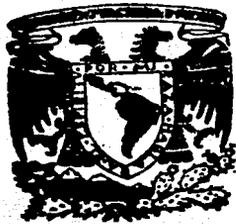


635
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

.....
FACULTAD DE DERECHO

**LOS CONVENIOS
OBRERO-PATRONALES**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FERNANDO PEREZ AMIEVA



México, D. F.

**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR
EXAMENES PROFESIONALES**

1987



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 está 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.

I N D I C E

LOS CONVENIOS OBRERO - PATRONALES

INTRODUCCION. -	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.	
a) Los Derechos Individuales del Trabajo: 1) Europa, 2) Estados Unidos de América, 3) México. -	7
b) El Derecho de Asociación Profesional: 1) Europa, 2) Estados Unidos de América, 3) México. -	48
CAPITULO II.- LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	
a) Concepto.-	96
b) Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo.-	108
c) Características esenciales.-	114
CAPITULO III.- LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.	
a) Características esenciales.-	122
b) La coalición.-	125
c) El Sindicato.-	128
d) Fines genéricos y específicos de los Sindicatos.-	143
e) Los distintos sindicatos que prevé la Ley Federal del Trabajo.-	154

CAPITULO IV.- LOS CONVENIOS LABORALES.

a) Concepto de Convenio.-	160
b) Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo 1970.- ..	164
c) Convenio Individual de Trabajo.-	167
d) Convenio Colectivo de Trabajo.-	182
e) Contrato Colectivo de Trabajo.-	189
CONCLUSIONES.-	204

BIBLIOGRAFIA.

" Nunca te gufes por la ley del encáje, que
suele tener mucha cabida con los ignoran-
tes que presumen de acudos.

Hallen en ti mas compasión las lágrimas -
del pobre, pero no más justicia, que las
informaciones del rico.

Procura descubrir la verdad por entre las
promesas y dádivas del rico como por en -
tre los sollozos e importunidades del po-
bre. "

Miguel de Cervantes Saavedra

(El Ingeniosos Hidalgo Don Quijote de
la Mancha, Capítulo XLII: De los conse -
jos que dio Don Quijoté a Sancho Panza -
antes que fuese a gobernar la insula, -
con otras cosas bien consideradas.)

I N T R O D U C C I O N

Al tratar el tema de los Convenios obrero-patronales, he considerado pertinente, por metodología, exponer los antecedentes históricos de los derechos obreros: porqué y cómo aparecieron en las legislaciones de los distintos países, para poder así, coherente y concatenadamente captar con facilidad los conceptos de Relación Laboral - lato sensu - para intentar, en las conclusiones, una crítica analítica y mis proposiciones acerca de la aplicación de los Artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que se refiere, el primero, a los Convenios Individuales; los segundos, a los Convenios celebrados entre los Sindicatos y los Patronos, críticas que puedan ser sustento de las proposiciones que considero útiles, quizá necesarias, de reformas y adiciones a la Ley y los cambios de criterios de interpretación y aplicación, de parte no solo de las autoridades correspondientes, sino también de los dirigentes o líderes obreros y litigantes en general, en esta rama del Derecho.

Considero prudente expresar, inicialmente, la idea o concepto del Derecho y qué se entiende por Derecho Individual y, al lograrlo, quedará también prácticamente delineada la idea o concepto de que es el Derecho Colectivo, específicamente el Derecho de Asociación Profesional y desarrollar así, tanto una somera cronología de los Derechos Individuales para ubicarnos en el tiempo, como una descripción de los mismos, siguiendo la Legislación Mexicana.

Acerca del Derecho se han expuesto muchas definiciones, pero en términos generales todas ó casi todas contienen elementos comunes e invariables, o sea, que el Derecho: " es exclusivamente un producto social; es un conjunto de normas o reglas que gobiernan la conducta externa de los hombres en sociedad; se impone a los hombres por la fuerza de la misma sociedad organizada en poder y aplica una sanción al que viola la norma jurídica; es una ciencia, ciencia que se ocupa de las manifestaciones jurídicas, consideradas como una categoría de fenómenos sociales, y desprende de ellas y formula las leyes a que están sujetas (1).

(1).- GARCIA TRINIDAD, Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, 10a- Ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1961, págs. 11 y 13.

Conforme al anterior concepto del Derecho, podemos entender por Derechos Individuales las facultades o prerrogativas que el Derecho reconoce al miembro de la sociedad y que deben ser respetadas, tanto en su goce como en su ejercicio, por los demás hombres.

