidated Copper Co.", quién una vez que conoció de las peticiones, en lugar de entablar polémicas sobre los puntos a debatir, rehuyó la discusión y calificó de absurdas e improcedentes dichas peticiones. Por su parte, los representantes de las autoridades del lugar, con su investidura oficial, ejercían presión sobre los huelgistas, conminándolos a levantar la huelga y reanudar sus labores, no sin exponerles una serie de amenazas.

El comité de huelga respondió con entereza y virilidad, que si no ser satisfechas sus peticiones, la huelga seguiría su curso hasta ser resueltas sus demandas. La parte patronal respondió que procedería a estudiar sus peticiones y que resolvería en un plazo razonable lo que a su juicio procediera.

Acto seguido, la comisión de los huelguistas salió a informar a sus compañeros de trabajo, que ya para entonces eran más de mil los reunidos en las afueras de la Comisaría esperando el resultado de las pláticas. Al saber la masa trabajadora que sus demandas fueron negadas, en seguida se improvisó una manifestación compacta, enarbolando los del frente, cinco lábaros patrios y pancartas. Esa manifestación partió en dirección al barrio de "La Mesa" donde está ubicada la maderera, única planta que faltaba de paralizar para generalizar totalmente la huelga.

Al llegar los manifestantes se encontraron con las puertas de estas instalaciones cerradas, puesto que previamente habían prevenido a George Metcalf, gerente de ese departamento, que la columna se encaminaba hacia la maderera y que tenía que ser disuelta a como diera lugar.

Los manifestantes golpearon la puerta y gritaron a sus compañeros encerrados para que se les unieran; y al ver que consiguieron sus propósitos, George Metcalf, junto con su hermano William, también alto funcionario de ese Departamento, armados con potentes mangueras contra incendio, bañaron a los huelguistas tratando de impedir su salida y su reunión.

Recibieron a los obreros de vanguardia a manguerazos, empujando las banderas y pancartas que llevaban, y profanando con ello - insignias de la patria.

Esta provocativa agresión enardeció más a los mineros, quienes llenos de ira, se lanzaron sobre la puerta forzando su apertura. Espantado George Metcalf soltó la manguera y corrió a la oficina, -- volviendo al instante empuñando un rifle y disparando sobre la inerme multitud, rodando por el suelo un minero muerto. Se inició la lucha, los obreros arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas. Los mismos trabajadores de la maderera prendieron fuego al refugio de los Metcalf propagándose el incendio a toda la maderera y al forraje. Al huir de las llamas, los Metcalf resultaron muertos con sus propias armas, a manos de los huelguistas.

En marcha fúnebre, la manifestación siguió su curso en dirección a la Comisaría de "El Ronquillo" en demanda de justicia, pero en el mismo va se encontraban, parapetados, el Presidente de la Compañía William C. Green y Dwigth, gerente de la misma, acompañados de la totalidad de su policía privada compuesta de súbditos norteamericanos que, perfectamente armados, recibieron con una descarga de fusilería a los obreros indefensos, desplomándose muertos 6 de ellos en el acto. Sin poder repelar la agresión por encontrarse inermes, corrieron hacia las casas de empeño, las que tomaron por asalto, apropiándose de las armas y del parque que encontraron; y ya armados regresaron algunos a contestar la agresión, entablándose encarnizados combates hasta que se les agotó el último cartucho a los trabajadores, razón por la cual se retiraron a una loma cercana.

El resultado de este primer día de lucha fué de 10 muertos (8 de los cuales eran mexicanos) y 17 heridos, todos graves y cuya muerte resultó inevitable, pues los norteamericanos usaron balas -- "dum-dum", prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de su impacto que destroza carne y hueso, dejando un gran orificio de salida.

Ese mismo día, por medio de telegrama, fue informado de la situación el Gobernador del Estado Rafael Izábal, quien en un acto de servilismo inaudito y traición a la patria, autorizó la entrada al país de 275 "Rangers" (soldados de las fuerzas rurales de Arizona) que venían al mando del Coronel Thomas Rynning, para hacerse a acompañar y acudir junto con 20 rurales y 30 policías fiscales mexicanos.

al llamado de auxilio que le hizo William C. Green, Presidente de la Compañía minera.

Una vez que desembarcaron del tres especial en que llegaron fueron despachados a custodiar los bienes y propiedades de la empresa y patrullar el pueblo. Esa misma mañana del 2 de Junio, después de que inútilmente trataron el Gobernador Izábal y Green de convencer a los huelguistas para que depusieran su actitud y volvieron al trabajo, en agitada reunión, molesto el Gobernador por la firme actitud de los obreros mandó detener a todos los que hicieron uso de la palabra o abuchearan sus palabras, orden que apresuradamente cumplieron el juez Carrillo y el Comisario Rubio, encarcelando a más de 20 mineros.

Por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación para acudir a platicar personalmente con el Gobernador instalado en el "Club Hotel", lugar exclusivo de los norteamericanos. En su marcha, la columna llegó hasta el lugar llamado "La Mesa", en donde previamente habfan sido apostados con técnica militar los "Rangers" perfectamente parapetados para impedir el avance de los huelguistas. Una vez que estuvieron a tiro de fusil, fueron nuevamente masacrados los trabajadores, entablándose la desigual lucha. La refriega continuó hasta las 10 de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación por la fuerza de las armas.

Después de dos días de brutales agresiones, hizo su entrada al mineral, el Gral. Luis Torres, Jefe de la Zona Militar. Su presencia salió sobrando, pues la matanza de obreros mexicanos estaba consumada y la protección de las autoridades mexicanas que esperaban los obreros, no apareció por ninguna parte durante los dos días de sangrientos sucesos.

El 5 del mismo mes, mientras el descontento continuaba, fueron detenidos y consignados por supuestos delitos del orden penal Manuel M. Diéguez, Esteban Vaca Calderón, Francisco M. Ibarra y demás miembros del Comité de Huelga, a quienes se sometió a "proceso". -- Desde luego resultaron culpables y fueron condenados a purgar 15 años de prisión en las tinajas del horrendo Castillo de San Juan de Ulúa, Veracruz, al que más tarde fueron trasladados.

El epflogo de esta gloriosa lucha fué la reanudación de la-

bores en condiciones de sumisión y oído profundo de los trabajadores y castigo injusto para sus defensores. Si analizamos las condiciones de vida en que los mineros de Cananea, estaban veremos que recurrieron a la huelga en un esfuerzo desesperado ante lo insoportable de la inhumana explotación que padecían, la miseria en que vivían y las humillaciones y discriminaciones de que eran víctimas. Fácilmente se puede constatar lo siguiente:

- a).- Que esos gloriosos esforzados fueron los primeros en martillar sobre el yunque en que se forjó la revolución que había de alborear después, y la lucha precursora del movimiento obrero mexicano.
- b).- Que se fueron a la huelga, aún a sabiendas que poco o nada conocían de los métodos y sistemas de lucha de sindicalismo.
- c).- Que se lanzaron a la lucha de clases en forma intempestiva como resultado de un choque violento e instantáneo provocado por una de las muchas injusticias que a diario se cometían con cada trabajador en particular y con todos en general.
- d).- Que sus ideales se basaban en un adentrado patriotismo y en las orientaciones liberales del incipiente socialismo, que recibían del insigne luchador Ricardo Flores Magón y demás miembros de la junta organizadora del "Partido Liberal Mexicano".
- e).- Que se lanzaron a la lucha sin elementos, y carentes de recursos económicos, lo que aunado a la pobreza en que vivían, fue factor determinante para no obtener éxito en la contienda que libraron con abnegado heroísmo.

El surgimiento a la luz pública del Manifiesto y Programa del "Partido Liberal Mexicano", constituye otro hecho importante en nuestra historia, ya que influyó en la evolución del derecho del trabajo, al constituir el primer mensaje de derecho social a la clase trabajadora y en el que se reclamaba una legislación de trabajo.

Al respecto comento, el maestro Trueba Urbina que este imper

tante documento es el resultado o fruto de la lucha de los grupos organizados en contra del dictador Porfirio Díaz y que independiente - mente de la acción política que éstos emprendieron, en la propaganda que difundieron se revela un claro ideario social para lograr el mejoramiento de las clases obrera. y campesina.

El apostol y mártir Ricardo Flores Magón, a la cabeza de esos grupos del movimiento libertario, recopiló su ideario en un documento denominado "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano". Lo suscribieron - en San Luis Missouri el 10. de Julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio Y. Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalfo Bustamante. (43)

Por la importancia que reviste para nuestro estudio, transcribiremos las propuestas contenidas en el capítulo del "Capital -- y Trabajo":

- "21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un -- salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el --- promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- "22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- "23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo -- máximo -- del salario mínimo.
- "24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- "25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

(43) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Pág. 3.

- "26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones y propietarios.
- "27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- "28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- "29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- "30.- Obligar a los arrendatarios de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.
- "31.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la rava por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de rava.
- "32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- "33.- Hacer obligatorio el descanso dominical." (44)

Respecto de las huelgas de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa en el Estado de Veracruz, se tiene el antecedente que en Río Blanco anteriormente había ocurrido paros laborales sin preparación alguna-

(44) Luis Araiza, Ob. Cit., Tomo II, Pág. 89.

ni objetivos políticos, sólo motivados los trabajadores por el espíritu de rebeldía y por la natural reacción de protestar por la infame explotación que padecían. Dichas huelgas no se conocieron propiamente con este nombre, aconteciendo la primera en 1896, en Diciembre de 1898 la segunda y el 28 de Mayo de 1903 la última suspensión del trabajo. - Esta fué la que propiamente ya se conoció con el nombre de huelga. (45)

El origen de la huelga de Río Blanco se puede concretar a la acción opresora del grupo de propietarios de las Industrias textiles de esa zona que ejercían contra sus obreros, apretándoles cada vez más la soga al cuello para contrarrestar y opacar la creciente organización sindical de los trabajadores hilanderos del "Gran Círculo de Obreros Libres".

Narra en forma dramática el historiador obrerista Luis Araiza respecto de la explotación desmedida de los obreros, que un "tejedor" de esa región de Veracruz, manejando simultáneamente dos telares de -- las seis de la mañana a las nueve de la noche, percibía como salario -- siete pesos a la semana por jornada diaria de catorce horas y media, -- rebajando la media hora que se concedía a los trabajadores para tomar sus alimentos. Por si fuera, poco los obreros tenían la obligación de hacer todas sus compras en las tiendas de raya de las fábricas donde -- trabajaban, para cuyo efecto una parte del salario se pagaba en efectivo y otra en vales para cambiar por mercancía en las tiendas de raya. -- Añade el autor citado como corolario a tanta ignominia al explotado -- trabajador no obstante lo miserable de su salario, en forma por demás -- deshumanizada, se le descontaba a la semana el valor de las piezas que se rompían o deterioraban durante las labores, puesto que la responsabilidad de los defectos siempre fué imputable al obrero, colocándolo a los mismos en la situación similar a la de esclavos. (46)

El inconformismo de los trabajadores textiles llegó a su máximo grado, en el Estado de Puebla a raíz de que los industriales de ese Estado aprobaron y pusieron en práctica un injusto reglamento interior de trabajo estandarizado a todas sus factorías, a partir del cuatro de diciembre de 1906, primero en Puebla y Atlixco, provocando que los obreros afectados suspendieran sus labores en señal de protesta contra dicho reglamento.

- (45) Alberto Trueba Urbina, "Nuevo Derecho del Trabajo". 1a. Edic., Edit. Porrúa, México, 1970, Pág. 8.
 (46) Luis Araiza, Ob. Cit., Tomo II Pág. 98.

La reacción patronal no se hizo esperar y previo acuerdo de ci dieron parar sus factorías (este acto es conocido con el nombre de Lock-out), ampliándolo a los Estados de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y al Distrito Federal. Lanzaron a la calle a los obreros para quebrantar su espíritu de organización sindical por medio de la angustia y de la miseria económica.

La protesta obrera por tal actitud se acrecentó más en el Estado de Veracruz, lo que aprovecharon los industriales de ese Estado para aplicar, como represalia, el mencionado reglamento poblano dentro de sus factorías.

Estando suspendidas las labores, patrones y trabajadores sometieron el conflicto derivado del paro patronal, al criterio del Presidente Porfirio Díaz, para que resolviera si debían los industriales retirar el reclamo en cuestión, o si lo rectificaban debiendo seguir en vigor. (47)

El laudo de Díaz se pronunció en favor de los industriales y se lió a conocer a las comisiones representativas de patrones y obreros el 4 de Enero de 1907, en forma personal por el dictador, quien le dió lectura con voz autoritaria y de alto mando, exortó a la representación obrera a retornar a su lugar de origen a rendir el informe de su cometido y a reanudar el Lunes 7 del mismo mes las labores interrumpidas.

Al día siguiente, el 5 de Enero, los comisionados obreros fueron presionados y obligados a comunicar telegráficamente a los trabajadores que representaban, que el fallo dictado por el Gral. Porfirio Díaz, había sido favorable a los intereses de los trabajadores. (48)

Por la importancia de este célebre laudo, transcribiremos el artículo 1o. que es determinante en el conflicto planteado:

"Art. 1o.- El Lunes 7 de Enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas, en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro y Tlaxcala y en el Distrito Federal; y todos los obreros entrarán a trabajar a ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente

(47) J. Jesús Castorena, "Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic. México 1973, Pág.46

(48) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Pág. 10

te, y a las costumbres establecidas." (49)

Rosendo Salazar, combatiente obrero, que fue uno de los -- fundadores de la "Casa del Obrero Mundial" y también activo militan -- te del "Círculo de Obreros Libres" en su obra histórica "Las Pugnas de la Gleba", dice lo siguiente:

"Pánfilo Méndez, viejo tejedor, muy conocido de sus compa -- ñeros y generalmente estimado, cuando supo que estábamos escribiendo este libro y fuimos a pedirle que nos refiriese, como testigo -- presencial de muchos de estos sucesos, lo que pudiese de lo aconte -- cido en Atlixco, nos dijo:

"El sábado 5 de Enero de 1907 se recibieron en las ofici -- nas de las agrupaciones obreras de Atlixco, telegramas de su dele -- gación en México, en los que se les participaba que Porfirio Díaz -- había dado una solución favorable a los intereses obreros de toda -- la República y que todos debían prepararse para reanudar sus traba -- jos el Lunes 7. De dichos telegramas se sacaron numerosas copias -- que fueron distribuidas en las principales casas de comercio, con -- el fin de que la buena nueva circulara con rapidez en la población. Momentos después, compactos grupos de trabajadores comentaban, con -- inocente deheuencia, sus supuesto triunfo. Más el tren de pasaje -- ros, que casi llegó de noche ese día, condujo una gran cantidad de -- diarios de información: "El Diario", "El País", en cuyas columnas -- los obreros atlixquenses pudieron leer, con asombro que el famoso -- fallo favorable, era una sangrienta mofefa a los derechos de los -- trabajadores concebida de acuerdo con los caprichos de los capita -- listas. Al entusiasmo tan sincero del día sucedió la duda por la -- noche. ¿Quién mentía: Los periódicos porfiristas o los miembros -- de la delegación?.

"Pero verán ustedes -- continuó. -- Como al día siguiente fue -- se Domingo y la delegación enviada a la metrópoli estuviese de re -- greso en Atlixco, todos los hilanderos se reunieron en asamblea mag -- na para escuchar los informes de los comisionados, quedando compro -- bada la horrible burla que se había hecho al gremio. Todos los a -- sistentes parecían petrificados al terminar el informe de la dele -- gación; tan manifiesto era el desencanto de los huelguistas." (50)

(49) Luis Araiza, Ob. Cit., Tomo II, Pág.108.

(50) Rosendo Salazar, "Las Pugnas de la Gleba". Comisión -- Nacional Editorial del P.R.I., México, 1972, Pág.24.

La resolución tomada en la reunión convocada por el "Gran-Círculo de Obreros Libres" celebrada la mañana del Domingo 6 de Enero a las 10:00 hrs., en el "Teatro Goroztiza" de Orizaba fue en el sentido de no volver al trabajo, contrariando el artículo 10 del laudo arbitral, y sellando con ello su destino de convertirse en mártires, ya que sin saberlo ellos, el jefe político de Atlixco, Ignacio Machorro, prometió a los huelguistas que no se aplicaría el reclamo en ninguna fábrica de su distrito, por lo que Lunes 7 de Enero se reanudaron las labores en esa entidad sin haber ocurrido nuevos incidentes en las fábricas comprendidas en su distrito. (51)

En cambio, en Orizaba Veracruz, los acontecimientos, después de la agitada asamblea, fueron distintos, ya que terminantemente y en forma unánime acordó no acatar el injusto laudo arbitral. Relata Rosendo Salazar los acontecimientos del Lunes 7 en estos términos:

"Como lo ordena el artículo 10.º del laudo Porfiriano, el lunes 7 de Enero de 1907 es la fecha para que el trabajo se reanude en todas las factorías de la República. Gobernadores, jefes políticos y de operaciones tienen órdenes terminantes del Presidente para que sin excepción, la hilandera multitud vuelva a sus acostumbradas labores. Eltitano ha ofrecido declarar fuera de la Ley a todo aquel que se resista a obedecer al fallo arbitral.

"En Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, al amanecer del día 7 nefasto, los silbatos llaman a los obreros a entonar el excelso peán del trabajo; más ha llegado, para los trabajadores del distrito fabril de Orizaba, la roja hora de la epopeya; han resuelto no retornar a las fábricas y ser fuertes hasta el último momento.

"Por el amplio camino que liga a las tres grandes fábricas de hilatos y tejidos de la República, que son Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, los encorajinados proletarios allá van, recibiendo sobre su frente los primeros resplandores del sol, sintiendo por todo su cuerpo la intensa pulsación de la vida, viendo como las estribaciones de las montañas no tienen flores, pero son en cambio como su pecho-tambor automático palpita batiendo marcha.

"Aquella muchedumbre se arroja primero sobre la tienda de

(51) Luis Araiza, Ob. Cit., Tomo II, Pág. 111.

raya de Río Blanco, hace presa de su guardián; toma lo que necesita para llevarlo a la madre, a la esposa, al hijo, y prende fuego al establecimiento, el que desaparece en pocas horas entre las llamas.

"De Río Blanco se dirigen los trabajadores a Nogales y Santa Rosa donde abren las cárceles, que están habitadas por comunistas y religiosos e incendian aquéllas y las tiendas de raya.

"En tales instantes de rudo desafío, aparece en la "cueva" de Nogales una fracción del 12o. Regimiento de la Infantería enviada por su jefe Rosalío Martínez, y dispara sus fusiles sobre aquellos valientes hijos de la gleba, que por primera vez en la historia de México tremolan el libertario pendón.

"Los soldados del 12o., obedeciendo órdenes de su coronel, una vez que se ha disipado el humo de la primera descarga vuelven a disparar sus armas; los amotinados resisten cuanto pueden; a las balas contestan con piedras; a los disparos responden con maldiciones. Es inútil seguirse defendiendo: Ya hay muchos heridos tirados en el camino y no pocos muertos; lo humano es que se aleje el que sobreviva a la hecatombe.

"Es de noche; el sol, en su último rayo, se ha llevado los postreros alientos de los victimados; la luna, con amante compañerismo, envuelve ahora los cuerpos que yacen insepultos en el solitario camino, que huele a pólvora y a sangre; los "chacales" husmean en los contornos de las fábricas poniendo sitio a los proletarios hogares; a la débil claridad de la diosa Selene siguen matando a obreros indefensos.