Así, en este orden de ideas, los Derechos Individuales son múltiples, y mas numerosos serán cuanto mayor grado de civilización exista en una sociedad; por ejemplo, usamos los términos " Derechos del Mexicano " o " Derechos del Trabajador ", cuando nos referimos a las facultades y prerrogativas que tiene el mexicano por el hecho de su nacionalidad, conforme a nuestras leyes o a las facultades y prerrogativas que tiene un individuo por el hecho de ser trabajador conforme a las leyes que regulan el trabajo asalariado y subordinado (2).

Además, el derecho como ciencia social es " vivo ", cambia y se transforma como las sociedades de las cuales es producto y, éstos cambios y transformaciones en las legislaciones, o sea, en sus derechos positivos según la doctrina alemana, o mas usualmente, en sus derechos sustantivos de las distintas naciones, a partir del Siglo XIX son esencialmente causadas, siguiendo a K. Marx, por las variantes

(2) GARCIA TRINIDAD, Op. Cit. pág. 15

económicas ó mas propiamente dicho, según los sistemas o modos de producción de las sociedades.

Para dar coherencia al tema del presente trabajo, me referiré brevemente a los fenómenos económicos-sociales sustanciales, que hacen nacer al " obrero " y que dieron origen remoto a lo que hoy es el Derecho del Trabajo, siendo éstos el Liberalismo Económico y la Subsecuente Revolución Industrial. Estos fenómenos mencionados los retomaremos mas adelante.

El primero de ellos se gestó a principios del Siglo XVIII, cuando los campesinos de las regiones sobrepobladas encontraron la forma de aumentar sus precarios recursos con la fabricación a domicilio, de diferentes objetos, principalmente tejidos. Recibían de un " comprador " los encargos y la materia prima: después éste, para vigilar y apresurar la fabricación, para evitarse gastos de transporte y pérdidas de tiempo, así como para asegurar una eficiente división del trabajo, concentró a los trabajadores en pequeños talleres de los que era el único dueño. El trabajador por sí mismo no en lo individual, ya no producen ningún objeto, se le proporciona un empleo mas o menos estable que lo ligaba estrechamente con su patrón. Aparece así la industria manufacturera.

Con el cambio de condiciones debido a la apertura de mercados por las nuevas vías marítimas, a la introducción de las máquinas y al descubrimiento de procedimientos técnicos a los que siguió el gran desarrollo de la industria, los trabajadores pasaron de los pequeños talleres, en los cuales estaban en contacto directo con el patrón y próximos aún al espíritu de las corporaciones, a engrosar las filas de miserables multitudes impotentes, al servicio de patrones desconocidos y con frecuencia organizados ya en sociedades anónimas. Nace así el obrero, considerado como el engranaje mas despreciado de la gran maquinaria, cuya única posesión es la fuerza de sus brazos, al que ninguna institución protege y a quien se le prohíbe toda asociación, con excepción de las de socorros mutuos y estrechamente vigiladas, porque a la economía, en general, se le considera como una disciplina o ciencia natural y por ende, la sociedad organizada, el estado a través de sus órganos, no debe intervenir en el proceso productivo y los fenómenos económicos, pues la misma naturaleza se encargaría de corregir lo que estuviera mal, había que "dejar hacer y dejar pasar", pues los errores y desviaciones se corregirían por sí mismos con el simple transcurso del tiempo; no debían estorbarse los procesos económicos.

Aquí es cuando el obrero pierde varios de sus Derechos Indi

viduales del Trabajo. Cabe aclarar que éste rescate, no fue precisamente una dádiva, sino que es producto de diversas acciones colectivas, que éstas, en la historia van íntimamente ligadas al derecho de asociación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- a) Los Derechos Individuales del Trabajo: 1) Europa; -
2) Estados Unidos; 3) México.

El panorama histórico de los Derechos Individuales del Trabajo, debe limitarse a los mas ingentes y, por lo mismo, - los mas preocupantes para los trabajadores, tanto racionalmente desde la perspectiva actual como por el convencimiento por medio de la lectura de los diversos documentos históricos - libelos, pliegos petitorios, cartas a los gobiernos, manifiestos, enunciados, etc. -, y que todos son coincidentes a los aquí enunciados de los cuales se derivan y sustentan los demás: La limitación de la jornada de trabajo, el descanso hebdomanario, el trabajo de las mujeres y los menores, el salario remunerador y su protección, la estabilidad en el trabajo y la protección médica y económica ante los infortunios del trabajo.