"Se han cumplido las órdenes del Palatino; al César mandó la muerte a los plebeyos tejedores y éstos la han recibido en la más activa forma; las víctimas son llevadas en carros a ignorados lugares; el "Gran Círculo de Obreros Libres" ha hallado gloriosa derrota; el dolor impera en la desolada serranía; más el honor proletario irradia incólume como la bruñida cumbre del Citlaltétl"

(52)

Doscientos aproximadamente, sin que la cantidad jamás pue-
da ser precisada, fué el número de los obreros veracruzanos bárba-
ramente sacrificados por la soldadesca porfiriana, cerrándose con-
este episodio los antecedentes más importantes que demostraron la
urgente necesidad de la creación de un derecho social en nuestro
País. Germinaba el movimiento libertario que tres años más tarde
tomó forma en la revolución de 1910, en que la participación acti-
va de la clase obrera se hizo patente en los "Batallones Rojos" en
el Ejército Constitucionalista. Finalmente la representación o --
brera al congreso constituyente de Querétaro (1916-17) inició otra
lucha de principios y de ideales, que fueron logrados e incorpora-
dos a la Declaración de Derechos Sociales en la nueva carta consti-
tucional de 1917.

3.- ORIGEN Y REGLAMENTACION JURIDICA DEL ART. 12º CONSTITUCIONAL.

Los antecedentes legislativos y sociales inmediatos del artículo 123 Constitucional son los siguientes:

El 8 de Agosto de 1914 se decreto en Aguascalientes la jornada de 9 horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. El 15 de Septiembre, en San Luis Potosi, el 19 de Septiembre en Tabasco y el 7 de Octubre en Jalisco de 1914 se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones Obrero- Patronales comprendiendo salarios minimos, jornada de trabajo, trabajo de los menores etc.

El 19 de Octubre de 1914, el General Candido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario minimo, regulaba la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales. Un año más tarde, se publicó en ese mismo estado la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

Finalmente en el año de 1915, en el Estado de Yucatan se promulgo una Ley de Trabajo, que reconocia y daba protección a determinados derechos básicos de los trabajadores.

Cuando aparecio la convocatoria del 14 de Septiembre de 1916 que expidió Venustiano Carranza, para la designación de diputados para el Congreso Constituyente, la Casa del Obrero Mundial llamo a sus principales dirigentes y los exhorto a tomar participación activa en las elecciones para librarlos a dicho congreso.

Los comisionados de la Casa del Obrero Mundial, José Barraoan, Juan Rico, Samuel o. Yúlico, Fernando Rodarte, José F. Gutierrez, Eduardo Morreda y Jorge López Cortés, sostuvieron una entrevista con el General Alvaro Obregon, quien dijo: "Es importante elaborar la parte relativa de la constitución, en la que tendrá que referirse a la participación de los derechos y los intereses de los trabajadores, que si bien es cierto que ya hay un proyecto, a mi juicio ese proyecto es muy pobre y no responde al anhelo de los obreros que fueron conmigo a los campos de batalla. Se impone garantizar la jor

na la de trabajo de 8 horas, el derecho de huelga, los accidentes de trabajo, la participación de utilidades, la protección a la mujer y al niño, el día de descanso obligatorio que será el domingo, las vacaciones, las enfermedades naturales y profesionales, la habitación para los obreros, su educación y la de sus hijos, y en general, todo aquello que beneficie y proteja a la clase trabajadora. Para el efecto les voy a obsequiar un lote de tratados de trabajo, solamente que están en Frances, pero les voy a proporcionar un interprete y un traductor, a fin de que siendo lo más avanzado en el mundo en Derecho Obrero Industrial, lo utilicen con la parte sustancial del programa del Partido Liberal Mexicano. De esas dos importantes fuentes de inspiración pueden muy bien elaborar un proyecto del artículo Constitucional del Trabajo; el que deberán entregar al General Francisco J. Mujica quien con un grupo de autenticos revolucionarios defenderán el proyecto de ustedes." (53)

Los delegatos obreros, aclamaron la idea y facilidades ofrecidas con fuertes aplausos y discursos de gratitud al caudillo revolucionario. Dicho proyecto una vez elaborado fué entregado al General Mujica.

Venustiano Carranza tuvo el indudable acierto de comprender la necesidad nacional de poner acorde la superada constitución de 1857 con la realidad actual fruto de la revolución, manifestó que el objeto de convocar a un congreso constituyente era dar una nueva constitución al pueblo la que tendría un espíritu liberal y la misma forma de gobierno que la constitución de 1857. Pero lo que la hizo diferente fueron las garantías sociales que se consagraron en los artículos 27 y 123, que establecieron los Derechos de los campesinos y de los obreros respectivamente.

Así pues el artículo 123 tuvo su origen en el artículo 50. del proyecto iniciado por el primer Jefe Constitucionalista que decía:

"ART. 50. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito.

(53) Luis Araiza "Origen del Artículo 123 Constitucional". en el periodico obrero "Engrane" II Epoca N. 92 de Oct. 10. de 1975 Págs. 3 y 7 .

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en la rama judicial para todos los abogados de la República, el del Jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

"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 del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas cualquiera que sea su denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

"El Contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio-convenido en el periodo que no sea mayor de un año y no podrá extenderse en ningun caso a la renuncia pérdida o menoscabo de cualquiera derecho político o civil.

"La jornada maxima de trabajo obligatorio no exedera de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial queda prohibido el trabajo nocturno de las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el --descanso hebdomenario. (54)

Este proyecto de artículo, que comprendía en su texto algunos derechos del trabajador, hizo a los constituyentes sentir la palabra para hablar en contra y a favor del proyecto. Otros solicitaron que se suprimiera y se instituyera, todo un capítulo en el que se consagraran las garantías sociales de los trabajadores. Y fue así como se hizo sentir el pensamiento de los diputados obreros.

El Diputado Manjarez, quien fue el primero en proponer todo un capítulo para el problema laboral, pronunció estas palabras tomadas de los históricos debates: "A mi no me importa que esta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los juriscóntos a mi lo que me importa es que de las garantías suficien

(54) Diario de los debates del congreso constituyente, periódico Unico, Tomo I, No. 23 del 12 de Diciembre de 1916, imprenta de la Secretaria de Gobernación, México 1917 - Págs. 396 y 397.

tes a los trabajadores".

Por su parte Alfonso Cravioto expresa: "El problema de los trabajadores así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los zurcos así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación económica". Y en su oportunidad el Diputado Fernandez Martinez dijo, con palabras apasionadas: "Los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos, los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación impensable de venir aquí, ahora -- que tenemos la oportunidad, a dictar una Ley a cristalizar en esa Ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano." (55)

Por su parte el Diputado Heriberto Jara al hacer uso de la palabra lo hizo de la siguiente forma al decir: "Pues bien, los jurisconsultos y los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? eso, según ellos es imposible; eso, según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores esa tendencia esa tibia, ¿Que es lo que ha hecho?... Que nuestra constitución tan liberrima tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, "Un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó reglamentación porque jamás se hizo.

Se dejaron consignados los principios generales, y ahí concluye todo. Después, ¿Quién se encarga de reglamentar?. Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma.

De ahí a venido que, no obstante la libertad que oportunamente se garantiza en nuestra carta magna haya sido tan restringida; de ahí a venido que los hermosos capítulos que contiene la referida carta magna quede nada más como reliquia históricas allí en ese libro.

(55) "Mexicano: esta es tu constitución ob, Cit. Pág. 331.

(Termina diciendo) y al emitir vosotros, señores Diputados, vuestro voto, acordados de aquellos seres infelices, de aquellos desgraciados que claudicantes miserables, arrastran su miseria por el suelo y que tienen sus ojos fijos en vosotros para la salvación". (56)

El Diputado Victoria se expresó en contra del proyecto de la siguiente forma:

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5o. - en la forma en que lo presenta la comisión, así como por el proyecto del ciudadano primer jefe, porque en ninguno de los dictámenes - se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto señores porque lo creo así repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los buenos de mi clase. Parece extraño señores que en su dictamen la comisión nos diga que los diputados Aguilar, Jara y Grongara, propusieron varias reformas tendientes a mejorar las condiciones del trabajador; no me atrevo a demostrarlo, porque es verdad, pero cabe objetar ahora que en el dictamen de la comisión se debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reforma al artículo 13o. que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada estado, dejando a estos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de estos tribunales las leyes respectivas..... por consiguiente el artículo 5o. a discusión en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre lo que ha de legislarse en materia de trabajo entre otros, los siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes seguros e indemnización, etc. (57)

Y fue así como fruto al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario que después de los debates del constituyente 1916-1917 se logró para beneficio de los obreros mexicanos, lo que con tanto tezón, buscaron los diputados obreros; que se consagrasen en la nueva constitución los derechos de todos los trabajadores sin dejarlo a la reglamentación se -

(56) Diario de debates del Congreso Constituyente, periodo-
Unico Tomo IN. 23 del 12 de Dic. de 1916 imprenta de-
la Secretaría de Gobernación, 1917 págs. 396-397.

(57) Ob. Cit. Págs. 681 y 682.

fundaría, en virtud de que no sabían si serían quienes los siguie-
ron, revolucionarios que sintieron las necesidades de los trabajado-
res. De esa manera se genera un nuevo capítulo bajo el rubro "Del-
Trabajo y de la Previsión Social" creandose así la primera constitu-
ción Politico-Social, aprobó el estatuto de los trabajadores al ser-
vicio de los poderes de la unión, y el 21 de Octubre de 1960 se a-
dicionaba al artículo 123, el apartado "B" que contiene los princi-
pios que rigen la relación de trabajo entre el estado y sus traba-
jadores.

El artículo 123 establece las garantías más importantes --
para los trabajadores, que forman dentro de la sociedad en que vivi-
mos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen garan-
tía constitucional para evitar que puedan ser violados a través de --
leyes ordinarias o medidas administrativas. El artículo se divide-
en dos partes, en la primera, el apartado "A" se reglamentan las --
relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda el-
apartado "B" se refiere a esas mismas relaciones cuando se estable-
cen entre los poderes de la unión o el gobierno del Distrito Fede-
ral y los servicios públicos. En ese orden las correspondientes Le-
yes reglamentarias son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal-
de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO II

EL CONCEPTO DE SINDICATO.

- 1).- Asociación en General y Asociación Profesional.
- 2).- Asociación Profesional y Sindicato en General.
- 3).- Etimología y Concepto del Sindicato en General.
- 4).- El Concepto del Sindicato Gremial.
- 5).- El Sindicato Gremial en Nuestra Legislación.

1).- ASOCIACION EN GENERAL Y ASOCIACION PROFESIONAL.

El hombre, como animal gregario y sociable por naturaleza es en todos los tiempos y en todos los sitios se integró en grupos identificándose y comprendiendo que sólo en esa forma podía obtener: Primero: una mayor y mejor protección contra posibles enemigos y de las inclemencias de la naturaleza; y segundo que al colaborar con su trabajo individual a la colectividad, ya sea cazando, recojiendo leña, - vigilando o construyendo sus moradas, preparando los alimentos o cuidando de los pequeños, podía satisfacer mejor sus necesidades, es decir que se dio cuenta que al dividir el trabajo beneficiaba a todos - los integrantes del grupo o clan. Eso dió como resultado que las labores que desempañaba en común tendieran más a asociarlo.

Este primer tipo de asociación natural propendió siempre a - solucionar los problemas comunes de los asociados. Por ello, no es - posible encontrar semejanza, no hacer comparaciones entre las asocia - ciones de épocas pasadas y las actuales, porque las necesidades y los problemas son diversos de época a época y las soluciones de los mis - mos, también tuvieron que ser distintas en sus fines, estructura y - procedimiento. Pero la esencia pura del fenómeno es una misma, por - que el vínculo que une a quienes poseen un oficio o tienen asignadas - tareas y trabajos comunes, tienen como causa el trabajo. (1)

Ya Aristóteles, había observado que es el hombre ser socia - ble por naturaleza, y que es más que la oveja y que todos los anima - les que viven agrupados. La vida social es un imperioso mandato de - la naturaleza, prosigue diciendo Aristóteles, que el primero que fun - dó una asociación política hizo a la humanidad, el mejor de los bene - ficios; porque si el hombre perfeccionado por la sociedad en el pri - mero de los animales es también el último cuando vive sin leyes y - justicia. (2) Aislados los individuos no podrán obtener las mejoras que les son necesarias y que se hacen más sensibles conforme la aglu - tinación natural de las grandes empresas y de capitales, posibilita - la formación de una fuente única, situación tal que obliga a crear a - sociaciones dando los empeños mancomunadas de sus miembros permiten -

(1).- J. Jesús Gastorena, "Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic México 1973, Pág. 237.

(2).- Aristóteles, Citado por Guillermo Cabanellas " Compren - dio de Derecho Laboral" Tomo II, Buenos Aires, Pág.103

obtener, sumados en ellas las diversas voluntades, una fuerza tan poderosa como a la que se enfrentan.

La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación que encuentra alentadora fórmula en el milenario apotegma que "La unión hace la fuerza", cada una de las necesidades que el hombre tiene, hace posible una forma diferente, y que va desde la más simple, la reproducción de la especie, hasta la más complicada de la existencia moderna, todas integran unidades de asociación, que son -- tantas como necesidades humanas surjan, cuya finalidades cumplen. La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el estado, constituyen -- especies diversas de asociación; así la sociedad aparece como inseparable de la humanidad.(3) El Dr. Daniel Antokaletz, señala que la -- primera manifestación de la vida en sociedad es la tendencia a asociarse y cita que el mismo Juan Jacobo Rousseau, pudo decir que ese es tato surgió por un "Contrato Social". La actividad del hombre desde -- los tiempos más remotos ha sido la de consagrarse, primero en clanes, tribus, gens, familias, o ciudades, formando, dentro de esos colecti -- vidades, castas ordenes, colegios, y otras asociaciones religiosas, -- semireligiosas o semipolíticas. Durante la edad media, las asociacio nes fueron poderosas abundando las ordenes monásticas, caballería, -- hidalgos, corporaciones o gremiales, sin contar las innumerables socie dades secretas contra los cuales reacciono el poder real empeñado en -- sentar las bases del estado moderno. (4)

La asociación constituye un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso, en ese avance -- causante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales; pero es al mismo tiempo un fenómeno que aparece en provecho del indi -- viduo, un medio natural destinado a protegerlo o desarrollo; porque -- merced a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que le aporta la acción de otras hambres. En todas -- las ordenes, el extraé de las asociaciones el beneficio que compartan -- el crecimiento de la propia personalidad, porque todo sujeto puede -- ser parte de un grupo con tal que se adapte a su programa. (5)

- (3) Nuevo Digestivo Italiana, Artículo Associazioni T. I Págs 1035 y ss. Citado por Guillermo Cabanellas.
- (4) Daniel Antokaletz "Derecho del Trabajo y Previsión Social" 2a. Edic. Edit. Kraft. Buenos Aires, 1953, Tomo 1, - Pág. 143.
- (5) Páez, El Derecho de las Asociaciones (Buenos Aires 1940) Pág. 13 Citado por Guillermo Cabanellas.

transformación de los valores morales y culturales, y la decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras, que determinan una constante posición ofensiva de la clase obrera contra la patronal, utilizando como instrumento de lucha para este fin al sindicato;

- 6).- La homogeneidad creciente cada vez más, de los trabajadores entre si que permite un entendimiento fácil entre ellos, alimentado por el espíritu clasista;
- 7).- La tendencia natural de la asociación o sumar, cada vez más contingentes mayores, o sea la cuantía, por sobre la profesión u oficio;
- 8).- Las perspectivas del futuro, de transformación social y política, apoyadas por las doctrinas económicas de izquierda; el comunismo, el socialismo, el anarquismo y la decisión de perfeccionar la organización sindical, para constituir la en la base de una nueva estructura social, económica y política; todo ello en conjunto, dan al fenómeno de asociación de nuestros días una característica indiscutible. (6)

En el mundo contemporáneo, la legislación comparada nos permite determinar que la libertad de asociarse es, una garantía constitucional existente en casi todos los países, pero al igual que las demás libertades públicas está sujeta a las leyes que reglamentan su libre ejercicio.

Para poder entender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines. Estos son los de reunión y de sociedad. Después veremos las diferencias entre la asociación en general y la asociación profesional.

El derecho de reunión; aparece consagrado en el artículo 9o. - constitucional el cual establece:

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 de deliberar.

(6) J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic. - México 1973 Pág. 238.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

En este artículo se utilizan los términos asociarse y reunirse, como si fueran sinónimos. Pensamos que no lo son, ya que el primero se refiere a las asociaciones genericas y de tipo permanente como son los sindicatos y las camaras y confederaciones como prototipo de la asociación profesional, las fundaciones, clubes o agrupaciones de tipo mercantil o civil y en el campo político se manifiestan con la formación de partidos.

En cambio el término "Reunirse" se refiere a la congregación física y transitoria de las personas, como es la reunión de las mismas en un mismo sitio y hora para llevar a cabo una asamblea, conferencia, mitin etc., que al llegar a su término se disuelve.

Por lo que respecta a la sociedad, ésta no aparece regulada constitucionalmente, a ella se refiere el artículo 2688 del Código Civil que señala: "Por el contrato de sociedad; los socios se obligan mutuamente a cambiar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial".

Es obvio que en el ejercicio del derecho de reunión el estado ha de asumir una función de obligado, así sea una obligación negativa de no hacer. En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares o puede participar el estado mismo, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público.

Respecto a la asociación el maestro Nestor de Buen Lozano dice lo siguiente, "Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación. (7)

El maestro Mario de la Cueva, en su obra derecho mexicano -- del trabajo, para distinguir la asociación de la reunión y la sociedad nos dice lo siguiente:

(7).- Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, -- Edit. Porrúa, México, 1979, Pág. 482.

- A).- La asociación es, en primer término en agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad;
- B).- La asociación es una unión permanente por lo que se separa de la reunión pero continúa emparentada con el contrato de sociedad;
- C).- La asociación puede perseguir cualquier fin lícito entendiendo por tal que no esté prohibido por la Ley. Así se desprende del citado art. 2670 del Código Civil;
- D).- Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderantemente económica, porque de ser así devendría en una sociedad. (8)

Por lo que se refiere a la asociación en general y a la asociación profesional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional en el art. 9o. que antes invocamos se consagra el primero, y en la fracción XVI, del apartado "A" del art. 123 Constitucional, se menciona el segundo al señalar que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.,

La pregunta obligada a propósito de estos dos derechos atiene a que si uno es consecuencia del otro. El maestro Mario de la Cueva al estudiar este tema, afirma que entre ambos derechos existen diferencias importantes, como son las siguientes:

- A).- El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual, por el contrario el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos, "Para con los miembros de su misma clase social" es un derecho de clase.
- B).- El derecho de asociación profesional es un derecho "Especial" mientras que el derecho de asociación es un derecho general.
- (8).- Mario de la Cueva, citado por Nestor de Buen Lozano -- ob. cit. Pág. 482.

recho "General".

C).- El derecho de asociación es un derecho frente al Estado en tanto que el de asociación profesional "Es el derecho de una clase social frente a otra", aún cuando también es derecho frente al Estado.

4

D).- El derecho de asociación no sería bastante por sí mismo es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras. Esto puede lograrse de dos maneras: mediante la acción directa a través de la huelga, que es la solución inglesa y francesa, o bien mediante la imposición del orden jurídico de la obligación a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional. Esta es la solución Mexicana, como se establece en el art. 387 de la Ley Federal del Trabajo, de esa manera la asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación.

Como corolario de su tesis, el maestro de la Cueva, concluye diciendo que el derecho establecido en el art. 9o. Constitucional "Es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás", mientras que el previsto en la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 de nuestra Constitución es un "Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores". (9)

A lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva, podríamos hacer las siguientes observaciones:

En primer lugar advertir que el derecho de asociación profesional tiene características mencionadas sólo cuando se ejerce por la vía sindical, ya que existen otras formas diferentes de asociaciones profesionales tales como (Colegios de Abogados, Médicos, Ingenieros, Asociaciones Civiles, que se integran para agrupar con fines especiales, a determinados trabajadores o profesionales) que no gozan de los mismos privilegios. En segundo lugar que la fracción XVI consagra una garantía de clase en beneficio principal de las clases obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflictos, predominara el interés del grupo sobre el interés individual. (10).

(9).- Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo" 8a. Edic., Edit. Porrúa, México, 1967 Págs. 324 a 325.

(10).- Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Pág. 484.

2).- ASOCIACION PROFESIONAL Y SINDICATO.

La asociación profesional en nuestros días es un concepto muy estudiado. En Argentina se le considera como toda agrupación formada por trabajadores manuales e intelectuales que ejercen sus actividades en una profesión, industria u oficio o en tareas similares o conexas.

En Bolivia llaman asociación profesional a la constituida por los trabajadores o empleados de una misma empresa, profesión u oficio similares y conexas. En forma parecida consagran este derecho la mayoría de los países en América, estando acordes también en que las asociaciones de trabajo, tienen por objeto específico, la defensa de los intereses gremiales de sus miembros. (11)

J. Jesús Castorena define a la asociación, como un acto jurídico por virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito. El acto jurídico asociación tiene el efecto de hacer la unión de los hombres, ahí donde no lo había; de crear una entidad nueva es decir, un ser jurídico al que dotan de un régimen interno y de órganos que lo representan para llevar a cabo el fin común propuesto. (12)

Desde luego la anterior definición se refiere al derecho de asociación, sancionado en el artículo 90. de la Constitución, y a los actos jurídicos de asociación regulados por el Código Civil y el mercantil.

En realidad la asociación profesional es producto de los nexos que se producen por la natural convivencia de los hombres que trabajan.

El maestro Castorena nos dice al respecto que la colectividad que como fruto de esa unión se produce, recibe el nombre de Sindicato es ahí, donde nos entra la curiosidad por pensar, si la asociación profesional y el sindicato son cuestiones distintas o en realidad son una misma cosa.

(11).- Daniel Antokaletz, "Derecho del Trabajo y Previsión Social" 2a. Edic. Edit., Kraft, l Tda, Buenos Aires, 1953, Tomo I, Págs. 141 y 142.

(12).- J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero", 6a. -- Edic, México 1973, Pág. 239.

Al respecto el maestro Nestor de Buen Lozano, nos dice tradicionalmente se utiliza la expresión "Asociación Profesional" en el sentido coincidente con "Sindicato". Sin embargo del texto de la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, ahora vinculado al art. 356 de la Ley Federal del Trabajo parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos aún cuando se utilicen como tales.

Una primera consideración puede hacerse: el art. 123 Constitucional no es sólo un catálogo de derechos laborales. Incluye también otros derechos que poco a nada tienen que ver con la problemática del derecho laboral, aún cuando no pueda negarse su importancia social. Así por ejemplo la fracción XXVIII, que plantea la constitución del patrimonio de familia y la XXX, que permite la constitución de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son ajenas al derecho del trabajo.

En la misma medida, la fracción XVI, al consagrar, el derecho de los patrones y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical o que acudan solamente, a la asociación profesional que de esa manera, alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo. (13)

En nuestro concepto la asociación profesional constituye, en realidad el género próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, que puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras, que también tienen trascendencia social. Así se desprende, en nuestro concepto del art. 356 de la Ley Laboral, que define al sindicato precisamente, como una asociación.

Así por ejemplo un colegio de profesionales que se crea tomando como base el artículo 50. Constitucional, también tendrá como finalidad lo que expresa la fracción XVI, del apartado "A" del artículo 123, Constitucional.

Es por eso que consideramos que el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás-

asociaciones profesionales podran ser ajenas a ese fenomeno. -

No obstante lo antes expuesto, y de acuerdo con el maestro -- Nestor de Buen Lozano, y concientes del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas seguiremos utilizando la expresión "Asociación Profesional", aún cuando debe entenderse que lo hacemos como sinónimo de "Sindicato". (14)

(14).- Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Pág. 485.

3).- ETIMOLOGIA Y CONCEPTO DEL SINDICATO EN GENERAL.

La raíz idiomática de sindicato derivada de sindico y de su equivalencia latina SYNDICUS, se encuentra en el griego SYNDICOS, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "CON JUSTICIA". Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía a los derechos de una corporación. De ahí, la voz sindico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación de representante a los representados, surgió el SINDICAT francés, del cuál es traducción adaptada Sindicato.

Este vocablo de Sindicato, que incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas excepciones, a más de la genérica de oficio a cargo del sindico en las esferas mercantil y procesal.

Según el maestro Guillermo Cabanellas, en el derecho laboral por sindicato, se entiende toda organización o asociación profesional-compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes, (15)

Juan García Abellan entiende que es "La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlos y representarlos jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y política social". (16)

De acuerdo a la definición de Pérez Botija es "Una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales. (17)

En concepto de Juan D. Pozzo, los sindicatos son "Agrupaciones de Trabajadores o de Empleados que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho. Para asumir la represen-

(15).- Guillermo Cabanellas, "Compendio de Derecho Laboral", - Tomo II Buenos Aires, 1968, Págs. 151 y 152.

(16).- Juan García Abellan, Citado por Nestor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo, Tomo II Tercera Edic. Edit. Porrúa, México 1979, Pág. 638.

(17).- Pérez Botija, Citado por Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit Pág. 638.

tación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros. (18)

Por último Manuel Alonso García, entiende que el sindicato es "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y de defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. (19).

De las definiciones que se han expuesto se pueden desprender algunas notas importantes, como las siguientes:

- A).- Que se trata de una unión libre;
- B).- Reunen a personas vinculadas entre si por lazos profesionales;
- C).- Es Institucional;
- D).- Es permanente;
- E).- Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mayoría de sus condiciones económicas y sociales;
- F).- Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros;
- G).- Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. (20)

La definición del Sindicato no es tarea sencilla, entre otras razones, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, que por regla general es parcial e interesada, del autor. Así pues puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o dependencia que se le reconozca tanto frente al Estado, o respecto de la clase opuesta.

En nuestro concepto consideramos que cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse sindicato.

Más específicamente podemos decir que sindicato se refiere a la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora debe de

(18).- Juan D. Pozzo. Citado por Nestor de Buen Lozano Ob. Cit. Pág. 638.

(19).- Manuel Alonso García, Citado por Nestor de Buen Lozano Ob. Cit. Pág. 638.

(20).- Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Págs. 638 y 639.

jarse claramente establecido que los sindicatos no constituyen organización obrera exclusivamente, puesto que hay también sindicatos patronales.

En efecto tanto la Ley como la doctrina, prevén la posibilidad de que se configuren sindicatos de patronos o de trabajadores. A diferencia de otros países, como los escandinavos por ejemplo; en el nuestro realmente la sindicación patronal no ha tenido auge, sino que esta actividad se ha encausado por otros medios, ya sea formando cámaras que se agrupan a su vez en confederaciones, o bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles, todas ellas reconocidas por la Ley.

En nuestro país la verdadera naturaleza sindical se plasma en la definición que al respecto nos da la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Art. 356.- SINDICATO; Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En el mismo sentido, la Ley de 1931 expresaba:

"Art. 232.- SINDICATO; Es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades similares y conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Ambos preceptos hacen referencia al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patronos. Respecto a los primeros, es lícito a lo que lógicamente nadie puede oponerse pues se trata de una ambición legítima; ya que al asociarse, los trabajadores conocen sus derechos y obligaciones, se hacen más responsables y pueden obtener mejores condiciones materiales e intelectuales; y como con secuencia permiten cada vez menos que los patronos lesionen sus intereses o derechos.

La diferencia entre la definición de la Ley actual con la que existía en la de 1931, estriba en que ahora los integrantes del sindicato ya no requieren ser de una misma profesión, oficio o especialidad ni de profesión, oficios o especialidades similares y conexas. Es acertada esta reforma, en virtud de que estos tres requisitos se conciben para los sindicatos gremiales solamente.

4).- EL CONCEPTO DEL SINDICATO GREMIAL.

Desde épocas muy antiguas, cuando la rudimentaria producción de bienes y servicios comenzó a hacerse bajo la forma de trabajo subordinado, excepto en el caso de la esclavitud, surgieron las primeras organizaciones de trabajadores basadas en el deseo de obtener, mediante la unión, una defensa de sus intereses comunes y con el propósito de ayuda mútua entre sus integrantes.

Este fenómeno ocurrió en la antigua Grecia y pasó al mundo Romano, en donde el propio estado protegió a estas organizaciones e inclusive les dispuso algunos privilegios.

En Roma se constituyeron como colegios de oficios y supervinieron hasta finales del imperio. Como el desarrollo industrial era escaso y gran parte del mismo se desarrolló con el concurso de la mano de obra esclava, los colegios tuvieron poca importancia y sus actividades quedaron constreñidas a finalidades puramente religiosas y de ayuda recíproca entre sus miembros. (21)

A partir de la edad media y por los fenómenos económicos y sociales provocados por nuevos sistemas de producción, y en particular por el auge de las artesanías, hubo un nuevo movimiento asociacionista en diversas partes de Europa, de manera que, al rededor del siglo décimo, en la mayor parte de las ciudades Europeas la producción artesanal se realizaba mediante el sistema de gremios o corporaciones de oficios.

En la edad media, los gremios estaban integrados por estatutos económicos y de trabajo, en los que se señalaba el número de talleres en existencia, determinándose la cantidad y calidad de los productos que en ellos se fabricaban, se señalaban también la naturaleza y el precio de venta de los objetos ya manufacturados.

En las corporaciones, por ejemplo, los fines que se perseguían consistían en la defensa de los intereses de la profesión, reglamentando las actividades de sus miembros.

(21).- Paul Pic, "Tratado Elemental de Derecho Industrial" - Madrid, 1940, Tomo I, Capítulo II.

Se sabe también que estas corporaciones variaban según el lugar y las costumbres de cada región, sufriendo con esto al correr del tiempo, grandes y numerosos cambios, indudablemente que las primeras imprentas, operadas por los gremios de impresores, poseyeron las primitivas máquinas de imprimir, que junto con los telares de dos o más cerdas, ejemplificaron las primeras máquinas-hombre. Por lo menos así se sabe que aquellos gremios fueron influenciados por los principios del cristianismo. Tratabase pues de empresas de monopolios, industriales, comerciales, cooperativas y religiosas. Teniendo como objeto principal, como ya se dijo, el auxiliarse mutuamente. Esto sucedió en los gremios que se desarrollaron en la edad media, que finalizaron su existencia, cuando se proclamó la libertad de trabajo, como consecuencia de la Revolución Política que se desarrolló en Francia a fines del siglo XVIII. (22)

La estructura interna de los gremios obedeció a un principio jerárquico.

Los gremios o corporaciones se integraban por pequeños, talleres, por ejemplo, los gremios o talleres de los carpinteros, talladores, impresores etc. pero sin embargo en cada taller había un escalafón cuyo punto inferior lo constituían el aprendiz, que generalmente ingresaba siendo un menor de edad, con el objeto de prestar algunos servicios a cambio del techo, la alimentación y el adiestramiento en el oficio respectivo.

Después de varios años, el aprendiz pasaba a ser oficial o compañero, prestando ya entonces sus servicios a cambio de una remuneración, de manera que el grupo de oficiales en los talleres formaba una auténtica clase trabajadora. Las condiciones de trabajo eran en la mayor parte de los casos sumamente precarias.

El rango superior en la escala corporativa era el maestro o propietario del taller, el cuál, en unión de los demás maestros, formaban la clase patronal. El predominio de los maestros en la vida del gremio fué absoluta de manera que, en este sentido, la corporación o gremio medieval vino a ser un organismo patronal, cada vez más cerrado en cuanto que los oficiales difícilmente tuvieron acceso a la maestría. La vida del gremio se regulaba por medio de las ordenanzas o estatutos que eran un derecho autónomo como privilegio de los gremios. Estas ordenanzas eran formuladas por los consejos de la corporación que funcionaban como autoridades de la misma por el predominio de los maestros,

el espíritu de las ordenanzas se orienta a dar una protección muy amplia a los intereses de los maestros en detrimento de los intereses de los oficiales y aprendices cuyo número fué creciendo con el transcurso del tiempo.

Las ordenanzas o estatutos eran un verdadero cuerpo de Leyes entre cuya disposiciones se encontraban las concernientes a las relaciones de trabajo, como por ejemplo, la duración del aprendizaje, los salarios de los oficiales, las normas sobre jornadas de trabajo y los requisitos para que los oficiales pudieran pasar a la categoría de maestros, así como todas las disposiciones reguladas de la prestación de servicios en los talleres del gremio.

Por este motivo, los gremios llegaron a convertirse en verdaderos monopolios de la industria, el comercio y el trabajo, en cuanto que ninguna persona podía dedicarse al ejercicio de ninguna de las actividades desarrolladas por los gremios si no pertenecían a éstos.

Entre las características de la vida gremial y sus ordenanzas debemos destacar dos datos que son el germen de instituciones modernas del derecho social contemporáneo. En primer término, la formación de tribunales integrados con representantes de los propios gremios con autoridad para resolver las controversias entre sus miembros lo cual constituye un antecedente de los actuales tribunales de trabajo, en los que existe la representación de cada una de las dos clases sociales de trabajadores y patrones.

En otro aspecto, también cabe señalar que el régimen gremial de la producción creó un sistema rudimentario de seguridad social, mediante cajas de ahorro afectas al socorro de los miembros necesitados o de sus familias, en casos de enfermedad, invalidez, vejez muerte o pérdida del trabajo, problemas que en la época moderna tratan de resolverse mediante los seguros sociales.

A partir del renacimiento Europeo, los gremios y corporaciones de los diferentes países empezaron a declinar por muy variadas circunstancias entre las que se pueden señalar las siguientes:

- A).- Entre las causas económicas que dieron origen a la decadencia del régimen corporativo de producción, está la relativa al fenómeno económico consistente en que, por una parte, hay un aumento considerable en población de los países Europeos. Este aumento origina, a su vez un aumento en las necesidades de la producción y consumo -

de bienes y servicios, fenómeno para el cual resultaba completamente insuficiente el viejo sistema gremial, integrado por pequeños talleres de muy escasos rendimientos.

Por otra parte, las técnicas de producción fueron evolucionando con máquinas, herramientas y procedimientos -- que hacían más fácil y más abundante la producción industrial, de manera que las crecientes necesidades determinaron la transformación de los pequeños talleres medievales en fábricas, y la desaparición de muchas unidades de producción que fueron importantes para resistir los efectos de la libre concurrencia.

Esto determinó que, a la postre, el sistema mismo de producción corporativa fuera cayendo en desuso ante el empuje de nuevos sistemas que ocasionaron el desarrollo del capitalismo moderno.

- B).- Causa Social: Hubo también diversos factores que provocaron las diseciones internas dentro del propio sistema y que consistieron en que las diferencias económico-sociales entre los maestros por una parte, y oficiales y aprendices por la otra, fueron acentuándose cada vez -- más al grado de que, a partir del renacimiento, el creciente grupo de asalariados fué formando una auténtica clase proletaria frente a la cada vez más opulenta clase patronal integrada por el conjunto de maestros propietarios de los talleres.

Esto determinó que los compañeros y aprendices fueran formando clandestinamente sus propias asociaciones profesionales para enfrentarse al poder de la corporación de oficios. Hay pues la iniciación de una lucha de clases que es el sistema que indica la descomposición del viejo régimen.

- C).- Causa Política: En el aspecto político, la vida de los gremios está íntimamente ligada o vinculada a los fenómenos de poder público. En un principio los gremios nacieron en forma autónoma y crearon sus propias leyes y privilegios, pero cuando se empezó a formar el Estado moderno bajo la forma de monarquías absolutas, los re -

yes comenzaron a restar poder a las corporaciones, aboliendo privilegios y cargandolos de impuestos hasta que mediante la acción legislativa, fueron puestas fuera de la Ley. El movimiento legislativo en contra de las corporaciones alcanza su culminación con la revolución Francesa.

- D).- Junto con los fenómenos anteriores, el sistema gremial-fué objeto de ataques ideológicos sobre todo durante el curso del siglo XVIII, en que se afirmaron las ideas individualistas entre las de libertad de industria, comercio y trabajo, así como también las tesis del liberalismo económico que exigieron abolición de toda traba y de los monopolios en la vida económica.
- E).- Resultado de la conjugación de los factores antes anotados fué una serie de disposiciones legislativas que se iniciaron en Inglaterra en el año de 1524, con una Ley del parlamento que privó a las corporaciones Inglesas de sus privilegios. En el continente Europeo, Francia-fué el primer país que comenzó a atacar el régimen corporativo.

A finales del siglo XVIII, el Ministro Turgot, abolió privilegios a las corporaciones y ya en plena revolución Francesa, la asamblea constituyente decretó en 1791 la abolición de las corporaciones de oficios, reconociendo una absoluta libertad de industria, comercio y trabajo. Acto seguido, la misma asamblea expidió la famosa Ley Chapalier, que impuso penas a quienes intentasen revivir el sistema de corporaciones de oficios considerando como delito la asociación profesional de los obreros. (23)

Las anteriores ideas pasaron también a España, país en que se dictaron varias disposiciones restrictivas de la actividad de los gremios, hasta llegar al año de 1812, en que la Constitución de Cadiz proclamó la libertad ilimitada de trabajo.

El propósito e idea de todas estas disposiciones se generalizó en todo el viejo continente, y como consecuencia de ello quedó vedado el derecho de asociación profesional de los trabajadores.

(23) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa México, 1960, Capítulo II.

Como por otra parte se inició en el mundo Europeo la llamada Revolución Industrial, se ocasiono el fenómeno de grandes concentraciones de capital, de un gran crecimiento de la industria y de un gran número de trabajadores que formaron la clase proletaria explotada e inerte.

Nuevamente los trabajadores sintieron la necesidad de organizarse para luchar por mejores condiciones de trabajo, por lo que comenzaron a formar sindicatos obreros. Estos sindicatos, que en su mayor parte se formaron atendiendo a la antigua estructura gremial o corporativa, se desarrollaron en medio de numerosos obstáculos.

La evolución de los sindicatos se hizo primero en forma clandestina para evitar la represión, luego hubo una etapa de tolerancia por parte del Estado, hasta que finalmente, las leyes reconocieron el derecho de asociación profesional por parte de los trabajadores y de los patronos. Ante este reconocimiento, las leyes establecieron diversos modelos para los sindicatos entre los que se pueden señalar, los sindicatos gremiales, que tienen como característica la de integrarse por trabajadores que tienen o ejercen la misma profesión, oficio o especialidad independientemente de que presten servicios a patronos diferentes.

Después de algunas disposiciones aisladas, este derecho quedó reconocido dentro de la Constitución de 1917, en la fracción XVI del artículo 123, que a la letra dice:

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

Posteriormente, la reglamentación de esta fracción se hizo en las diversas leyes del trabajo de las entidades federativas, hasta que con motivo de la federalización de la legislación del trabajo, se logro la reglamentación única de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, al referirse a las asociaciones profesionales, establece que los sindicatos de trabajadores, pueden ser de diferentes clases, entre las cuales en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción 1a. establece:

"Que los sindicatos gremiales, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

CAPITULO III

CONSTITUCION, MODIFICACION Y EXTINCION DE ENTIDADES SINDICALES.

- 1).- Presupuestos Constitutivos.
- 2).- El Acto Constitutivo y Reconocimiento Juridico del Sindicato.
- 3).- Los Estatutos y Reglamentos.
- 4).- Funcionamiento y Finalidades del Sindicato.
- 5).- Clasificación de los Sindicatos.
- 6).- Modificación y Extinción de Sindicatos.