1).- Europa.- Uno de los primeros Derechos Individuales del Trabajo que se reconocieron en Europa, inicialmente en Inglaterra, fue el reposo cotidiano y hebdomanario, cuando la duración de la jornada máxima de trabajo, se fijó en 1847 (3), por leyes ya eficaces, en un máximo de 10 horas y, en Francia, circunstancialmente sólo en París, se obtuvo en 1848 (4) para generalizarse a todo este país, a finales del Siglo XIX; Derecho éste, que junto con el problema del salario, sustenta a todos los demás enunciados, ya que la jornada de trabajo largamente prolongada, aunada a la carencia de medios económicos para satisfacer los mínimos decorosos de existencia, provocan irremediablemente terribles efectos degenerantes físicos, morales y culturales hasta llegar a una aberrante enajenación; ambos generan la real y definitiva "dependencia" hacia el patrón, en fechas recientes tan discutida y ahora suprimida en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como elemento esencial del concepto "relación de Trabajo".

Por lo que hace al descanso hebdomanario, el asalariado co

(3).- Duncker Herman, historia del Movimiento Obrero, 2a. Ed., Ediciones de Cultura Popular, S.A. México 1980, pág. 80.

(4).- Idem. pág. 107.

rrió con menor mala suerte, ya que por las convicciones religiosas arraigadas en las sociedades occidentales industrializadas, aún cuando en alguna época del Siglo XIX y, desde luego no en todas las industrias, obligaron a los trabajadores a laborar sin este descanso, pero felizmente el respeto al " Día del Señor ", o sea, el dictado religioso mas que el moral, fue mas fuerte que el utilitarismo y, prácticamente todas las industrias y talleres lo otorgaron nuevamente.

Respecto al trabajo de las mujeres y los niños, fue tan palpable y obvia la iniquidad de sus condiciones de trabajo industrial, que las primeras reglamentaciones del trabajo en fábricas y talleres, aún antes de la reducción de carácter general de la jornada máxima del trabajo, fueron creadas legislativamente para proteger a la mujer y a los niños; a ella, en razón de la maternidad y a ellos, para permitirles su desarrollo normal, prohibiendo el trabajo industrial ; a los menores de 10 años ; y solo reduciendo la jornada de los mayores de esta edad, menores de 12 años.

En Alemania por la acción visionaria del canciller Otto Von Bismarck, apareció el primer Reglamento de Trabajo (1869) Die Gewerbeordnung - que inició, si no por reconocer formalmente los Derechos Individuales del Trabajo,

ya que mas que Derechos del Trabajo, creaba obligaciones de hacer y no hacer a los patrones, si resultó ser la base, en Europa, para una legislación sistematizada y amplia de lo que en el futuro sería el Derecho Individual del Trabajo, ya que reguló jornada, descanso, trabajo de mujeres y de los niños, entre otras materias.

La lucha por el derecho a un salario mas o menos remunerador y por la protección de éste, van de la mano y por lo mismo, es difícil disociarlos. Esto se presentó prácticamente desde el comienzo de la concentración de los campesinos empobrecidos alrededor de los talleres y las industrias.

Sobraron peticiones individuales de los trabajadores a sus respectivos patrones por mejores salarios; posteriormente las peticiones fueron hechas por conductos de tímidos representantes informales de ellos; en ambos casos, mas suplicantes que exigentes. Las reiteradas y contumaces negativas de aumento de salarios produjeron en los obreros, desde una grave frustración hasta la desesperación y la ira. Ante esta situación se gestó la empatía entre los obreros para tomar clara consciencia de solidaridad de "clase", para llevar sus peticiones de aumento de salarios a través de grupos numerosos y unidos, que les permitió originalmente dominar su timidez creada por

las circunstancias en las cuales vivían, y como siguiente y obligado paso, sus reclamos se hicieron ya con la concepción de la fuerza colectiva, que los llevó a crear las primeras uniones o asociaciones de trabajadores, con idea de permanencia, arrastrando todos los peligros y los riesgos que esto implicaba, porque las leyes prohibían la formación de éstas uniones o asociaciones y las leyes penales tipificaban éstos actos como delito.

Tan grave y desesperante fue la situación de los trabajadores en esas épocas, que un grupo de ellos llegó a una especie de paroxismo, que los llevó a realizar actos de sabotaje semi-organizado contra las máquinas que los desplazaban del trabajo, sabotajes con características muy violentas, y curiosamente, con algunos matices pueriles como el llamado movimiento " Luddista " o " destructores de Máquinas ". Muchos de ellos fueron llevados al cadalso. Mas otros grupos desarrollaron formas mas prácticas y efectivas de protesta, como fueron las huelgas, desafiando la represión de los gobiernos, tanto por la vía judicial como por la acción policiaca y no pocas veces la del ejército.

Algo avanzaron los trabajadores en su posición negociadora colectiva cuando se derogaron las diversas normas penales que sancionaban la participación en la formación de asociaciones nacionales y en los movimientos de huelga, y en se-

gundo lugar cuando se reconoció la libertad de formar dichas asociaciones, aunque sin el reconocimiento de su personalidad jurídica.

Es de hacerse notar que, esta incipiente posición negociadora colectiva de los trabajadores y los medios de acción para obtenerla, permitió mejorar en algunos centros de trabajo los salarios, teniendo como sustrato esencial el pensamiento marxista, reforzado por la divulgación sencilla y clara de la " ley del bronce de los salarios " desarrollada por el líder socialista alemán F. Lasalle.

El salario en éstas épocas, además de ser apenas para que el trabajador subsistiera, presentó el fenómeno de sus disminuciones casi directas y de su casi inmediata recuperación de una parte de éste por los patrones, por el procedimiento de pagar una parte del salario, - a veces más de la mitad - por medio de vales o fichas válidas únicamente en las tiendas o almacenes o " cooperativas " de los patrones, en donde se vendían artículos de primera necesidad a precios arbitrariamente fijados.

Algunos autores narran que éste sistema se presentó inicialmente en Inglaterra por la falta de moneda fracciona-

ria; (5) el caso es que el procedimiento se generalizó a toda Europa y a épocas posteriores ya sin necesidad del pretexto que le dió origen.

También fue común la práctica de los patrones de reducir el salario a los trabajadores por concepto de multas: multas por llegar tarde, multas por faltar (además del descuento del salario), por roturas de herramienta, desgaste de ésta, pérdida en materias primas o productos terminados; para efectos prácticos el patrón no tenía limitación alguna en la imposición de multas a los trabajadores.

Esta práctica deshonesta de muchos patrones fue disminuyendo en Europa a fines del siglo XIX, no sólo por prácticas legislativas parciales y aisladas, sino también por varios fenómenos socio-económicos propios de esa época, como son: El rápido crecimiento de la población, mucha de ella no asalariada, alrededor de las minas y grandes fábricas cuando éstas se encontraban alejadas de los centros de población, generando pequeñas ciudades propiamente dichas, y ello hacía que los patrones perdieran el monopolio comercial de los artículos de primera necesidad por la concu --

(5).- F.S. ASHTON, según cita de De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, 1a. Ed., Editorial Porrúa, S.A. México 1974, Tomo I, pág. 140.

rrencia y presión organizada de los comerciantes que se establecían. Antes de esto, también influyó el hecho de los continuos asaltos furtivos o tumultuarios a las tiendas y almacenes de las empresas, mas generalizadas durante las huelgas; por último, también influyó la mejor posición negociadora de los sindicatos y asociaciones profesionales, a la que anteriormente se ha hecho referencia.

El hombre entre otras muchas características y atributos es un permanente hacer y quehacer, tanto para satisfacer sus necesidades primarias de subsistencia, como para lograr su desarrollo a etapas superiores; ese hacer y quehacer es lo que se denomina "trabajo". La regla general es que, si no se trabaja no se subsiste; si no se trabaja no se desarrolla, no se llega a estadios mejores; en gran medida el trabajo hace al individuo, lo diferencia del animal; también el hombre para desarrollarse y llegar a etapas superiores, tiene que hacerlo en unión de otros individuos, o sea, que el hombre es un ser sociable por naturaleza, es el "zoon politikón" de Aristóteles. No puede subsistir aislado, se ve obligado a formar comunidades, sociedades; éstas se van transformando y van creando las distintas etapas históricas marcadas según sus complejas estructuras económicas, sociales y políticas.

Así, la etapa histórico-social objeto de este estudio y

que continúa hasta el presente, tiene como característica propia y general, que el trabajo de la gran mayoría de los miembros de la sociedad lo realizan subordinado a otros mediante un pago o salario; las diferencias dentro de esta etapa son sólo matices, podría decirse, matices cromáticos, de un color subido o fuerte en sus inicios, - siglo XVII -, a tenue o suave, en comparación a nuestros días.

Con los antecedentes descritos, bien puede afirmarse que uno de los mas caros anhelos del trabajador es el de conservar el empleo, el reconocimiento de su derecho al trabajo, considerando que sin él no subsiste o le es muy dificil lograrlo; sin él, socialmente se degrada; por ello, para el trabajador fue tan importante la búsqueda, la lucha por la estabilidad en su empleo; que su trabajo fuera, dentro de las circunstancias económicas-sociales, - permanente y que no dependiera esa permanencia de la li-bre y absoluta voluntad de otro.