1.- PRESUPUESTOS CONSTITUTIVOS.

El maestro Juan García Abellan, expresa que las normas genéricas del Derecho de Constitución de sindicatos postulan dos supuestos que, respectivamente, garantizan al Estado y sindicato - la efectividad del derecho de agremiación; ellos son respectivamente la profesionalidad y la libertad. Por la profesionalidad - el estado se garantiza una mayor pureza en el ejercicio de su -- normativa sindical, evitando con ella la creación, al amparo de sus normas sindicales, de agrupaciones con fines diversos de los fundamentales laborales, y según el supuesto de libertad los profesionales de que se trate realizan sin coacción el derecho de -- agruparse; Aunque habrá de entenderse la libertad de este caso -- como la realización efectiva del derecho de acceder sin presión -- de ninguna clase al sindicato. (1)

Difundido por el mundo entero el sistema de las asociaciones profesionales, reconocida unánimemente por los trabajadores la -- utilidad de sindicarse y admitida también por los empresarios la -- fuerza de su agrupación como tales la formación de los sindicatos resulta hoy fenómeno de producción casi automática allí donde existe un núcleo importante de trabajadores, ya sea disperso en distintas actividades, ya sea integrado en una especialidad -- laboral constituyendo un conglomerado de oficios o tareas pero -- con unidad de dependencia empresaria. Apenas se dan esos presupuestos bien sea por iniciativa de algunos trabajadores con mayor conciencia de clase o mayor adoctrinamiento político o por -- expansión de sindicatos similares o federaciones de los mismos -- se producen los primeros contactos específicos para asociarse -- profesionalmente.

En esta fase de formación se distingue entre los promotores -- es decir los que alientan a los que han de agremiarse y los persuaden de la conveniencia de asociarse, y los fundadores, que -- pueden no ser los iniciadores, pero que concretan la realidad --

(1) Juan García Abellan "Introducción al Derecho Sindical" Edit. Aguilar, Madrid 1961, Pág 154 y 155.

sindical con las gestiones preeliminares ante los iguales y ante las autoridades y que llegan al acto constitutivo oficial.

Resuelta la creación de un sindicato por un grupo de dirigentes provisionales, que cuenta además con un número de potenciales asociados, comienza un periodo más o menos extenso, de trámites y consultas preeliminares de índole predominantemente-privada. Al igual que en la formación de todo acuerdo de voluntades para lograr un contrato, en la iniciación de las asociaciones profesionales se precisa ese conjunto de actos previos con el que se formalizan las primeras líneas que daran nacimiento a la persona jurídica. (2)

Por la misma naturaleza de la asociación profesional, y todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción de un nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos, la redacción de estatutos y el cumplimiento de los tramites administrativos en vigor.

Entre los requisitos de fondo hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, la reunión de un número suficientemente expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada legalmente por un mínimo, de pluralidad más amplia cuando se refiere a los sindicatos de trabajadores, que se presentan o pretenden representar a la clase obrera, caracterizada por su desproporción numerica con respecto a los patrones en este aspecto y en cuanto a los empresarios, las exigencias legales son comunmente menores, por tenerse en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de empresa.

Cabe citar el sistema del código de trabajo de Chile que, para los sindicatos de empresa, requiere la asociación del 55% al menos, del personal de la fabrica o industria; y que para los sindicatos profesionales en general impone un mínimo de veinticinco personas. En nuestro país la Ley Federal del Traba-

(2) Guillermo Cabanellas "Compendio de Derecho Laboral" Tomo II, Buenos Aires 1968, págs. 171 y 172.

jo fija en veinte el número de trabajadores para constituir un-sindicato; y en tres el de patrones de una misma rama para los sindicatos de empresarios. (3)

(3) Guillermo Cabanellas, ob. cit. pág. 173.

2.- EL ACTO CONSTITUTIVO Y RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL SINDICATO.

Junto a los actos materiales de elaboración debe manifestarse el animo asociativo, *animus associandi*, o adhesión voluntaria prestada a los fines del sindicato. El consentimiento se manifiesta por una coincidencia de voluntades encaminadas hacia un fin concreto, consentimiento que requiere espontánea expresión. Ese elemento corresponde a lo que en las sociedades se denomina *AFFECTIO SOCIETATIS*.

El proposito sindical, manifestado en las etapas previas - enúmeradas desde la iniciativa de constituirlo, adquiere cuerpo ya de asociación de hecho, en el denominado acto constitutivo o primera asamblea no oficial, a la cual a de proceder la convocatoria a todos los afiliados preeliminares y a los simpatizantes en general. (4)

En nuestro derecho la ley presume que el consentimiento debe otorgarse en una asamblea constitutiva (Art. 365-1), pero no condiciona su celebración a ningún requisito, por lo que bastara que se efectúe de acuerdo a las reglas habituales, Podríamos mencionar, sólo a título enunciativo las siguientes:

1).- Convocatoria que señale lugar, día y hora y mencione la orden del día.

2).- Nombramiento de un presidente de debates, un secretario de actas y uno o varios escrutadores, que determinaran la calidad y número de concurrentes y prepararán la lista de asistencia, que firmaran los interesados.

3).- Desahogo de todos los puntos del orden del día.

4).- Relación de los acuerdos tomados.

5).- Acta pormenorizada firmada por el presidente, el secretario y los escrutadores, por lo menos.

4) Guillermo Cabanellas ob. cit. pág. 173.

El acto de constitución de un sindicato, contemplado desde su aspecto formal, es la observancia básica para dar vida jurídica al sindicato, por acto constitutivo, cabe entender el acto voluntario y consensual de algunas personas que, como empresarios o trabajadores, ejercitan profesionalmente una actividad dada y resuelve establecer entre ellos y contando con futuros adherentes, un vínculo asociativo de finalidad sindical.

Del acto constitutivo cabe decir que presenta una doble faz pues viene condicionando por el derecho sindical interno y por el externo. La preponderancia en la composición del acto creador responde al derecho sindical interno, que nacido del acto mismo, se contiene en el pacto de creación y en los estatutos aprobados.

Sea o no diferenciable en el tiempo el doble momento en que se expresa la voluntad de constituir el sindicato y la de vertebrarlo en los estatutos, el acto se documenta al expresar de modo fehaciente la voluntad conjunta de crear la agrupación; en este sentido, observa ARDAU, que el acto constitutivo realizado ante notario constituye un negocio jurídico de colaboración.

Ahora bien, es igualmente documentable en el estatuto aunque tal documentación no anule la entidad distinta del estatuto mismo. Al respecto la doctrina establece algunas precisiones para MAZZONI, mientras el acto constitutivo funda la asociación, el estatuto le atribuye el carácter de UNIVERSITAS ORDINATA;---aquél da existencia a la relación asociativa, en tanto el segundo contiene la norma relativa a la estructura y actividad de la asociación sindical. Más la realidad muestra que son de admitir casos en los que el acto constitutivo queda documentado al momento de aprobación de estatutos.

Desde una consideración metódica hay que afirmar que el ---sindicato queda constituido cuando, obtenidos los requisitos de fondo, fundamentalmente, profesionalidad, número mínimo de fundadores y finalidad representativa, la voluntad creacional se documenta en los estatutos o cláusulas de creación y de inmediato alcanza publicidad registral. (5)

(5) Juan García Abellán "Introducción al Estudio del Derecho Sindical" pág. 161, 162, 163 y 167.

Una vez constituido el sindicato, la publicidad del sindicato recién creado es de naturaleza necesaria, y se instrumenta por el acto de registro de aquel en los correspondientes organismos de administración del estado.

La personalidad jurídica sindical se realiza positivamente con el reconocimiento de la entidad constituida como específicamente profesional con finalidad individualizada en razón del carácter específico. Este reconocimiento considerado desde el punto de vista formal y en relación con la genérica realización de fines sindicales, constituye el origen de un conjunto de atribuciones o poderes jurídicos inherentes a la entidad con sus correspondientes límites y obligaciones. O lo que es lo mismo los efectos del reconocimiento sindical se positivizan en la obtención por el sindicato de derechos y deberes de estricta naturaleza sindical.

El reconocimiento del sindicato constituye un acto de derecho público, generalmente estatal, por lo que se formaliza y gradúa la acción jurídica del sindicato; bases de este reconocimiento son la existencia del grupo profesional, la observancia de condiciones previas de constitución y por la graduabilidad de su alcance, el contenido de atribución del acto administrativo que lo formaliza.

Teóricamente el acto de registro se descompone, en cuanto de una parte representa la atribución de personalidad jurídica a la entidad, teniendo entonces carácter constitutivo, y de otra supone una forma de publicidad legal, o integración del acto de reconocimiento de personalidad jurídica ofreciendo entonces carácter declarativo. Es por eso que el maestro García-Abellán manifiesta que las leyes nacionales, al respecto siguen diversos criterios, por lo que estos se pueden sistematizarse del siguiente modo:

- a).- Países que atribuyen al registro carácter facultativo
- b).- Países que atribuyen al registro carácter meramente condicionante, a los efectos de personalidad jurídica sindical.
- c).- Países que atribuyen al registro carácter obligatorio.

biese elegido la directiva.

Los documentos a que se refiere las fracciones anteriores - serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Hay quienes piensan que existe un error de la Ley al atribuir a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social la función-registral, en lugar de hacerlo por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; En realidad el problema tiene una -- razón práctica, que nos explica claramente el maestro de la -- Cueva al afirmar que la razón de esta diferencia es la de que - en cada entidad federativa existen las juntas, pero no se tiene la seguridad de que también exista un departamento del trabajo equivalente, en el Gobierno Local, a la Secretaria Federal del Trabajo. (8) La Ley prevé la organización de esos campos administrativos que denomine direcciones o departamentos del trabajo en su artículo 523 fracción III, pero razones presupuestarias impiden, en algunos casos su constitución.

El registro podrá negarse unicamente cuando se esté en los casos establecidos en el artículo 366 de nuestra Ley Federal -- del Trabajo, que a la letra dice:

Art. 366. El registro podrá negarse unicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado - en el artículo 364; y,

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

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

(8) Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo"
8a. Edic., Edit. Porrúa, México 1967 pág. 423.

d).- Países que sustituyen el trámite de registro por el de presentación de estatutos.

e).- Países que condicionan la legitimidad sindical al acto de registro o de presentación de estatutos o de ambas conjuntamente.

De la adopción de estos diversos sistemas derivan consecuencias de fondo, que van desde la disolución del ente a la atribución de personalidad jurídica sindical limitada o plena, pasando por el mero reconocimiento de facto y el de personalidad civil.(6)

A este respecto el maestro Nestor de Buen Lozano expresa, -- en nuestro concepto el registro del sindicato es un típico acto administrativo, mediante el cual el estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de -- Ley. Del registro depende la capacidad de obrar de los sindicatos y en esa virtud constituye una condición suspensiva legal :- CONDITIO IURIS, para que se ponga en juego esa capacidad. En -- esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún -- presuntivamente, esto es, porque el organo registral no ejercio oportunamente su derecho a la critica. (7)

En el Artículo 365. de nuestra Ley Federal del Trabajo se -- señalan los requisitos para la obtención del registro de los sindicatos, que a la letra dice:

Art. 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitiran 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 patronos, empresas -- o establecimientos en los que se presten los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hu-

(6) Juan Garcia Abellan ob. cit. págs. 163,169 y 170.

(7) Nestor de Buen Lozano ob. cit. pág. 659.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

En los artículos 366 y 367 la Ley hace referencia al documento en que la autoridad manifiesta que ha otorgado el registro, identificándolo como "Constancia" o resolución, al expresar; en el

Art. 367. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Es decir que este registro surte efectos ante toda clase de autoridades, y el mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

De lo anteriormente expuesto podemos hacer la siguientes -- consideraciones, que es importante hacer notar.

En primer lugar del artículo 365 de nuestra Ley que señala los requisitos para la obtención del registro para los sindicatos. Debe subrayarse que la Ley acepta que los sindicatos existen desde antes de registrarse, claramente se infiere que la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. En segundo lugar 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 -- exige que se remitan, por duplicado, copias de los acuerdos que sirvieron para su constitución.

Comenta el maestro Nestor de Buen Lozano que el artículo -- 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al "sindicato legalmente constituido", en una clara referencia al artículo 364, nada dice de que deba estar además registrado.

En los terminos anteriores parece indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El regis -

tro en nada influye sobre su nacimiento.

Ahora bien: ¿ que necesidad satisface el registro? ¿ cuál - es la función que desempeña en relación a la personalidad y capacidad de los sindicatos?.

La respuesta a esa interrogante acepta, en nuestro concepto dos versiones. En un sentido político, el registro es, sin duda, un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos - de mesa directiva, como lo manifiesta el artículo 365 de nuestra Ley y en la de proporcionar los informes que solicitan las autoridades de trabajo, comunicar los cambios de sus directivos y las modificaciones de sus estatutos y dar los avisos de altas y bajas de sus miembros, Art. 367.

En un sentido jurídico, solo de la ubicación de los preceptos que integran el capítulo de la Ley podría inferirse que el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y la de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les correspondan (Artículos 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo).

El problema se hace más complicado si se piensa en el resultado jurídico de la negativa del registro. ¿ extingue la personalidad? ¿ la deja en suspenso?.

Creemos y estamos de acuerdo con el maestro Nestor de Buen-Lozano, que manifiesta que estamos, sin duda, en presencia de una deficiente regulación legal del problema. Claramente establecido, en nuestro concepto, que la personalidad jurídica nace -- del acto constitutivo, no se indica en cambio en la Ley que -- consecuencias aparea la falta de registro o su negativa.(9)

(9) Nestor de Buen Lozano "Derecho del Trabajo",
tomo II, pág. 670 y 671.

3.- LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS.

Se reconoce comúnmente por la doctrina que, producto de la correspondencia entre autonomía y potestad, atribuidos a las personas jurídicas de carácter corporativo, es la capacidad estatutaria, esto es, la suficiencia para producir aquellas normas de futuro. (10).

Concretada la voluntad de sindicación y formuladas las bases de un sindicato, deben estos expresarse en la norma estatutaria, uno de los requisitos fundamentales para la vida sindical; porque las dos fuentes principales de la misma son: La Ley, que autoriza la agremiación, y los estatutos que la articulan. FERRARA ha definido el estatuto como " el ordenamiento-constitucional de la asociación, esto es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura-interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa". (11)

Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia; son la Ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su existencia y al mismo tiempo, la legitiman. Son el cuerpo legal que la entidad se da así misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de la asociación. Sin dicha carta orgánica, el sindicato equivaldría a un grupo amorfo, sin finalidad, sin orientación, sin posibilidades, llamado a naufragar en un mar de renuncias, criterios dispares, tendencias opuestas, sin gobierno y sin voluntad colectiva, obligado a la improvisación permanente y expuesto a la dictadura de sus dirigentes.

Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes, aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas

(10) Juan Garcia Abellan, "Introducción al Derecho Sindical" Edit. Aguilar, Madrid, 1961, pág. 209.

(11) FERRARA, citado por Guillermo Cabanellas, "Compendio de Derecho Laboral" Tomo II, Buenos Aires 1968, págs. 174 y 175.

legales. El intervencionismo estatal aparece aquí de manifiesto para comprobar que los estatutos, base de la asociación, y dadas por los propios afiliados, no infringen los principios legales que autorizan, en virtud del reconocimiento al derecho de asociación.

Los estatutos son una manifestación de voluntad que no revisa la naturaleza jurídica de los contratos; y si bien tienen el carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y si coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro como igualmente para aquellas otras que sin participar en la entidad entran en contacto con esta.

El fin esencial de los estatutos sindicales consiste en reglamentar la defensa de los intereses morales y económicos que el gremio persigue, sobre una adecuada organización interna, que combine los derechos de los asociados con las atribuciones de sus dirigentes. (12)

La emisión del estatuto es la manifestación externa de la aprobación sindical del mismo. El estatuto, como tal, solo puede emanar de la voluntad común de todos los promotores de la entidad en el momento de su constitución, expresada en asamblea general que convoque y reúna a aquellos cuyo pronunciamiento respecto del estatuto entraña la aceptación del principio NE VARIETUR, salvo cumplimiento de los mismos trámites seguidos para la aprobación inicial. (13)

Por lo antes expuesto y de acuerdo con el maestro Nestor de Buen Lozano, podemos decir que el estatuto sindical, es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo -- creador del sindicato, esto es que puede definirse como la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sin-

(12) Guillermo Cabanellas, ob.cit. pág. 176

(13) Juan Garcia Abellan, ob. cit. pág. 212

dicato con terceros. Su problemática es amplia y para tales efectos vamos a dividir el estudio de los estatutos con los siguientes incisos:

a).- El estatuto como elemento esencial.- En la medida que el sindicato no puede nacer sin estatuto, puede afirmarse que se trata de un elemento esencial, constitutivo. En realidad el estatuto se vincula de tal manera al sindicato que no es posible concebir la existencia jurídica de un sindicato que carezca del estatuto.

La aprobación del primer estatuto corresponde hacerla en el momento de su constitución. Sin embargo algunos autores consideran que antes de ser aprobado el estatuto, ya existe el sindicato. "En esa forma los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad concretada, con vida propia. (14) Conforme a esta tesis el sindicato nacería por virtud del acuerdo de los constituyentes quienes después aprobarían los estatutos y nombrarían a su mesa directiva.

No coincidimos con la tesis anterior. En realidad consideramos que el acto creador del sindicato es un negocio complejo, que se integra con el acuerdo de constituirlo en las formas previstas en la Ley y con la aprobación del estatuto respecto al nombramiento de la mesa directiva si puede ser posterior.

En el mismo sentido, el ilustre jurista italiano Francesco Ferrara, afirma que la formación de la asociación, "resulta del acto constitutivo que funda la asociación, el lazo de unión entre varios, y del estatuto que reglamenta su vida en el futuro". (15)

b).- Contenido de los estatutos.- El artículo 371 de nuestra Ley Laboral, establece detalladamente, cual debe ser el contenido mínimo de los estatutos de los sindicatos, señalándose los siguientes elementos:

- (14) Guillermo Cabanellas, "Derecho Sindical y Corporativo" Edit. Atalaya, Buenos Aires 1946 Pág. 480.
- (15) Francesco Ferrara, "Teoría de las personas jurídicas" Madrid Edit. Reus 1929 Pág. 722.

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.-Domicilio;
- III.-Objeto;
- IV.-Duración; Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.-Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.-Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las --normas siguientes:

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

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

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

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

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emi --tir su voto por escrito.

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

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos ex --presamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

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

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

- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Período de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- Forma de pago y monto de la cuotas sindicales;
- XIII.- Época de presentación de cuentas;
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y,
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

c).- Libertad estatutaria y determinismo legal.-El principio de la libertad sindical previsto en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere tanto a los sujetos trabajadores como a la organización en sí, opera solo parcialmente en la formación de los estatutos sindicales. Puede afirmarse que la regla general es la de su libre formación, pero esta queda restringida particularmente en lo que se refiere a la aplicación de sanciones. El legislador para evitar el manejo indebido de la facultad de sancionar, exige se cumpla en los estatutos con las garantías de legalidad y audiencia como se establece en el artículo 371 de nuestra Ley en su fracción septima. Por otra parte obliga a las mesas directivas sindicales a rendir cuentas, por lo menos cada seis meses de la administración del patrimonio sindical, como se desprende del artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- Modificación de los estatutos.- Esta facultad se consagra en forma indirecta en el artículo 377 fracción II, que obliga a los sindicatos a comunicar a la autoridad ante la que están registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos. La Ley no señala que requisitos deben de cumplirse por lo que correspondiera a la asamblea constitutiva hacerlo al aprobar los estatutos originales. (16)

(16) Nestor de Buen Lozano, ob. cit. pág. 656.