Para contrarrestar esa notoria desigualdad, esa injusticia, y sin llegar a reconocer el formalmente derecho al - trabajador, en algunas legislaciones de fines de siglo - pasado, se impuso a los patrones la obligación de otorgar un pago extraordinario para la subsistencia temporal del trabajador despedido, privado de su trabajo y, en otras,

además de ese pago extraordinario se incluyeron algunos requisitos para poder despedir al trabajador; éstos fueron simples y sencillos de cumplimentar, y su incumplimiento no trafa aparejada la obligación de restituir al trabajador en su empleo. Lo anterior se dió en Alemania y en Francia.

En Inglaterra no se agudizó en los trabajadores la necesidad de la estabilidad del empleo, por el escape de muchos de ellos hacia las colonias del imperio Británico, colonias que eran, en el siglo pasado y primeros años del presente, realmente promisorias para trabajadores decididos y animosos y mas aún, para aquéllos que tenían conocimiento de oficios y para los agricultores; esto pensando en Australia y Canadá. Esta oportunidad también se extendió a la clase media empobrecida, pues con ella se formó la administración colonial, pensando en la India cuando incluía a los ahora Estados soberanos de Pakistan y Bangladesh.

El último de los Derechos Individuales del Trabajo de los que se han hecho mención como esenciales y fuente de los demás, es el que, como enunciado general se le denomina " el Derecho a la Protección ante los Infortunios del Trabajo ". Este Derecho, como otros, fue reconocido como una obligación a cargo del patrón y de la sociedad organizada

hacia el trabajador y su familia; obligación que se confirma en el Derecho correlativo del trabajador a la atención médica y a un pago indemnizatorio al sufrir éste, un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo del trabajo que lo incapacitara temporal o permanentemente, ya fuera en forma parcial o total para el trabajo o le causara la muerte.

El antecedente remoto de esta protección ante los infortunios del trabajo se encuentra en la época feudal, cuando el modo de producción estaba estructurado en la forma gremial, ya que los Maestros de éstas pequeñas e independientes células productivas eran irresponsables, legalmente, ante cualquier accidente o enfermedad de trabajo de sus oficiales y aprendices.

De ello nació la imperiosa necesidad, especialmente de los oficiales, generalmente jefes de familia, de la creación de las ayudas mutuas ante los infortunios del trabajo e inclusive, de los acaecidos fuera de él, creando formales las primeras Sociedades Mutualistas.

Las Sociedades Mutualistas se mantuvieron a través de los años y, con la transformación del modo de producción a partir de la mitad del siglo XVII, fueron creciendo en número y en miembros, conforme aumentaron los medianos y

los grandes talleres y las fábricas propiamente dichas; pero indirecta e inconcientemente restaron importancia al reconocimiento del derecho de los trabajadores a la protección con cargo al patrón, en caso de accidente o enfermedad sufrida en el trabajo; por ello, las únicas Sociedades de trabajadores toleradas y en ocasiones propiciadas, fueron las mutualistas, pues como antes se anotó, las Sociedades o Asociaciones gremiales o profesionales creadas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus miembros, (Trade Unions, sociedades o asociaciones profesionales, sindicatos), estaban prohibidas y penado formarlas o pertenecer a ellas.

Así, la permanencia en el tiempo y la formación de nuevas Sociedades Mutualistas, al igual que en época feudal, se debió a la irresponsabilidad legal, casi absoluta, de los patronos hacia sus trabajadores en materia de los riesgos del trabajo en la época del liberalismo, donde los principios y axiomas del Derecho Civil, heredero casi universal del Derecho Romano, eran prácticamente " el sumun " del pensamiento jurídico del " dejar hacer-dejar pasar " y, basada la legislación de esa época en los principios del Derecho Civil, nos encontramos con que el principio del Derecho mas trabajado, fundado y respetado en materia de responsabilidad ante terceros, era aquel de que: " toda

persona asume el daño que sufra, salvo que pruebe culpa del autor del daño ", y como el trabajador era el que " voluntariamente " aceptaba o pedía el trabajo, éste asumía el riesgo del mismo; aún mas, era su obligación irrestricto cuidarse, cuidar la máquina y la producción, luego era responsabilidad del obrero el daño que él, su máquina o la producción sufriera: ¡ probar lo contrario era prácticamente imposible !.

Tuvo que presentarse la competencia manufacturera internacional y darse un sagaz político - O.V. Bismack -, para que se dictaran los primeros reglamentos y leyes que rompieran los principios del liberalismo radical en materia de riesgos; legislaciones en las cuales el estado - Alemania en ésta referencia - se atreviera a intervenir en la producción y distribución de las manufacturas y llegar a reconocer la responsabilidad social y patronal de los accidentes y enfermedades del trabajo que sufrieron los obreros. Siguiendo el tiempo, además del Reglamento de Trabajo de 1869 en Alemania, Bismack logra, en 1881, la creación de los Seguros Sociales que, entre otros conceptos de protección a los trabajadores, cubría también la atención médica e indemnizaciones por los riesgos de trabajo. En Inglaterra, el Parlamento ya estaba integrado con miembros del partido liberal, partido cuya base de votantes eran

los obreros y, por presión de éstos, votó la Ley del Trabajo de 1892, Ley que ya contenía la simiente de las ideas jurídicas del riesgo profesional.

Estos balbucesos jurídicos del riesgo profesional de Inglaterra plasmados en la ley antes dicha, fueron un antecedente legislativo de la " Ley de Accidentes de Trabajo " de 1898 en Francia, pero mas pulida, mas hecha, pues los juristas de éste país, fueron los que dieron las bases y los silogismos jurídicos irrefutables de la responsabilidad objetiva o del riesgo creado, hasta llegar al riesgo profesional.

El siglo XIX terminó con muchos intentos frustrados para lograr un derecho positivo individual de trabajo completo y sistemático; los pocos Derechos Individuales de Trabajo que fueron creados en las postrimerías de éste siglo, fueron a través de reglamentos aislados, o sea, en legislaciones secundaria; inicialmente producto de hábiles y oportunas medidas políticas de contención y control de fuerzas de las diferentes clases sociales. En el presente siglo, gracias al empuje del pensamiento socialista utópico; a los admirables y solidamente fundados trabajos científicos de investigación de K. Marx y la publicación de ellos; al movimiento social católico y al llamado socialismo de cátedra, - fundamentalmente en Alemania - permitió que des-

pués de la tragedia de la I Guerra Mundial todas éstas ideas de justicia social conmoviera a vencedores y vencidos para crear, dentro del tratado de Versalles - 1919 -, (Tratado mediante el cual se formalizó el fin al estado de guerra entre las potencias aliadas por una parte y los estados centrales por la otra) la parte XIII del mismo, que fue la parte verdaderamente inteligente y la más hermosa de él, tanto por su enunciado como por su articulado, pues materializó la voluntad política y jurídica para el reconocimiento de los Derechos Individuales del Trabajo esenciales, antes descritos, como norma internacional, creando la organización internacional guía para estos fines, o sea, la Organización Internacional del Trabajo -- O.I.T. --

! De ahí que a esa voluntad siguiera en el mismo año de 1919, en Alemania, (Constitución del Weimar) y en los años subsecuentes, para que varios países europeos los elevaran, algunos al rango constitucional y otros los incluyeran ya, en legislaciones ordinarias, creándose así el actual " Derecho Individual del Trabajo ".

2).- Estados Unidos de Norte América.- Por la carencia de una legislación formal y unitaria del trabajo que reconociera y garantizara los Derechos Individuales del Trabajo, los Estados Unidos de América no se diferenciaron mayormente

te de la Europa de los siglos XVIII y XIX, al igual que en este continente, prevalacieron, en general, los mismos abusos e injusticias hacia el trabajador asalariado; por otro lado, este país tuvo sus peculiaridades.

Una de éstas la encontramos poco antes de que las Trece Colonias Inglesas en América se independizaran de la metrópoli, subsistiendo poco mas de una década, ya como nación independiente; ésta consistió en la existencia del trabajador temporal en condiciones equiparables a la de los Siervos Feudales, pues era práctica frecuente que los inmigrantes europeos llegados a América, no alcanzaran a pagar al armador o al capitán del barco que los trasladaba, el importe del pasaje y manutención durante el traslado, por lo que al llegar a puerto, el capitán de la nave no les permitía desembarcar hasta que algún " señor " previamente establecido en América, pagara por ellos tal importe, entonces el inmigrante quedaba obligado con este " señor " por escrito y como contra prestación, a servirle obligatoriamente durante un lapso que oscilaba entre tres a seis años, ; y que no se les ocurriera a alguno de esos trabajadores escaparse de la casa o finca de su patrón ;, pues eran perseguidos y si se les encontraba, eran severamente castigados; a estos trabajadores así engancha-

dos se les denominó " Sirvientes Escriturados " (6).