Al respecto el maestro Guillermo Cabanellas, expresa que la reforma o modificación de los estatutos no sólo es materia que casi indefectiblemente está previsto en tales reglamentaciones, sino que resulta admisible incluso ante silencio al respecto. Esto se debe a que la entidad sindical -- conserva su voluntad normativa que no se agota con la aprobación del primer régimen estatutario. Más aún aunque por -- ignorancia o por abuso se ubieran declarado irreformables -- los estatutos, esa estrangulación de la propia soberanía -- interna estaría visada de nulidad; porque la renuncia actual a todos los futuros derechos no encuentra amparo jurídico. En tal hipótesis, la lógica jurídica conduce a sostener que el sistema reformador tendría que ser idéntico al -- seguido para la aprobación estatutaria inicial.

En ocasiones, la reforma constituye una necesidad que -- deriva de un acto del legislador, al cual debe adecuarse el -- sindicato a fin de cumplir la disposición legal; en otras -- la modificación estatutaria se produce como consecuencia de -- un deseo de perfeccionar o agilizar la asociación; a veces -- la reforma es consecuencia de criterios de los asociados en -- relación a la marcha de la entidad.

Todo cambio en la estructura del sindicato debe ser autorizado por quienes lo integran y consignado, si es básico y atañe a la Ley estatutaria, en la misma forma determinada para los estatutos. Pero toda modificación de las reglas -- impuestas no alcanza a cambiar la finalidad de la asociación porque ésta es la que da vida a la entidad gremial, porque -- cualquier innovación en los estatutos que variara el objeto de la entidad significaría la creación de un nuevo organismo distinto al anterior, aunque fuera los mismos asociados e -- idéntico el título o nombre del sindicato. (16)

Siendo la asamblea de asociados soberana, y de acuerdo -- con el maestro Cabanellas, creemos que corresponde a dicho -- órgano la reforma de los estatutos, sin otras limitaciones -- que aquellas inspiradas en razones de orden público y del -- propósito de evitar que aquella actúe fuera de la esfera para la cual se constituyó la asociación.

(17) Guillermo Cabanellas, ob. cit. págs. 176 y 177.

LOS REGLAMENTOS.- En el artículo 359 de nuestra Ley Federal del Trabajo se señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos, sin hacer posteriormente ninguna otra referencia a esa facultad.

Por su parte el maestro Juan Garcia Abellan, al establecer el concepto de reglamento precisa, que "Constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo". (18)

Cabe decir que el reglamento sindical que tiene una inferioridad de rango respecto del estatuto y esto deriva, primero de que el reglamento no condiciona al acto constitutivo o fundación del ente, y segundo; que la promulgación del reglamento suele ser facultativa, a diferencia de la imperatividad que impone la existencia del estatuto. El reglamento contiene -- normas para la aplicación técnica del contenido estatutario; -- su contenido se reduce a la realización de los propósitos estatutarios en lo que se refiere al orden sindical interno; -- las materias que tratan normalmente son normas de carácter financiero y económico, de personal que presta servicios a la entidad y a la realización material de la actividad sindical.

Como ya lo dijimos con anterioridad, en realidad la función reglamentaria es potestativa, es decir que puede operar un sindicato sin reglamento alguno, su necesidad surgiera en general, de la mayor o menor complejidad de la organización.

(18) Juan Garcia Abellan, ob. cit. pág. 215.

4.- FUNCIONAMIENTO Y FINALIDADES DEL SINDICATO.-

El Sindicato una vez que haya cumplido con los requisitos de forma puede empezar a funcionar, ya que estos requisitos son los necesarios para el funcionamiento y actividades del sindicato como tal; estos consisten en el registro y reconocimiento de la personalidad correspondientes. Para ello, se deben acompañar los documentos que se señalan en el artículo 365 de nuestra Ley que ya se mencionaron anteriormente.

Respecto del registro de los sindicatos, recabamos la opinión que diera el maestro Lombardo Toledano: "En el sentido estricto del término, las leyes del trabajo no exigen la autorización previa de las asociaciones profesionales para que éstas puedan funcionar. El propósito que las ha guiado a este respecto, es sólo el de establecer el registro de las asociaciones; pero las propias leyes no facultan a las autoridades encargadas de hacerlo, para negarlo, con excepción del caso en que las asociaciones no envíen los documentos que demuestren su existencia.

"De otra suerte, el desarrollo de la organización sindical quedaría supeditado a los intereses políticos de un gobernador o de un presidente municipal. Siempre que han ocurrido casos de esa naturaleza, las autoridades se han visto obligadas, al fin comprensión de las propias organizaciones obreras, a desistirse de su actitud equivocada; pues es general la interpretación que acabamos de exponer, aún cuando no existen jurisprudencia en este asunto. (19)

Respecto a la personalidad jurídica del sindicato el maestro Trueba Urbina expresa lo siguiente: La asociación profesional que se ajusta a la Ley goza de la personalidad jurídica así como aquellas que por cualquier otra circunstancia no hubiere sido registradas por las autoridades encargadas de esta actividad administrativo-laboral, dentro de los términos que-

(19) Vicente Lombardo Toledano, "La Libertad Sindical en México" 1926, Edic. de la Universidad Obrera de México, México, 1974, pág. 209.

al efecto señala la Ley; el maestro Trueba, que con su teo-
 ris integral impulsa al derecho de asociación profesional pa-
 ra que el trabajador busque su beneficio y se integre en el -
 sindicato, el que a la vez se integra en el estado de dere --
 cho social comprendido por nuestra constitución. Indepen ---
 dientemente de la rigurosa personalidad jurfdica los sindica-
 tos de trabajadores gozan de una personalidad social que los-
 caracteriza y distingue de cualquier otro tipo de organiza --
 ción similar. (20)

Podemos concluir respecto de la personalidad de los sindi-
 catos, que una vez satisfechos los requisitos indispensables-
 para su existencia, ninguna autoridad puede negar su regis --
 tro, el cual sirve para darle autenticidad a la existencia --
 de la asociación profesional, reconociendo más no creando la-
 personalidad jurfdica, porque esta se encuentra fundamentada-
 en la constitución y menos aún es creador de la existencia --
 del propio sindicato, porque además de que este puede existir
 sin autorización previa, es producto de una realidad social -
 que reconoce nuestra carta magna; luego no podría el estado-
 y su derecho desconocerla, porque violaría la propia constitu-
 ción.

Cuando la asociación profesional reúne los requisitos de-
 fondo y forma que supone su existencia el estado esta obliga-
 do a reconocerlo y ninguna autoridad puede negarse a regis --
 trarlo, siendo el registro en ultima instancia, el simple re-
 conocimiento que hace el estado de una asociación que fun ---
 ciona al amparo de la constitución política. (21)

En cuanto al objetivo o finalidades de los sindicatos, la-
 Ley es suficientementedclara al decir que la asociación de --
 trabajadores o de patrones es formada para el estudio o mejo-
 ramiento y defensa de sus respectivos intereses que les sean-
 comunes. La Ley no establece limites, por lo que se deduce--
 que el objetivo real de los sindicatos es la defensa y mejo--
 ramiento de las condiciones de trabajo y de las garantías e--
 conómicas primordialmente, y éstos pueden ir hasta el infini-
 to. Pero la realidad de las cosas es que pueden ir hasta --

(20) Alberto Trueba Urbina, citado por Eusebio Ramos, --
 "Derecho Sindical Mexicano" 1a. Edic. Edit. Veluz, México
 1975 págs. 70.

donde las condiciones y potencial económico de las empresas lo permitan.

Ahora es posible que un sindicato tenga fines políticos, gracias a la reforma que se hizo a la Ley de 1931 que lo -- prohibía.

En la actualidad las organizaciones obreras pueden adherirse a algún partido político cuyos principios y programas tengan como marco la constitución. Creemos que el Congreso del Trabajo es el instrumento creado expreso para organizar y coordinar las actividades políticas de las organizaciones que lo conforman.

Los fines económicos en los sindicatos son lícitos; -- siempre y cuando no persigan propósitos de lujo, de esa forma se pueden realizar tareas como las cajas de ahorros y ayuda mutua; fondos de seguros de vida y de socorros; cooperativas de consumo, generalmente de artículos de primera necesidad; el fincar un patrimonio común de los trabajadores para fondo de resistencia en caso de huelga evitando de esa manera que éstas se pierdan por hambre; y todos los objetivos de transformación Económica- Social que sigan cauces -- pacíficos y constructivos.

5.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

La clasificación de los sindicatos en orden a las tendencias que representan, ya sean propias o reflejo de la política estatal, es una tarea complicada. Ello se debe a que son múltiples también los criterios en que se encuadra cada matiz. -- Puede pensarse en el criterio político, en el religioso, en el clasista, geográfico, etc. Y desde luego cada uno de estos -- criterios puede expresarse en matices distintos: el político -- reflejará ideas comunistas, anarquistas, socialdemócratas, liberales etc.; el clasista atenderá a los sindicatos de trabajadores o de patrones; en el caso de la religión como factor de -- clasificación, se podrá mencionar a los sindicatos de tendencia católica y a los sindicatos que no siguen la línea de la doctrina social de la iglesia. En el orden territorial se pueden -- mencionar los sindicatos locales, regionales, nacionales, etc.

Otros criterios de clasificación atenderán a la mayor o -- menor autonomía de los sindicatos frente al estado o frente a -- los empresarios; a sus fines respecto de la intención de trans -- formar la estructura del estado o de participar de ella, o even -- tualmente de convertirse solamente en instrumentos de gestión -- puede pensarse en el sindicalismo único o en el plural y en los -- sindicatos de mayor o menor representación. (22)

Quiero aclarar que la clasificación que se a planteado --- es atendiendo a la tendencia que cada tipo sindical representa -- ya que la clasificación que da nuestra Ley la examinaremos pos -- teriormente.

Empecemos por describir brevemente, algunas de las clási -- ficaciones que hemos hecho de los sindicatos:

1.- Sindicatos clasistas y sindicatos mixtos. - Se entiende por sindicalismo clasista, al que agrupa sólo a los trabajado -- res o sólo a los patrones. Por sindicalismo mixto se conoce --

(22) Nestor de Buen Lozano, ob. cit. pág. 576.

aquél al que concurren tanto patrones como trabajadores.---

Mario de la Cueva, plantea el problema de que si de -- acuerdo a nuestro sistema jurídico, sería posible la cons-- titución de sindicatos mixtos. Esta cuestión no esta por -- demás estudiarla, ya que de hecho han existido en nuestro -- país, sindicatos mixtos, particularmente entre los conduc -- tores de autos de alquiler " taxistas".

El maestro de la Cueva, invocando un criterio de la -- sección jurídica del departamento federal del trabajo (con -- sulta de veinti nueve de agosto de 1934) y una ejecutoria -- de la corte (amparo directo 401/38/10 Ramón Martín del Cam -- po, resuelto el 18 de Agosto de 1938). Concluye diciendo -- que el derecho mexicano del trabajo no reconoce la existen -- cia del sindicato mixto; tampoco lo prohíbe, por lo que pen -- samos que nada impide su formación, pero no será un sujeto -- del derecho del trabajo. (23)

No coincidimos con el maestro de la Cueva, en su afir -- mación, de que por no estar prohibida su constitución es -- factible constituir sindicatos mixtos, en realidad conside -- ramos que el problema es bastante claro; ya que la fracci -- ón XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional -- evidentemente se refiere a los sindicatos de clase cuando -- menciona que se trata del derecho de "coligarse en defensa -- de sus respectivos intereses". Y por otro lado la Ley Fe -- deral del Trabajo en sus artículos 355 y 356, plantea sin -- lugar a dudas el mismo sindicato clasista, es decir de tra -- bajadores o de patrones. Además creemos que el sindicato -- sólo puede entenderse formado en los términos de la Ley, ya -- que consideramos que no existe una forma jurídica sindical -- fuera de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Sindicalismo unitario y sindicalismo plural.- La -- forma de las sindicalización única atiende a la constitu -- ción de la organización, más que a su actividad. De esa -- manera el principio de la sindicación única supone " que en -- cada región, empresa o industria, no puede formarse sino -- un sindicato".

(23) Mario de la Cueva, ob. cit. págs. 347 y 348.

El sindicalismo plural permite la formación de diversos sindicatos con respecto a la misma unidad económica empresarial o para una región o industria. Estrechamente vinculada a esta forma sindical, la Ley destaca la importancia de los sindicatos mayoritarios a los que atribuyen el derecho de administrar los contratos colectivos de trabajo.

La sindicación única es característica de los sistemas totalitarios, de la Cueva señala que en Chile y Brasil se establece, el sindicalismo único.

La tendencia mexicana es en favor del sindicalismo plural que parece congruente con el principio de libertad sindical.--

3.- Sindicatos políticos y sindicatos de gestión.- El sindicalismo político implica que los trabajadores no se limiten a formular peticiones dirigidas a la obtención de mejores condiciones de trabajo, sino que, además, armados con una preparación política definida y, por regla general, vinculados a una organización política específica, persigan los fines de ésta, cualquiera que sea su tendencia.

El sindicalismo de gestión, expresa la conformidad de los organismos sindicales con el sistema económico capitalista y la intención de lograr, dentro del sistema, mejores condiciones de trabajo, particularmente, mediante la gestión.

La fórmula del sindicalismo de gestión tiene indudable arraigo en nuestro país, donde aún los grupos sindicales más radicales: el llamado sindicalismo independiente, con ciertas raíces anarco-sindicalistas matizadas de marxismo criollo, sólo verbalmente expone una política de antagonismo al Estado y actúa dentro de la línea puramente económica. Se trata en cierta manera, de un antagonismo de grupos que concurren, más o menos en términos semejantes, hacia un equilibrio con el poder del Estado. (24)

4.- Sindicatos blancos o amarillos o sindicatos rojos.- Nos comenta el maestro Cabanellas, no es la constitución, sino

(24) Nestor de Buen Lozano ob. cit. págs. 580, 581 y 582.

la actuación de ciertos sindicatos, la que ha llevado a -- denominarlos amarillos. Esta calificación, despectiva entre los trabajadores, que la hacen sinonima de "traidores" sirve para referirse a los gremios obreros por demás sumisos a los empresarios, al punto de no vacilar, sobretodo en los momentos criticos que ciertas huelgas señalan, en dividir el frente de lucha de los trabajadores y no cooperar en las reivindicaciones planteadas. (25)

El maestro Mario de la Cueva, describe a los sindicatos por los colores de la siguiente forma:

a).- Sindicatos blancos.- Los organizados encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de asociación libre. (26)

Respecto de los sindicatos blancos; dice el maestro Baltazar Cavazos " son los que no defienden los intereses de sus agremiados y a nuestra manera de entender constituyen un mal nacional, ya que sus líderes por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dadas y -- despues las exigen. (27)

El sindicalismo blanco, a sido y en la actualidad --- es una formula de arraigo en nuestro país, en realidad el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo, sino -- gangsterismo de líderes que no merecen serlo.

Sin embargo parece que se vislumbra la liquidación -- de estos sindicatos como consecuencia del sindicalismo independiente, también llamado rojo.

b).- El sindicato amarillo.- El constituido por iniciativa de los trabajadores pero opuesto a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

c).- El sindicato rojo .- Expresión del sindicalismo - revolucionario, basado en la acción directa y en la lucha -

(25) Guillermo Cabanellas, ob. cit. pág. 168.

(26) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 365.

(27) Baltazar Cavazos Flores, "Nueva Ley Federal del - Trabajo Tematizada" México, 1975, pág. 398.

sin cuartel contra el capital . (28)

5.- Sindicatos mayoritarios y minoritarios.- El sindicato mayoritario está legitimado para celebrar un contrato colectivo de trabajo o para exigir de otra organización sindical, por vía jurisdiccional, su administración, el atributo de ser mayoritario es condición para la plena operación de un sindicato, - así pues la determinación de la mayoría implica una especie de referendum: recuento lo denomina la Ley Federal del Trabajo - (art. 185 en relación con el 931).

El sindicato minoritario mantendrá una expectativa de derecho para llegar a ejercer la administración del contrato colectivo si su campaña de proselitismo resulta eficaz. Tiene enfrente, por regla general la barrera de la cláusula de exclusión, tanto de ingreso como de separación, por lo que sus gestiones para lograr el control de un mayor número de trabajadores habrán de ser cautelosos. Puede por la vía de convenio intersindical, si se trata de sindicatos gremiales, lograr una parte del control, pero siempre será, como grupo minoritario, un sindicato dependiente. (29)

Ahora nos toca estudiar lo que nuestra Ley Federal del Trabajo menciona, respecto de las diferentes clases de sindicatos.

La primera importante división, separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o patronos.

Examinaremos separadamente a los sindicatos de trabajadores y de patronos y precisaremos sus distintas características.

SINDICATOS DE TRABAJADORES:

a).- Gremiales.- Dispone la fracción I del art. 360 de nuestra Ley, que los sindicatos gremiales son " los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad"

(28) Mario de la Cueva, ob. cit. pág. 365.

(29) Nestor de Buen Lozano, ob. cit. págs. 583 y 584.

La forma gremial del sindicalismo, es, sin duda la más antigua. Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la edad media. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los terminos de la Ley el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: Profesiones, -oficios o especialidades.

En realidad el sindicalismo gremial es una forma sindicalizada, independiente, que no facilmente se puede entender con los grupos sindicalistas que ejercen la presión politica.

En la Ley de 1931 los sindicatos gremiales merecian una --protección mayor, podian inclusive, decretar la huelga, asi se afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por el sindicato. Comentan que cuando se proyecto la Ley vigente se puso de manifiesto cierta antipatia por el sindicalismo gremial. Se hablo inclusive, de su supresión. Sin embargo se conservó la forma aunque desprovista de medios coactivos ya que siendo los sindicatos gremiales minoritarios, por regla general se determinó que la huelga es un derecho solo de las mayorias -- como lo establece el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. (30)

b).- De empresa.-- En la fracción II del artículo 360 de --nuestra Ley se precisa que son " Los formados por trabajadores -- que presten sus servicios en una misma empresa". El factor que se tiene en cuenta, es solamente, el de la adscripción a una -- misma negociación.

Un problema serio es, para los sindicatos de empresa, el --aglutinar los intereses de las diferentes especialidades. Es --facil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes aún pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada.

c).- Industriales.-- A ellos se refiere la fracción III del artículo 360 de nuestra Ley Laboral, señalando que son " los -- formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o -- más empresas de la misma rama industrial". Es decir que aqui -- el factor que aglutina es la actividad empresarial. Surge asi -- el concepto de rama industrial, que la Ley con cierta razón o --mite precisar. ¿ que se entiende por rama industrial?, no hemos

encontrado una respuesta valida para esta pregunta. En realidad cabe insistir en la observación de que aqui la expresión " Industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicio organizada. En esa medida la idea de "Rama" intenta identificar a las empresas que tienen una actividad común.

El sindicato industrial presenta, sin duda, ventajas considerables.

Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera - puede afirmarse que constituye un verdadero sindicato clasista - pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interes específico de los obreros de una determinada empresa. (31)

d).- Nacionales de Industria.- Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas, a ellos se refiere la fracción IV del artículo 360 de nuestra Ley.

En cuanto a su esencia los sindicatos nacionales de industria son semejantes a los industriales. Sin embargo, su gerarquía es mayor y constituyen el pelotón inmediato inferior a las federaciones.

e).- De Oficios Varios.- En la fracción V del artículo 360 de Nuestra Ley se dice que son " Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos aclara el precepto sólo podran constituirse cuando en el municipio de que se trate, el minimo de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Comenta el maestro Mario de la Cueva, que estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reunen -- por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, --

(30) Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Págs. 645-646

(31) Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Pág. 647.