Estos trabajadores o " Sirvientes Escriturados " percibían un salario muy bajo cuyo monto variaba según lo adinerado del patrón, del número de sirvientes que tuviera y según la dureza de corazón de éste; además se les daba, en la mayoría de los casos, techo y comida, por lo que, del ínfimo salario que percibían y todavía después de sus deducciones por deudas diversas y sus accesorios, era tal la ilusión de ellos de independizarse para lograr un pedazo de tierra propio que cultivar para sí mismos, sueño gestado desde sus tierras de origen, que lograban ahorrar el dinero suficiente para comprar el mínimo de herramientas y bastimentos para hacer el viaje, generalmente a pie, hacia las tierras vírgenes de las partes bajas de los Montes Apalaches.

Otra peculiaridad fue que en ésta misma época, ya existía en los poblados y en las ciudades del Atlántico, el herrero, el carpintero de casas y muebles, el zapatero, el obrero, etc., y también el trabajador a domicilio de la

(6).- FRANK R. DIFFENDERFFER, The German Immigration Into Pennsylvania, según cita de Leo Huberman, Nosotros el Pueblo-Historia de los Estados Unidos, 4a. Ed., Editorial Nuestro Tiempo, S.A. México 1985, págs - 9 y 11.

te de la Europa de los siglos XVIII y XIX, al igual que en este continente, prevalacieron, en general, los mismos abusos e injusticias hacia el trabajador asalariado; por otro lado, este país tuvo sus peculiaridades.

Una de éstas la encontramos poco antes de que las Trece Colonias Inglesas en América se independizaran de la metrópoli, subsistiendo poco mas de una década, ya como nación independiente; ésta consistió en la existencia del trabajador temporal en condiciones equiparables a la de los Siervos Feudales, pues era práctica frecuente que los inmigrantes europeos llegados a América, no alcanzaran a pagar al armador o al capitán del barco que los trasladaba, el importe del pasaje y manutención durante el traslado, por lo que al llegar a puerto, el capitán de la nave no les permitía desembarcar hasta que algún " señor " previamente establecido en América, pagara por ellos tal importe, entonces el inmigrante quedaba obligado con este " señor " por escrito y como contra prestación, a servirle obligatoriamente durante un lapso que oscilaba entre tres a seis años, ; y que no se les ocurriera a alguno de esos trabajadores escaparse de la casa o finca de su patrón ;, pues eran perseguidos y si se les encontraba, eran severamente castigados; a estos trabajadores así engancha-

dos se les denominó " Sirvientes Escriturados " (6).

Estos trabajadores o " Sirvientes Escriturados " percibían un salario muy bajo cuyo monto variaba según lo adinerado del patrón, del número de sirvientes que tuviera y según la dureza de corazón de éste; además se les daba, en la mayoría de los casos, techo y comida, por lo que, del infimo salario que percibían y todavía después de sus deducciones por deudas diversas y sus accedorios, era tal la ilusión de ellos de independizarse para lograr un pedazo de tierra propio que cultivar para sí mismos, sueño gestado desde sus tierras de origen, que lograban ahorrar el dinero suficiente para comprar el mínimo de herramientas y bastimentos para hacer el viaje, generalmente a pie, hacia las tierras vírgenes de las partes bajas de los Montes Apalaches.

Otra peculiaridad fue que en ésta misma época, ya existía en los poblados y en las ciudades del Atlántico, el herrero, el carpintero de casas y muebles, el zapatero, el obrero, etc., y también el trabajador a domicilio de la

(6).- FRANK R. DIFFENDERFFER, The German Immigration Into Pennsylvania, según cita de Leo Huberman, Nosotros el Pueblo-Historia de los Estados Unidos, 4a. Ed., Editorial Nuestro Tiempo, S.A. México 1985, págs 9 y 11.

confección; pero eran poco numerosos antes de la independencia por las limitaciones que la metrópoli imponía a estas y otras manufacturas para proteger las de ella; pero después de la independencia y hasta pocos años antes de la Guerra de Secesión proliferaron rápidamente, debiéndose a tres circunstancias principales: una de ellas fue la numerosa inmigración procedente de Europa, especialmente irlandeses, escoceses, alemanes, rusos y franceses, inmigrantes acostumbrados a condiciones de trabajo y de vida, tan duras o peores a las que se enfrentaron en América; muchos se fueron a buscar tierras que colonizar, todavía entre los Apalaches y la costa atlántica; otros, los artesanos, se quedaron en los poblados y ciudades. La segunda se debió a que con la guerra de independencia, ya no existió la restricción a las diversas manufacturas impuestas por Inglaterra y, la tercera, muy ligada a la segunda, a que llegaban pocos productos manufacturados de Europa, pues ésta estaba muy ocupada por sus guerras.