M-0030141

que es el número mínimo para la constitución del sindicato obrero. (32)

SINDICATOS DE PATRONES:

El artículo 361 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos de patronos pueden ser:

I.- Locales.- A ellos se refiere la fracción I del artículo 361 que establece la posibilidad de que los patronos formen sindicatos " De una o varias ramas de actividades"; el precepto citado no destaca su carácter local, pero éste resulta por exclusión, de lo previsto en la fracción II.

II.- Nacionales.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

A los sindicatos patronales se les conoce propiamente como "Camaras o centros", según del giro de que se traten. Se agrupan o son representados, para su mayor fuerza, en confederaciones, siendo las principales en el país las siguientes:

CONCAMIN (Confederación de cámaras industriales de los Estados Unidos Mexicanos), CONCANACO (Confederación de cámaras -- Nacionales de Comercio)., La Ley sobre cámaras nacionales de comercio, es para la organización patronal, lo que el artículo -- 123 Constitucional para la organización de la clase trabajadora.

COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana) y la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de Transformación).

6.- MODIFICACION Y EXTINCION DE SINDICATOS.*

La persona jurídica es susceptible de modificaciones que, - suponiendo alteración del orden inicialmente previsto para el desarrollo de la actividad que justifica su existencia, no afecten sin embargo, a su entidad en el derecho.

Así por ejemplo respecto del sindicato sera admisible una modificación en materia de procedimiento. La modificación, pues, - presupone aquellos cambios del ente que, sin implicar su extinción o desaparición, afecten a su estructura especialmente. Ellos son por otra parte, como observa ARDAU, "Manifestaciones de vitalidad sindical y como tales irrelevantes a los efectos de reconocimiento y registro. (33)

DISOLUCION O EXTINCION DE LOS SINDICATOS.

La disolución o extinción de los sindicatos está precariamente reglamentada en la Ley. De una forma indirecta aparece mencionada a propósito de los estatutos en el artículo 371 en su -- fracción XIV, se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en el artículo 379, que dispone: que,

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y,
- II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Igualmente se señala en el artículo 380 que en caso de disolución del sindicato el activo se aplicara en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, - al Instituto Mexicano del Seguro Social. No se menciona en estas disposiciones que se deberá de dar aviso de la disolución del sindicato a la autoridad registral, pero esto se infiere de lo dispuesto en el artículo 369 de nuestra Ley.

(33) Juan Garcia Abellan, ob. cit. págs, 177 y 178.

Respecto a la disolución de los sindicatos, el Dr. Daniel Antokaletz de Argentina nos dice, La asociación profesional se disuelve, cuando el ministro del trabajo y previsión suspende o deja sin efecto el reconocimiento de un sindicato, por las causas siguientes: violación de las disposiciones legales o disminución del número de miembros en forma tal que el sindicato deje de revestir el carácter suficientemente representativo. Por lo que respecta a los bienes del sindicato estos son inembargables (34).

Por su parte el maestro Castorena entiende la disolución de tres formas: natural, voluntaria y forzada.

Define a la disolución natural; como aquella que se produce como resultado de una situación de hecho que trae aparejada la desaparición legal del sindicato, como es el caso de que el número de miembros del mismo en un momento dado sea menor de veinte, o de tres si es de patrones. Otro ejemplo sería la desaparición del centro de trabajo o de la empresa en los casos de un sindicato de empresa formado por trabajadores de la misma.

La disolución voluntaria del sindicato se da por acto de voluntad de sus miembros, expresado en asamblea como acuerdo de las dos terceras partes de los integrantes o bien que se consigne en los estatutos del mismo un término, transcurrido el cual se disuelve. También se debe considerar dentro de esta forma de disolución, la fusión de dos o más sindicatos para formar uno solo con denominación distinta.

Por último la disolución forzada; se prevee en la Ley Laboral en los casos de disolución contenciosa de los sindicatos, resuelta por laudo de las juntas de Conciliación y Arbitraje en virtud de haber dejado de satisfacer cualquiera de los requisitos que la Ley señala para su constitución y registro. (35)

El maestro Guillermo Cabanellas, manifiesta que la disolución de un sindicato lleva como corolario que no puede constituirse otro con el mismo nombre y finalidad, ni integrado por personas que hayan sido declaradas responsables de la disolución --

(34) Daniel Antokaletz, "Derecho del Trabajo y Previsión Social" 2da. Edic. Edit. Kraft.Ltda., Buenos Aires 1953 -- Tomo I, pág. 174.

del precedente y más o menos analogo. (36)

(35) J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic.
México 1973, pág. 263.

(36) Guillermo Cabanellas " Compendio de Derecho Laboral"
Tomo II, Buenos Aires 1968, pág. 211.

CAPITULO IV

DIFICULTADES PRACTICAS DEL SINDICATO
GREMIAL EN LA RELACION COLECTIVA
DE TRABAJO.

- 1).- Concepto de Relación Colectiva de Trabajo.
- 2).- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3).- Titularidad del Contrato Colectivo.
- 4).- Pluralidad de Sindicatos.
- 5).- Contenido y Alcances del Contrato Colectivo Celebrado por un Sindicato Gremial.

1.- CONCEPTO DE RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral hemos visto que los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día habría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno aunque tuvo que aceptarse que, este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellos que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

Póblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el Contrato de Trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "relación de trabajo". (1)

A este respecto y sin que profundisemos en la explicación de las diversas teorías existentes sobre esta materia, y tomando como base únicamente la definición que de relación de trabajo nos da nuestra Ley Federal del Trabajo, que dice:

"ART. 20.- 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".

(1) Euquerio Guerrero "Manual de Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, 3a. Edic. México 1967, Pág. 28.

Podemos concluir que la relación colectiva de trabajo " Es el vínculo que existe entre una coalición de trabajadores o un sindicato - de trabajadores, y uno o varios patrones, mediante el cual los primeros le prestan a los segundos un trabajo subordinado por el pago de un salario, y ese nexo se formaliza por medio del Contrato Colectivo de Trabajo".

A este respecto estamos completamente de acuerdo con lo que expresa el Maestro Trueba Urbina, al decir que: " La relación es un término que no se opone al Contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un Contrato ya sea expreso o tacito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo Contrato o relación laboral". (2)

(2) Alberto Trueba Urbina " Nueva Ley Federal del Trabajo"
Edit. Porrúa, 23a. Edic. México 1975. Pág. 28.

2.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es un derecho sindical. Esta institución, cuya naturaleza jurídica no estudiaremos en el presente inciso, porque consideramos que el determinar la naturaleza jurídica de una institución constituye en realidad un problema de sistemática, esto es de clasificación. Sino que por el contrario nos ocuparemos en el presente inciso de estudiar la función que cumple el contrato colectivo de trabajo y las características del mismo en nuestra legislación.

Se entiende por contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el "Convenio Celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Como se puede observar de la presente definición legal se detecta fácilmente, que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indispensable que participe un sindicato de trabajadores, lo que quiere decir en consecuencia que los trabajadores por si mismos no están legitimados para celebrarlo. Y por otra parte solo -- estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento, lo cual quiere decir que hay patrones que no están obligados a celebrar contratos colectivos de trabajo, por no ser titulares de una empresa o de un establecimiento; así tenemos por ejemplo el caso del hogar respecto de los trabajadores domésticos. Para hacer tal aceveración tomamos como base la definición que al respecto nos da el artículo 16 de nuestra Ley Laboral, al establecer que la empresa es "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y el establecimiento: " La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la -- realización de los fines de la empresa.

Así pues la finalidad del contrato colectivo a la vista del artículo 386 consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento.

Respecto a la función que cumple el contrato colectivo de trabajo, creemos que es una función equilibradora, ya que en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto que nuestro derecho laboral es, en lo esencial, un elemento de coordinación entre las clases sociales. Así se desprende de la afirmación que se hace en el sentido de que: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Ahora bien: ese equilibrio puede alcanzarse de dos maneras en primer lugar, por la acción del estado, en los órdenes legislativo, jurisdiccional, y administrativo; en segundo término, como resultado del juego de las fuerzas sociales y através de los mecanismos legales.

En la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 -- Constitucional se señala que corresponde a las huelgas licitas conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La misma disposición se repite en la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral.

Si se analiza el texto siguiente del artículo 450 se advertirá fácilmente que la huelga opera, o bien en relación a la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo (Lo que incluye los contratos ley), o bien como instrumento para exigir el cumplimiento de ciertas obligaciones legales, específicamente las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el primer caso la huelga, como instrumento equilibrador actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social; en el segundo, presta a los trabajadores un apoyo coactivo en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio, esto es la distribución de utilidades.

De lo anterior puede llegarse a la importante, siguiente conclusión: La existencia, vigencia y debida observancia de un contrato colectivo de trabajo, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un contrato

colectivo de trabajo o que este apunto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía. Esta función equilibradora del contrato colectivo es, tal vez, su más importante característica.

(3)

Los elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo son los siguientes:

A).- El consentimiento.- El estudio del consentimiento exige analizar las siguientes situaciones:

1).- Los sujetos.- La voluntad debe de ser emitida por un determinado sujeto. Si se trata del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurídico-colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. La parte trabajadora, en un contrato colectivo de trabajo debe, necesariamente, estar constituido en sindicato así se entiende de lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia la coalición accidental de trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyan no seran suficientes, por si mismos para celebrar contratos colectivos de trabajo.

2).- Modo como se expresa el consentimiento.- En el contrato colectivo de trabajo, el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el artículo 390 de la Ley del Trabajo que exige además, se haga por triplicado.

3).- Momento en que se perfecciona el consentimiento.- La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye al contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo a su deposito ante la autoridad y dice que "El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

(3) Nestor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo" Tomo II-Edit. Porrúa., México, 1979 págs. 693 y 695.

B).- El objeto posible.- En un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo de trabajo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto-escencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora también: de la misma manera que se dictan en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etc.

El elemento normativo o sea el elemento esencial del contrato colectivo de trabajo, está previsto en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 391.

Respecto a los requisitos de eficacia, la Ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtira efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de una "CONDITIO IURIS" se trata, obviamente, de una condición suspensiva.

En realidad creemos que el contrato colectivo de trabajo existe desde su celebración, pero no surte efectos sino se deposita.

Respecto a la celebración del contrato colectivo de trabajo el artículo 387 de nuestra Ley dispone lo siguiente:

"Art. 387.- " El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.
Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

En este artículo existe un grave error, que es el de considerar que alguien puede celebrar un contrato por obligación, pero en fin no estamos aquí para discutirlo, pero si consideramos que en lo esencial esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y a-probar, con los sindicatos, una mejoría de sus condiciones de trabajo, ya que la Ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o es-

tablecimientos, como se desprende del artículo 394 de la Ley.

En realidad a través del contrato colectivo los trabajadores pueden conseguir dos fines: En primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical de manera que el patrón deba de tratar - siempre con sus representantes debidamente acreditados, en segundo término la mejoría en las condiciones de trabajo. Por otra parte - no existe en la Ley una enunciación precisa de las formas como se - puede llegar a la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo del análisis de las diferentes disposiciones - aplicables se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- a).- Por convenio directo entre el sindicato y el patrón - artículo 387.
- b).- Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga artículo 387, segundo párrafo, 450 fracción II y 469 fracciones I y II.
- c).- Como resultado de un arbitraje o de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga artículo 469 fracción III.
- d).- Por sentencia colectiva dictada por la junta de conciliación y arbitraje, en un conflicto de huelga artículo 469 fracción IV.
- e).- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la junta de conciliación y arbitraje (Arts. del 900 al 919). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo no - tienen acceso al derecho de huelga.

Ahora una vez que se ha celebrado un contrato colectivo, - una de las características más importantes del mismo es que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el - contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento incluyendo a los de confianza salvo que respecto de éstos se - disponga lo contrario.

En el artículo 396 de nuestra Ley Laboral, se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo.

En virtud de este principio, el contrato colectivo es aplicables

- 1).- A los trabajadores miembros del sindicato contratante;
- 2).- A los trabajadores que no son miembros del sindicato - contratante.
- 3).- A los trabajadores que despues de la firma ingresen a la empresa;
- 4).- A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos. (Art. 184).

La exclusión de los empleados de confianza tiene un efecto relativo, ya que, de acuerdo al principio expresado en el artículo 182, sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El derecho colectivo del trabajo esta denominado por el principio de que las partes en la lucha social deben de encontrar, por si mismas, las mejores vias de entendimiento. Esto ocurre también, en el derecho individual donde las sanciones enérgicas por despidos injustificados, llevan al arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar a las resoluciones de los tribunales.

En el derecho colectivo la mejor manifestación de esa política se encuentra en la posibilidad prevista y recomendada en la Ley de constituir comisiones mixtas, generalmente paritarias, esto es, con igual número de representantes de las partes, cuya función es la de buscar solución interna a los conflictos de manera que no trasciendan a los tribunales. Asi existen comisiones para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de las empresas como se establece en el artículo 125 fracción I; comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio, como se desprende del artículo 158 de nuestra Ley; comisiones de seguridad e higiene como lo establece el artículo 509 de nuestra Ley Laboral.

La revisión de los contratos colectivos.- Como consecuencia de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos, cualquiera que sea la manera en que fueron concertados, esto es, por tiempo determinado o indeterminado o por obra de terminada, son revisables por lo menos cada año, por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria (Art. 399 bis) y cada dos años, por lo que hace al clausulado en general (Art.399).

El derecho a la revisión puede ser ejercitado por cualquiera de las partes en el contrato colectivo. En el artículo 398 de nuestra Ley se determina quienes pueden pedir la revisión.

Cuando se trata de la revisión de los tabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión debe hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

En cuanto a la forma de pedir la revisión la Ley nada dice- La práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando -- constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se -- pide.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no ejerce -- el derecho de huelga con ese fin, el contrato colectivo de trabajo -- se prórroga, por tiempo indeterminado (Art. 400).

El maestro Nestor de Buen Lozano, expresa que el espíritu -- de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo -- anterior y el de revisión bienal, otorgando condiciones de trabajo -- congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se -- resuelve un problema nacional y en la segunda, un problema particular -- de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

La terminación del contrato colectivo.- La ley señala en -- el artículo 401 que el contrato colectivo termina en los siguientes -- casos:

- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo octavo de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Aún cuando la Ley no lo señala, puede producirse una cuarta hipótesis de terminación del contrato colectivo, cuando no habiendo concurrido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo. (4)

(4) Nestor de Buen Lozano, ob. cit. Págs. 734 a 738.

3.- TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.-

Como existe la posibilidad de que los trabajadores que prestan servicios a un patrono constituyan varios sindicatos debidamente dotados de personalidad jurídica, se presenta el problema de la titularidad o sea a cual de los sindicatos le corresponde el derecho de pedir o obtener del patrono la firma del contrato colectivo de trabajo. Por lo tanto la titularidad a la que se hace merito puede definirse diciendo que es el derecho que tiene un sindicato, con exclusión de otros para pedir y obtener del patrono la celebración y cumplimiento de un contrato colectivo y usar todos los medios que la Ley proporciona para lograr dicha finalidad.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo pueden sintetizarse en este aspecto de la manera siguiente:

Sólo puede aspirar a la titularidad del contrato colectivo de trabajo el o los sindicatos que gozan de personalidad jurídica, por haber cumplido con los requisitos señalados por la Ley, esto es que se reúnan los requisitos de fondo en cuanto al número de trabajadores que señala el artículo 364 que dice:

"Los sindicatos deberan constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número minimo de trabajadores, se tomara en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Que el sindicato se proponga los fines señalados por el artículo 356 que dice:

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

Y se haya cumplido es trámite establecido en el artículo - 365 que establece que:

"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirse por duplicado:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten 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 autorizadas por el Secretario General, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Art. 367. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 368. El registro del Sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación Y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

De lo anterior podemos concluir que una vez que ha sido registrado el Sindicato y tenga la personalidad jurídica para actuar de conformidad con lo establecido por el artículo 374 que a la letra dice:

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

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

lectivo de trabajo para vigilar su cumplimiento, para ejercitar las acciones correspondientes y para practicar la exigencia de su modificación o de su revisión en los momentos en que sea legalmente oportuno.

Una vez firmado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular se convierte en gestar permanente tanto sus miembros -- como eventualmente , de otros trabajadores de la empresa aun cuando no estén afiliados al mismo, así que de manera general, las relaciones colectivas de trabajo tienen un solo sujeto por la parte trabajadora.

Independientemente de lo anterior, es posible que un sindicato reconocido como titular del contrato colectivo de trabajo, pierda esa titularidad cuando deja de ser el mayoritario dentro de la empresa.

Las cuestiones que surjan por este motivo deben resolverse por y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente , dentro de un procedimiento en que nuevamente quede demostrado cual de los sindicatos concurrentes y aspirantes reúne el requisito de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

La titularidad respecto del Sindicato o Sindicatos gremiales la Ley Federal del Trabajo, prevé expresamente esta situación; La regla esta contenida en la fracción II del artículo 388; que a la letra dice:

"Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión".

La Ley ofrece para la solución del problema dos posibilidades. Una de ellas consiste en que los sindicatos gremiales peticionarios se pongan de acuerdo entre si, a fin de que el contrato colectivo de trabajo abarque en su extensión y aplicación a todos los trabajadores de las diferentes profesiones, oficios o especialidades -- agrupados en cada uno de los sindicatos firmantes.

Esta solución de la Ley es ventajosa tanto para el patrono que resuelve en un solo acto la regulación de la totalidad de las relaciones laborales en la empresa, como para los propios sindicatos gremiales coaligados, en virtud de que esta coalición los inviste de mayor fuerza frente al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo.

En cuanto al ejercicio de las acciones que derivan del propio contrato, creemos que cada uno de los sindicatos gremiales firmantes del pacto colectivo tiene derecho para ejercitar los que correspondan a los intereses de la profesión, oficio o especialidad que representen.

En cuanto al derecho para solicitar la revisión ésta sólo procede cuando la solicitud la hagan el conjunto de sindicatos firmantes, o bien los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento, por lo menos de la totalidad del o de los sindicatos -- que lo hubieran celebrado, atento a lo dispuesto por el artículo -- 398 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores - o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores - la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III.- 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, por lo menos.

El problema de la titularidad del contrato colectivo de -- trabajo reviste otra modalidad cuando los sindicatos peticionarios -- no se ponen de acuerdo entre si para lograr un solo contrato.

En este caso la solución está contenida en el párrafo segundo de la fracción II del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, de donde deriva la posibilidad de que el patrono se vea obligado a celebrar tantos contratos colectivo como sindicatos gremiales tenga con trabajadores dentro de la empresa.

La solución anterior tiene como consecuencia que el patrón deberá manejar varias relaciones colectivas en forma simultanea, y que desde el punto de vista de los sindicatos gremiales exista una permanente rivalidad a fin de obtener, cada uno, las mejores prestaciones para sus trabajadores agremiados.

Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, la fracción III del Art. 388 de la Ley Federal del Trabajo, da la solución expresando, que podran los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria.

Por su parte el Art. 389.- Establece la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

5.- CONTENIDO Y ALCANCES DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR UN SINDICATO GREMIAL.

Una de las características más importantes del contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario.

En el artículo 396 se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo al establecer que:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

En virtud de este principio, el contrato colectivo es aplicable:

- 1.- A los trabajadores miembros del sindicato contratante;
- 2.- A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante;
- 3.- A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa;
- 4.- A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos (Art. 184).

Un problema que no resuelve la Ley de manera directa deriva de la pluralidad de contratos colectivos, en los casos a que se refiere el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; aquí es donde nos surge la interrogante; Debe, en ese caso, aplicarse el principio de que las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento?

En nuestro concepto el problema no se puede resolver de manera general, sino en cada caso particular, teniendo en cuenta las distintas condiciones de los trabajadores involucrados.

En el caso concreto, de un contrato colectivo de trabajo celebrado por un patrón y un sindicato gremial. Consideramos que la aplicación deberá hacerse respecto de los sujetos establecidos en el propio contrato y su extensión comprenderá no sólo a los -- trabajadores miembros del sindicato pactante, sino también a los -- demás trabajadores de la profesión, especialidad u oficio. Esta interpretación deriva de lo establecido por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, pero queda restringido solamente al sector profesional en virtud de que el contrato colectivo de trabajo a que se hace mérito no contempla ni puede contemplar los problemas laborales de toda la empresa o de toda la comunidad laboral -- de la misma.

Tampoco es procedente la extensión de este contrato co-- lectivo a trabajadores de la empresa colocados en otros oficios -- profesionales o especialidades, puesto que en este caso no podría tener aplicación el principio constitucional de la fracción VII -- del artículo 123 constitucional, porque no se satisfacen en la es-- pecie el extremo de igualdad de puesto a que se refiere el artí-- culo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los presupu-- estos para la procedencia de la acción de nivelación de salarios.

"Art. 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jorna-- da y condiciones de eficiencia también iguales, debe -- corresponder salario igual".

CAPITULO V

EL SINDICATO GREMIAL Y LA HUELGA.

- 1).- Breves Referencias Historicas de la Huelga.
- 2).- Concepto Naturaleza Juridica y Finalidades de la Huelga.
- 3).- La Titularidad del Derecho de Huelga.
- 4).- Clasificación de la Huelga.
- 5).- La Huelga del Sindicato Gremial.

1.- BREVES REFERENCIAS HISTORICAS DE LA HUELGA.

Antecedentes en el Derecho Mexicano.- Encontramos los antecedentes más remotos de la huelga, en la Colonia en la Nueva España y se origina en virtud de las tremendas desigualdades económicas y de la organización de castas dominantes, ya que en esa época no había industrias ni capital, solo trabajo esclavizante.

Recordemos que una vez conquistada la gran Tenochtitlan-Hernan Cortéz, estableció las medidas para la explotación de los vencidos y dictó sus célebres ordenanzas que traían consigo muchos absurdos o negaciones de tipo económico.

Las primitivas industrias que florecieron fueron organizadas por el mismo Cortéz sobre bases gremiales, naciendo la industria manufacturera que como gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas y aprobadas por los virreyes y designándose un juez especial que velaba por su exacto cumplimiento; lógicamente estos gremios Europeos, con la salvedad que cuando se implantaron en la Colonia, ya eran decadentes en Europa.

Esta forma de producción económica y otras como la encomienda, que eran el instrumento abastecedor de servicios personales, el taller artesanal y de obraje mantuvieron al mexicano en un estado de servidumbre que era ya esclavitud propiamente dicho, lo que consecuentemente originó un mal estar social que se fué desbordando aún más con el incremento de los procedimientos capitalistas de explotación sin límites.

Y así sucedió, uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo, el 4 de Julio de 1582, según lo relatan el musicógrafo Gabriel Saldivar, que fué una típica huelga en la catedral metropolitana contra el cabildo de la ciudad, suspendiendo las labores por más de mes y medio.

De esta primitiva forma de inconformidad los trabajadores, surgen más brotes que son los orígenes del paro obrero y antecedentes de la huelga.

Comenta el autor Eusebio Ramos, que los primeros paros obreros se explican por sí solos, como consecuencia de la libertad de trabajo que para la vigencia de la constitución de 1857 reinaba pero como no había Ley orgánica ni reglamentaria de los artículos 4o y 5o de dicha constitución, el apogeo del principio de libertad de trabajo fué relevante, y por ese motivo los movimientos y brotes huelgísticos no fueron combatidos jurídicamente sino que al contrario, por medio del poder capitalista empleado la fuerza económica y la de las armas.

En el año de 1868 los tejedores del distrito de Tlalpan efectuaron una importante huelga logrando al final que se redujera la jornada de trabajo a doce horas para las mujeres y los menores. También los mineros de Pachuca realizaron otra huelga importante; siendo todos estos hechos huelgísticos los que sirvieron de base junto con las noticias de huelgas importantes del extranjero, como las de los ferrocarrileros norteamericanos en 1877 para que se gestaran las huelgas que más tarde estallarían al iniciarse el régimen de Porfirio Díaz. (1)

La primera legislación revolucionaria que consagró el derecho de huelga, fue la constitución de Yucatán.

El General Salvador Alvarado, fue el primer revolucionario que se percató de que la revolución social venía a grandes rasgos acercándose a nuestro medio social y de que no se le podría detener, porque ya en diferentes legislaciones Europeas se permitía a los trabajadores asociarse para defender sus derechos por ello propuso una Ley del Trabajo para el estado de Yucatán en cuya exposición de motivos se decía entre otras cosas, que los obreros tenían la facultad de interrumpir sus labores colectivamente para forzar a que se les cumplieran sus demandas.

Y así la Ley del Trabajo del 11 de Diciembre de 1915, para el estado de Yucatán, consagró el derecho de huelga al expresar en su artículo 120 lo siguiente:

- (1) Eusebio Ramos "Derecho Sindical Mexicano" 1a. Edic. Edit. Velux, México 1975 Págs. 261-263.

Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto - de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan despues a reanudarlo o -- volver al empleo, siendo debida dicha continuidad , reusa- miento, resistencia o rompimiento o cualquier combinación, arreglo común entendimiento, ya sea expreso, tacito, hecijo- o iniciado por los obreros, con el intento de compeler a - cualquier patrón a convenir en las exigencias de los em -- pleados a cumplir con cualquier demanda hecha por los obre- ros, o con intento de causar perdidas a cualquier patrón - o para inspirar apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o - con el interes de ayudar a los empleados de caulquier otro patrón. (2)

Aunque por supuesto no se establece el derecho de huelga - tal como lo conocemos ahora, si se observa que se trata de prote - ger a los obreros, permitiendoseles unirse y abandonar el trabajo para coaccionar al patrón, para que se les cumplieran sus deman- das o bién para ayudar a sus compañeros de otras empresas a que - obtuvieran mejores condiciones de trabajo. Vemos pues, que ese - precepto legal es un antecedente y un intento de reconocer en una Ley el derecho de huelga para los obreros. Esa entidad se adelan- to a las demás, pues fué hasta dos años más tarde que ese derecho se consagró en la constitución federal de 1917, alcanzando así -- a todos los obreros del país.

(2) Alberto Trueba Urbina " Nuevo Derecho del Trabajo" 1a. Edic. Edit. Porrúa, México 1970 pág. 27.

2.- CONCEPTO, NATURALEZA JURIDICA Y FINALIDADES DE LA HUELGA:

En la doctrina se han expuesto diversos conceptos sobre la huelga. Citaremos algunos de ellos como la del Dr. Mario de la Cueva que considera a la huelga como: "El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones. (3)

Guillermo Cabanellas define a la huelga como : "La cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, con el objeto único de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patrones, o ejercer presión sobre éstos. (4)

El maestro Trueba Urbina, nos dice que: "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. (5)

J. Jesús Castorena, al mismo tema nos dice que : "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. (6)

- (3) Mario de la Cueva " Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II 8a. Edic. Edit. Porrúa, México 1967 pág. 798.
- (4) Guillermo Cabanellas, según cita de Juan D. Pozzo "Derecho del Trabajo" Edear Soc. Anon. Editores, Buenos Aires , 1949, Tomo IV, pág. 432.
- (5) Alberto Trueba Urbina, citado por Eusebio Ramos "Derecho Sindical Mexicano" 1a. Edic. Edit Velux, México -- 1975, pág. 260.
- (6) J. Jesús Castorena, " Manual de Derecho Obrero" 6a. Edic. México 1973 pág. 311.

Juan D. Pozzo, define a la huelga como: "La suspensión concertada del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo. (7)

Alejandro Gallart Folch, dice que: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra de terminadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras. (8)

Gide, define a la huelga como: "La presión ejercida por una de las partes sobre la otra para forzarla a modificar las condiciones de trabajo. (9)

Alfred Hueck y Nipperdey, la definieron en la siguiente forma: "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha. (10)

Ernesto Krotoschin, indica que la huelga consiste: "En que se trata de una interrupción (inejecución), concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores decididas a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud. (11)

(7) Juan de Pozzo ob. cit. pág. 434.

(8) Alejandro Gallart Folch "Derecho Español de Trabajo" Edit. Labor, Barcelona 1936 págs. 223 y 224.

(9) Gide citado por Juan de Pozzo, ob. cit. pág. 432.

(10) Alfred Hueck y Nipperdey, citado por Mario de la Cueva ob. cit. pág. 786.

(11) Ernesto Krotoschin, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Roque de Palma Editor, Buenos Aires - 1955, Tómo II pág. 798.

Nicolas Pizarro Suárez, dice que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera. Acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto abligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. (12)

Eugenio Pérez Botija indica que: "La huelga significa una cesación concertada de trabajo por el personal de una o varias empresas y con un político social. (13)

Walter Kaskel, dice en forma más concisa que: "La huelga es la suspensión colectiva de trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo. (14)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 define a la huelga como: "La suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. (15)

La actual Ley Federal del Trabajo la define como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (16)

Como podemos observar no varia mucho la definición que da la nueva Ley respecto de la anterior; solo omite el término "Legal" lo cual a nuestro juicio es acertado, ya que al estar reglamentada por la constitución y por la Ley se entiende que la permiten ambas, llevandose a cabo como la Ley lo indica y en los casos previstos por la misma la huelga sera legalmente reconocida..

(12) Nicolas Pizarro Suárez, citado por Mario de la Cueva -- ob. cit. pág. 787.

(13) Eugenio Perez Botija, según cita de Juan D. Bozzo ob. -- cit. pág. 434.

(14) Walter Kaskel, citado por Mario de la Cueva ob. cit. -- pág. 787

(15) Ley Federal del Trabajo 49a. Edic. Porrúa, México 1965

(16) Nueva Ley Federal del Trabajo Edic. Andrade México 1970

La doctrina como hemos podido observar, concide que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una mayoría unificada de trabajadores con el propósito de obligar al patrón a que les satisfaga sus demandas.

Pero en realidad en la doctrina no se a llegado a un concepto suficientemente claro de la huelga, porque el problema de la naturaleza jurídica de la misma no se encuentra hasta la fecha estudiando suficientemente, ni por la doctrina extranjera ni por la nuestra.

Respecto a la naturaleza jurídica de la huelga, estamos de acuerdo con lo que nos comenta el Dr. Mario de la Cueva en términos generales se refiere, a que el hombre tiene derecho al trabajo, pero también tiene derecho a no trabajar, A través de la historia de los diversos países, este derecho a no trabajar es individual pero al unirse una mayoría y suspender las labores se produce la huelga, que era considerada como un hecho delictivo en virtud de las consecuencias que traía consigo, ya que solo se tomaba en cuenta que perjudicaba al capital. Posteriormente éste hecho ya no fué sancionado, pero tampoco se le protegía; únicamente se le dejaba como una consecuencia de la libertad de trabajo y por lo tanto no producía los efectos buscados por los trabajadores.

En nuestro país se le ha dado el reconocimiento a partir de la constitución de 1917, siendo ahora un derecho que produce los efectos buscados por los trabajadores, al ser un hecho jurídico sancionado o protegido por las leyes cuando se reúnen los requisitos que la misma señala limitandola.

Observamos que lo que anteriormente era un hecho ilícito se convierte en un hecho lícito por las Leyes. Esto se debe a que la huelga es la única arma con que cuentan las mayorías obreras que no tienen más patrimonio que su trabajo y por medio de ésta se protegen de las injusticias de que son objeto; es una defensa, por se el medio para resolver el conflicto colectivo que se ha creado, sin ser el conflicto mismo; es una forma de coacción que la Ley Permite a los trabajadores para que puedan alcanzar el fin perseguido y que debe ser siempre buscando el equilibrio entre los factores de la producción.

Las finalidades de la huelga; son varias y como ya lo mencionamos con anterioridad y de acuerdo con Mario de la Cueva, el trabajador tiene derecho de no trabajar, pero al unirse con otros trabajadores a ejercitar ese derecho, lo hace con el fin inmediato de llegar a la resolución de un conflicto colectivo que se ha creado; y que -- por no estar en un plano de igualdad al empresario, no se había resuelto. Al unirse, llegan a un plano de igualdad o al menos tienen mayor probabilidad de resolución del conflicto.

Así mismo persigue el fin de que el obrero no se resigne a lo que el capitalista voluntariamente le dé, sino que luche por conquistar los derechos que corresponden a su calidad humana. Así mismo que la huelga tiene una doble finalidad: un fin inmediato, como medio -- coactivo para alcanzar el fin perseguido, y un fin mediato al crear en los trabajadores la idea de lucha para llegar a la socialización de los medios de producción.

3.- LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

La coalición de trabajadores es titular del derecho de huelga. Para estudiar adecuadamente a la coalición debemos limitarnos a su concepto jurídico, ya que pueden presentarse confusiones sin no nos limitamos a este aspecto exclusivamente. La palabra coaligarse puede aplicarse a un grupo de personas que se ponen de acuerdo para organizar un paseo familiar o para llevar a cabo un plan o una idea cualquiera, esto es se reúnen, se ponen de acuerdo y una vez logrado su objetivo, se disgregan, de ello se deduce que la unión de quienes se coaligan es momentánea.

Ahora bien, la palabra coalición generalmente se aplica como término jurídico en el Derecho de Trabajo. Si analizamos su raíz etimológica nos encontramos que proviene del latín "COALITIONE", de "COALITUM", "COALESCERE", que quiere decir reunirse, -- juntarse; desde ese punto de vista significa unión, sin que ello implique que sea indefinida. (17)

J. Jesús Castorena, al definir la huelga, afirma que uno de los elementos de ésta es la coalición y dice: "Acordada, que rida la suspensión de trabajo por una mayoría de trabajadores de una empresa, la huelga es un derecho; todo derecho puede ejercitarse o dejarse de ejercitar. El ejercicio implica decisión, es un acto de voluntad; cada individuo huelguista, quiere la huelga y la decide". Este es el concepto de coalición que sustenta el maestro Castorena. (18)

Capitan et Couche, han definido a la coalición como "La acción concertada de un cierto número de trabajadores o de empleados para la defensa de sus intereses respectivos". (19)

Carlos García Oviedo, se expresa en la siguiente forma:-- "La coalición a las medidas reseñadas precede la coligación o -- concierto de obreros o de patronos para llegar a un fin. La coligación es una amenaza violenta, pero no es más que una amenaza" (20)

(17) Diccionario Enciclopédico UTEHA, Tomo III, Edit. --- Hispano America, México, 1951, pág. 245.

(18) J. Jesús Castorena ob. cit. pág. 311.

Alejandro Gallart Folch, al hablar sobre las coaliciones se, expresa así: "Las coaliciones o sea uniones circunstanciales de obreros dirigidas a realizar una huelga determinada; y finalmente pasaron a ser una de las manifestaciones, la principal durante mucho tiempo, de la actividad sindical, pues fueron preparados y dirigidos por los sindicatos, organismos permanentes de la acción obrera". (21)

Juan de Pozzo, nos dice al respecto; " La coalición y la asociación profesional son uniones transitorias o permanentes cuyos fines son la defensa y representación de intereses colectivos de los grupos profesionales; en verdad que la coalición termina con el logro o el fracaso de propósitos determinados en tanto que la asociación tiene carácter de permanencia y persigue la defensa de todos los intereses profesionales" (22)

De la doctrina extranjera, la francesa es la que logra la mayor precisión en los conceptos mencionados y Paul Pic marcó el camino al decir: " Que la coalición es en relación a la huelga lo que el ultimatum, a la declaración de guerra".

El maestro francés la define como una amenaza que probablemente devendra en guerra, si el patrón no otorga a sus trabajadores u obreros las condiciones que sean justas. (23)

En otras palabras la coalición significa la declaración del factor de la producción que sufre angustia para buscar un arreglo satisfactorio a sus problemas.

- (19) Capitan et Couche, citado por Juan de Pozzo "Derecho del trabajo" Tomo IV, Edear Soc. Anon. Editores, Buenos Aires, 1949. pág. 422.
- (20) Carlos Garcia Oviedo, " Tratado Elemental de Derecho Social" 6a. Edic. Madrid, 1954. pág. 604.
- (21) Alejandro Gallart Folch, ob. cit. pág. 225
- (22) Juan de Pozzo ob. cit. pág. 423
- (23) Paul Pic, citado por Carlos Garcia Oviedo, " Tratado Elemental de Derecho Social" 6a. Edic. Madrid 1954 - pág. 604.

Expuestas las definiciones que anteceden, y entendido que para el estudio de la coalición nos limitaremos al concepto jurídico, diremos que la coalición como figura jurídica es reconocida en nuestra legislación laboral como la titular del derecho de huelga al establecer la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 440 lo siguiente:

"Art. 440.- Huelga es la suspensión temporal del Trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

El Dr. Baltazar Cavazos, comentando este artículo dice:

"El titular del Derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria".

La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, sustenta el mismo criterio que el Código Laboral al establecer:

"Art. 92.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece".

Los preceptos legales que hemos citado, demuestran que para nuestra legislación laboral, la coalición es la titular del derecho de huelga, y para ejercer este derecho no es requisito indispensable pertenecer a algún sindicato, puesto que no lo menciona la Ley. Salvo el caso en que se reclamen derechos exclusivos del sindicato.

Mario de la Cueva cuando se refiere a la coalición lo expresa de la siguiente forma:

"Tanto la huelga como la asociación profesional consideradas estas dos instituciones como fenómenos sociales reales, no son posibles sin la existencia previa de la coalición y; que si no esta garantizada la libertad de coalición, no podrán tener existencia legal, ni la huelga ni la asociación profesional". (24)

(24) Mario de la Cueva, citado por Eusebio Ramos, "Derecho Sindical Mexicano", 1a. Edic. Edit. Velux, México, 1975 pág. 32.

Se infiere del artículo 440 citado, anteriormente que como acto previo a la declaración de huelga, debe haber un acuerdo de los trabajadores para éste propósito, considerando que éste hecho social es privativo de los trabajadores siempre y cuando sea una mayoría -- los que la acuerden, y no un derecho de la persona moral, sindicato

La realidad de los hechos, no obstante lo que hemos mencionado anteriormente, es que muy poca importancia o casi ninguna le -- concede la Ley Laboral a la coalición, dando como consecuencia una -- serie de restricciones que en la práctica nos demuestran los facto -- res siguiente:

Primeramente la transitoriedad de la coalición hace que, al cumplirse o no el objetivo de la misma, necesariamente tenga que disolverse, a diferencia del sindicato que es permanente. En segundo -- término la coalición no requiere de registro ante las autoridades, -- ni de autorización previa para existir, en cambio el sindicato aun -- que tampoco la necesita para constituirse, si requiere de autoriza -- ción previa para su funcionamiento, al otorgarsele el registro co -- rrespondiente.

Aunque el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: " Los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Eso no resulta cierto en la realidad, porque es común que -- las juntas de Conciliación y Arbitraje nieguen personalidad jurídica a los sindicatos no registrados.

La jurisprudencia que citaremos a continuación determina la personalidad de la asociación profesional excluyendo a la coalición

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN EL JUICIO.

Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 Constitucio -- nal tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en -- defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociacio -- nes profesionales, etc. incuestionablemente inviste a esas corpora -- ciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de -- sus coaligados por medio de los organos de su representación.

JURISPRUDENCIA N. 1013 APENDICE AL TOMO CXVIII, PAG. 1833.

(25)

Lo anterior trae como consecuencia el que a las coaliciones de trabajadores, las autoridades no les reconozcan personalidad jurídica y por lo mismo las priva de la personalidad legal para celebrar contrato colectivo de trabajo, o para demandar su cumplimiento o revisión.

La coalición de trabajadores se ve también impedida para pactar con una empresa en la que no exista sindicato, la aplicación de algún contrato ley, ya que este derecho está reservado exclusivamente a los sindicatos registrados.

El artículo 387 de la Ley Laboral no es claro, pues no ordena que el sindicato celebrante del contrato tenga la representación de la mayoría, es decir, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa para que proceda la firma de dicho contrato. Este precepto legal establece lo siguiente:

" Art. 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

En ese mismo sentido, tenemos las siguientes tesis de jurisprudencia que establece:

" CONTRATO COLECTIVO, OBLIGACION DE CELEBRARLO; El artículo (387) de la Ley Federal del Trabajo indica que los patrones están obligados a celebrar contratos colectivos con los sindicatos, cuando elementos pertenecientes a ellos les presten servicios; de donde resulta que cuando no existe pluralidad por ser único el trabajador, en las condiciones apuntadas, no es aplicable la prevención aludida".

" DIRECTO 40/1955. Wilfredo Jimenez Resuelto 12 de Marzo de 1956 (Ejecutoria)" (26)

- (25) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963. Mayo, Ediciones México, 1965, T. Laboral 4a. Sala, Pág. 431
- (26) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955,1963. ob.-cit. pág. 79.

En contraste , tenemos lo que expresa el siguiente artículo relativo al contrato ley.

" Art. 406.- Pueden solicitar las celebración de un contrato- ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abar que una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".

La anterior falla de la Ley, trae como consecuencia que existen en la realidad, empresas que al no tener celebrado contrato colectivo de trabajo, basta que el representante legal de la empresa, " Se ponga de acuerdo" con dos o tres de sus trabajadores para que se sindicalicen, afiliandolos en algún sindicato blanco que se a fin, para que con dichos trabajadores ya " Sindicalizados" baste para contratar y firmar el respectivo contrato colectivo, aún en franco desacuerdo y perjuicio del resto de sus compañeros de trabajo, que son la mayoría.

El Dr. Baltazar Cavazos comenta al respecto: " En virtud de que este artículo establece que el patrón que emplee "Trabajadores" sindicalizados, en plural, tiene la obligación de firmar el contrato colectivo, basta con que haya dos trabajadores sindicalizados que quieran contrato para que proceda la petición de la firma del mismo". (27)

La coalición como sujeto de derecho, también se ve limitada pues al no tener capacidad legal, no puede demandar por faltas que haya al cumplimiento del contrato colectivo o violaciones a la Ley de la Materia.

(27) Baltazar Cavazos, " Nueva Ley Federal del Trabajo - Tematizada", 1a. Edic. Edit. Jus, México, 1975, págs. 409.

4.7 CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Clásificaremos a la huelga de la siguiente forma: Huelga - Lícita, Ilícita, Existente, Inexistente, Justificada.

Las bases que el constituyente de 1917, expuso al congreso de la unión y las legislaturas de los Estados, en la primera fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, indicaba que: "Las Huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. (28)

Huelga Lícita.- Tiene su fundamento en las fracciones XVII-XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional tomando desde el punto de vista Socio-Económico, cuyo ejercicio de este derecho -- deposita en manos de los trabajadores, el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital, mediante el cumplimiento de los requisitos estrictamente formales.

La Huelga ilícita.- El maestro J. Jesús Castorena, señala -- que en nuestra constitución se señalan dos casos de huelga ilícita - el primero, cuando la mayoría de los huelguistas, o sea la mitad más uno cuando menos de los trabajadores en huelga, ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades (No estipulándose en la Ley que sean las del patrón). El segundo caso, es el que es declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos, dependencias o servicios que en alguna forma dependan del gobierno existiendo el requisito de que el país se encuentre en estado de guerra.

Aunque los actos delictivos crean responsabilidad penal individual para sus autores, la intención del legislador fué en el sentido de que no pueden, ni deben disociarse los actos delictivos de la huelga, porque si los primeros determinan responsabilidad penal para sus autores y estos son los mismos huelguistas como consecuencia perjudican a la huelga misma, no obstante que la suspensión de labores.

(28) Jorge Carpizo, "La Constitución Mexicana de 1917" 1a. Edic. Dirección General de Publicaciones de la UNAM, - México 1969. Págs. 119 y 120.

es un acto colectivo ajeno a los hechos delictivos cometidos.

Por otra parte, una huelga que se declare por los trabajadores que laboran en establecimientos o servicios que dependen del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio estado, beneficiando con ello a la potencia extranjera o -- enemigos del régimen contra los cuales haya sido declarado el estado de guerra. En igual forma una huelga en estas condiciones -- puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la nación.

El efecto de la ilicitud de la huelga es la terminación de los contratos de los trabajadores que intervinieron en dicha clase de huelga o aquellos que se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas o las propiedades, conforme a lo establecido por el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

"Art. 934.- Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

Huelga existente.- El Dr. Alberto Trueba Urbina, manifiesta que: Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales, que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetivos que señala el artículo 450 de nuestra Ley en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la Ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes. (29)

La huelga debe de estallar en el momento señalado, ni antes ni después de la hora y día señalados, ya que si los trabajadores continúan trabajando, esto significa que desaparece la voluntad de que estalle dicho movimiento.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, establece que para que la huelga pueda ser declarada existente, se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

(29) Alberto Trueba Urbina, ob. cit. pág. 372.

El Dr. Baltazar Cavazos, comenta: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimando que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto. Si la petición de inexistencia es infundada, la Junta simplemente resuelve que no ha lugar a declarar inexistente". -- (Amp. directo 2591/56). (30)

" HUELGA, ESTADO DE. No es necesario declarar que existe, de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente que resuelva, si el^s precedente, que el movimiento de huelga es existente más no lo contrario".

Una huelga puede ser existente y ser ilícita, pues aún cuando se satisfagan los requisitos de fondo y forma, si una mayoría de los trabajadores huelguistas, cometen actos de violencia contra las personas y las propiedades, cayendo en la comisión de delitos, escudados en el ejercicio del derecho de huelga.

Los efectos que producen la huelga legalmente existente son los siguientes:

- 1.- Que las autoridades tendran obligación de respetar el movimiento de huelga.
- 2.- Las autoridades correspondientes darán toda clase de garantías y seguridades a los trabajadores huelguistas, para el efecto de mantener el orden al estallar la huelga y durante todo el tiempo que ésta dure.
- 3.- Los patrones tendran la obligación de respetar el movimiento de huelga y no efectuar actos que en alguna forma perjudiquen al movimiento, ni sustraer los bienes de la empresa.
- 4.- Los terceros interesados mantendrán sus derechos expeditos los que podrán ejercitar en los términos de Ley, pero respetando siempre el movimiento huelguístico de los trabajadores.(31)

(30) Baltazar Cavazos Flores ob. cit. pág. 444

(31) Armando Porras y López, " Derecho Procesal del Trabajo" 3a. Edic. Textos Universitarios, México 1975 - Pág. 335.

Huelga inexistente.- Del texto del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo se desprende categóricamente que la huelga es inexistente si se produce las situaciones siguientes:

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Las consecuencias jurídicas en caso de que se declare la inexistencia legal del estado de huelga se señala en el artículo 932 del Código Laboral, y que son las siguientes:

- I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar las resoluciones, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y
- IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

Por último la huelga justificada; el Dr. Alberto Trueba Urbina, la define como, " Aquella cuyos motivos son imputables al patrón". De conformidad con lo establecido por los artículos 446 y 937 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

El término huelga justificada es nuevo en nuestra legislación laboral y debe entenderse como aquella en la que se ha cubierto los extremos de la Ley y las causas o motivos de la misma y que se le imputan al patrón, condenándolo al pago y cumplimiento de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios caídos del periodo de huelga.

A este respecto el maestro Castorena menciona: "Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón no los contiene la Ley. El artículo III, fracción XVI, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, si contenía una orientación para el interprete. Según ese precepto, el patrón, está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados para trabajar por culpa del patrón; aplicandose este criterio en los casos de incumplimiento por parte del patrón a las obligaciones contraídas; en dos casos por lo menos, podría darse este incumplimiento: Uno, cuando se viola por parte del patrón el contrato colectivo de trabajo y la huelga tenía por objeto exigir su cumplimiento; y el segundo, cuando se negaba el patrón a establecer condiciones justas de trabajo, permitiéndoselo sus condiciones como empresa. (32)

En nuestra legislación laboral actual, no se contempla aquel precepto de la Ley de 1931, puesto que para que pueda sobrevivir la condena al pago de los salarios caídos de la huelga, es requisito indispensable que los trabajadores sometan la huelga a la decisión de la junta correspondiente, siendo ésta la que aprecie la imputabilidad de los motivos, en el juicio, fundamentandose lo anterior en el artículo 937 de la Ley Laboral, tipificandose como excepción, que en ningún caso sera condenado el patrón al pago de los salarios caídos de los trabajadores que hubieran declarado una huelga por motivos de solidaridad con otros huelguistas.

Finalmente agrega el maestro Castorena, a este respecto que la intención del legislador, fué la de establecer como único caso en el que se puede obtener la condena de los salarios caídos, aquel en que se subordine el conflicto, al arbitraje de la junta competente, y ésta sea la que determine que los motivos que dieron origen a la huelga, son o no imputables al patrón. (33)

(32) J. Jesús Castorena " Manual de Derecho Obrero" 6a. Edición México, 1973., págs. ,325 y 326.

(33) J. Jesús Castorena ob. cit. pág., 326.

5.- LA HUELGA DEL SINDICATO GREMIAL.

La situación del sindicato gremial, tiene en materia de huelga características especiales. Las cuales estudiaremos de la siguiente forma.

Para este efecto podemos señalar el planteamiento de los siguientes casos concretos:

a).- Un sindicato gremial único dentro de la empresa pretende la celebración del contrato colectivo.

b).- Varios sindicatos gremiales se ponen de acuerdo entre si para exigir el contrato colectivo de trabajo por medio de la huelga.

c).- Varios sindicatos gremiales no se ponen de acuerdo entre si y pretenden cada uno obtener su respectivo contrato colectivo de trabajo.

d).- Uno o varios sindicatos gremiales coexisten en la empresa con un sindicato de empresa o un sindicato de industria o un sindicato nacional de industria que ya tiene firmado un contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien analizaremos cada una de las diversas situaciones planteadas. En este analisis se parte de la hipótesis de que todos los sindicatos estan debidamente registrados. Y han cumplido con los requisitos que para tales efectos exige la Ley.

a).- En este caso propuesto pueden a su vez distinguirse dos posibilidades; La primera, consiste en que el sindicato gremial único tiene afiliados a la mayoría de los trabajadores de la profesión. En tales circunstancias se presume que el sindicato único, puede lograr el acuerdo de la mayoría de trabajadores en el momento del recuento, por lo que en este caso la huelga no puede ser declarada inexistente por falta de mayoría.

La segunda posibilidad de la cuestión implica que el sindicato gremial único dentro de la empresa, no tuviera afiliados a la mayoría de los trabajadores de la profesión que prestan sus servicios al patrón.

Creemos que en este caso si el sindicato gremial emplaza a huelga es difícil que pueda contar con la mayoría de los trabajadores de la profesión, de manera que lo más seguro es que en el recuento la huelga sea declarada inexistente.

Esta circunstancia coloca a un sindicato gremial único en notoria desventaja, para ejercitar el derecho de huelga.

b).- En el presente caso la coalición de varios sindicatos gremiales, cada uno representante de los intereses de las distintas profesiones dentro de la empresa, pretendiendo la firma de un contrato colectivo de trabajo único, ofrece amplias posibilidades de acción, puesto que en la mayor parte de los casos, es probable que la coalición formada para los efectos de la huelga si sea la mayoría respecta de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

c).- Si varios sindicatos gremiales cada uno de ellos representante de las diversas profesiones, intenta en forma separada el emplazamiento de huelga para lograr la firma del contrato colectivo de trabajo, se está en el grave riesgo de que ninguno de los sindicatos emplazantes pueda alcanzar la mayoría requerida, por lo que en la práctica, el uso de la huelga en estos casos es particularmente peligrosa.

d).- Por lo que respecta a la coexistencia de uno o varios sindicatos gremiales junto con un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria que ya tenga celebrado un contrato colectivo de trabajo, las situaciones de los sindicatos gremiales es precaria para los efectos de la huelga, salvo el caso de que un sindicato gremial único, sea mayoritario en la empresa, o bien que el conjunto de sindicatos gremiales formen una coalición mayoritaria.-

El breve análisis de los casos anteriores nos lleva a la conclusión de que la forma de asociación conocida con el nombre de sindicato gremial a que se refiere la fracción I del artículo 360 de nuestra Ley Federal del Trabajo ofrece varias desventajas para los trabajadores particularmente en lo relativo al derecho de huelga.

Esta circunstancia ha determinado, que históricamente pueda constatarse que en los últimos tiempos haya habido una notable declinación de los sindicatos gremiales, que se han ido transfor-

mando en grandes sindicatos de empresa, en sindicatos de industria y nacionales de industria, mediante la integración de varios sindicatos gremiales de diversas profesiones, oficios o especialidades que tienen en común el hecho de que sus miembros presten sus servicios a grandes empresas o en una rama industrial.

Como ejemplo podemos citar el caso de la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México. Que durante el primer cuarto del presente siglo había en esta empresa numerosos sindicatos gremiales tales como la unión de telegrafistas, la hermandad de maquinistas, la unión de fogoneros, varias uniones de mecánicos, de calderos, de pañeros, de personal de oficinas y otros más. Los diversos problemas derivados de la pluralidad de sindicatos gremiales y de sus relaciones laborales, determinaron la fusión de todos ellos en un gran sindicato nacional de industria, como lo es el sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, que mantiene relaciones con las respectivas empresas ferroviarias mediante sendos contratos colectivos de trabajo. (34)

(34) Marcelo N. Rodea, "Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero".

CONCLUSIONES.

I.- El Sindicato Gremial es, Historicamente, el pionero de los Sindicatos Modernos, y es una prolongación de las antiguas asociaciones, hermandades o fraternidades de compañeros que surgieron dentro del régimen corporativo o gremial de la producción y es además es la forma más antigua de las diversas que puede revestir el Sindicato Moderno.

II.- El desarrollo de la industria y de las empresas de producción de bienes y servicios ha determinado que la comunidad trabajadora en cada empresa sea cada vez más compleja y esté integrada por trabajadores de muy distintos oficios, profesiones o especialidades. En estas circunstancias, el interés de la clase obrera requiere que sus problemas laborales se resuelvan al nivel de empresas en su totalidad, al nivel de industria y finalmente, a un nivel nacional.

III.- Por las razones anteriores pensamos que el tipo de sindicato gremial no puede satisfacer los requerimientos de la clase obrera, en virtud de que por la naturaleza e integración del sindicato gremial, este tiende a debilitar la fuerza que podrían obtener los trabajadores mediante la constitución de sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria.

IV.- En la realidad mexicana se observa una disminución de importancia en los sindicatos gremiales y una evolución de los mismos hacia los tipos señalados.

V.- Lo que hemos expresado no significa que la figura del sindicato gremial, tal como aparece en la Ley Federal del Trabajo deba desaparecer, ya que por ese lado se restringiría el derecho de asociación profesional de los trabajadores, consagrado como garantía social en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional; sino por el contrario pensamos que la evolución natural del movimiento obrero mexicano y, los escollos prácticos en la actualización de los sindicatos gremiales, los conduzcan al tránsito hacia las formas más avanzadas de sindicatos de empresa, de industria o nacional de industria.

VI.- Por otra parte en materia de contratación colectiva, los sindicatos gremiales ofrecen algunos problemas teóricos y prácticos para resolver las cuestiones de titularidad. Ya que diversos sindicatos gremiales dentro de una empresa determinan la existencia de otros contratos colectivos de trabajo y el tratamiento, por cuerda separada de diversas relaciones de trabajo dentro de la comunidad obrera, lo cual ocasiona pugnas intergremiales en las que se persiguen los intereses particulares de los grupos, en perjuicio de los intereses de la comunidad trabajadora.

VII.- En materia de huelga, el sindicato gremial como coalición permanente, se encuentra por regla general, en situación de desventaja frente al patrono, en virtud de que no siempre se puede lograr que la coalición sea mayoritaria, ya que la finalidad perseguida sólo atañe a los intereses del sector de trabajadores agrupados en razón de tener un mismo oficio, profesión o especialidad.

B I B L I O G R A F I A

- ARAIZA LUIS,
"Historia del Movimiento Obrero Mexicano". Edit. Cuahutemoc,
México, 1964, Tomo I
- ANTOKALETZ DANIEL,
"Derecho del Trabajo y Previsión Social". 2a. Edic. Edit. -
Kraft, Ltda, Buenos Aires, 1953, Tomo I .
- GUERRERO EUQUERIO,
"Manual de Derecho del Trabajo". 7a. Edic. Edit. Porrúa, --
México, 1975.
- CASTORENA JOSE DE JESUS,
"Manual de Derecho Obrero". 6a. Edic. México, 1973.
- DE LA CUEVA MARIO,
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. Edic. Edit. -
Porrúa, México, 1974.
- "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, México, 1960.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO,
"Derecho Procesal del Trabajo". 3a. Edic. Textos Universita-
rios, México.
- SALAZAR ROSENDO,
"Las Pugnas de la Gleba". Comisión Nacional Editorial del --
P.R.l. México, 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO,
"Nuevo Derecho del Trabajo". 1a. Edic. Edit. Porrúa, México,
1970.
- DE BUEN LOZANO NESTOR,
"Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, México, 1979, Tomo II.

- CABANELLAS GUILLERMO,
"Compendio de Derecho Laboral". Buenos Aires, 1968, Tomo II.
"Derecho Sindical y Corporativo". Edit. Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- PIC PAUL,
"Tratado Elemental de Derecho Industrial". Madrid, 1940, Tomo I.
- LOPEZ APARICIO ALONSO,
"El Movimiento Obrero en México". Edit. Jus, México, 1960.
- GARCIA ABELLAN JUAN,
"Introducción al Derecho Sindical". Edit. Aguilar, Madrid, 1961.
- FERRARA FRANCESCO,
"Teoría de las Personas Jurídicas". Edit. Reus, Madrid, - 1929.
- LOMBARDO TOLEDANO VICENTE,
"La Libertad Sindical En México". (1926). Edic. de la --- Universidad Obrera de México, México, 1974.
- RAMOS EUSEBIO,
"Derecho Sindical Mexicano". 1a. Edic. Edit. Velux, México, 1975.
- KROTOSCHIN ERNESTO,
"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Roque de la -- Palma Editor, Buenos Aires, 1955.
- CARPISO JORGE,
"La Constitución Mexicana de 1917". 1a. Edic. Dirección - General de Publicaciones de la U.N.A.M., México, 1969.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I, Imprenta de la Secretaría de Gobernación, México, 1917.

Diario Oficial de la Federación, del 30 de Septiembre de 1974.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963. Vol. Laboral, -- 4a. Sala, Edic. Mayo, México, 1965.

Ley Federal del Trabajo. de 1970, 46a. Edic. Edit. Porrúa, México, 1981.

ARAIZA LUIS,

"Origen del Artículo 123 Constitucional", en el Periodico, - Obrero, "Engrane" II Epoca N. 92 de Oct. 10. de 1975, Págs. 3 y 7 .

Diccionario Enciclopédico UTEHA, Tomo III, Edit. Hispano America, México, 1951, Pág. 245.