Así vemos que los artesanos y los trabajadores a domicilio tuvieron mucho trabajo y proporcionalmente bien remunerado; su organización, tanto en la etapa previa a la independencia como después de ella, fue de carácter gremial, rigiéndose por las reglas y normas propias y estrictas y, la otra parte de la población, la mayoritaria, en este pe-

rfo de la historia de los Estados Unidos de América, se dedicó a la agricultura y ganadería de carácter familiar en las tierras vírgenes que habían colonizado.

Una tercera peculiaridad fue la gran actividad marinera - que las Trece Colonias Inglesas de América tenían debido - a su activo comercio, no solamente entre éstas mismas y la metrópoli, sino de las Colonias Continentales con las An - tillas Británicas.

Estas posesiones insulares producían grandes cantidades de melaza que eran trasladadas a las Colonias Continentales - para producir ron, tanto para el consumo de poblados y ciu - dades, como para los pioneros en su largo viaje hacia las tierras vírgenes y para los que ya se habían asentado en - las nuevas tierras, pues no solo servía de bebida espiri - tuosa sino también de desinfectante y coadyuvante para la elaboración de dulces y conservas. También había un inten - so tráfico marítimo de cabotaje entre estas colonias con - tinentales debido a la falta de caminos, y los pocos que había eran de terracería, prácticamente intransitables en tiempo de lluvias.

También se dedicaron a la pesca gracias a los numerosos - cardúmenes de los bancos de Terranova; las aguas de alta - mar, no tardaron en ser surcadas por innumerables barcos

pesqueros que regresaban cargados de bacalao, salmón, arenque, etc., que exportaban principalmente a los países católicos de Europa; igualmente fueron grandes balleneros y, durante la guerra de los 7 años y posteriormente la larga guerra de Inglaterra contra el Imperio Napoleónico surcaron todos los mares en calidad de grandes y activos porteadores y comerciantes. Los principales marineros fueron los pobladores de Nueva Inglaterra y no dependieron de la madre patria para obtener sus botes, veleros y barcos, pues todo lo necesario para la construcción de embarcaciones se encontraba a la mano, y la costa con su amplia provisión de puertos naturales y bahías, no tardó en quedar salpicada de activos astilleros. Generalmente éstos barcos los tripulaban fuertes jóvenes, para quienes el mar significaba aventura; muchachos que entre la monótona rutina de la vida de granja preferían la atracción del océano. Había aquí oportunidad de ver mundo, ganar altos estipendios y ascender mas o menos rápido al rango de oficiales. La disciplina, el trabajo y su organización eran, en cuanto a la primera, un modelo menos rígido de la marina de guerra inglesa y, en cuanto al segundo fue a su vez tomado de la marina mercante de esa nación.

Otra peculiaridad del trabajo de los Estados Unidos de América, que aunque no fue privativo de ellos, si se puede de

cir que en ese país tuvo carta de naturalización; este -
 trabajo fue la mano de obra de los esclavos negros, que -
 en el siglo XVII no eran tan numerosos como los servido -
 res blancos. El primer cargamento de esclavos negros ha --
 bía arribado a Jamestown en 1619, y hacia 1690 había alre -
 dedor de 20 mil diseminados por las colonias. Se había en -
 sayado su utilización en las labores del norte, pero, sal -
 vo como servidores domésticos no eran aptos para el plan -
 de trabajo de esa zona; pero sí para las ocupaciones agrí -
 colas en las plantaciones sureñas y en el siglo XVIII fue -
 ron introducidos a millares. En determinados distritos no -
 tardó en haber mas negros que blancos, ésto por supues --
 to, surtió tremendo efectó sobre la forma de vivir y tra -
 bajar en el Sur. Ahora, el pequeño agricultor o el " ser -
 vidor escriturado " libre de su compromiso no progresaba -
 fácilmente. La tierra subió de precio y fue engullida por -
 los dueños de plantaciones mas adinerados. El pobre agri -
 cultor que labraba los campos con sus propias manos, de -
 bía competir, en el mercado del tabaco, con la mano de -
 obra mas barata proporcionada por los negros.

Llegó el momento en que los pioneros y ricos hacendados -
 cruzaron los Apalaches y entraron al rico Valle del Mi --
 ssissippi y proliferaron las grandes haciendas algodone -
 ras; el algodón fue el rey del cultivo y el rey de los -

grandes negocios. Si marcásemos el mapa con una flecha, ve
ríamos que el algodón se cultivó por primera vez en los -
estados Atlánticos del Sur, Carolina del Norte, Carolina -
del Sur y Georgia; se extendió después a los estados del -
Golfo, Alabama, Mississippi, Louisiana, Texas y Arkansas. -
El Congreso dictó una ley que prohibía la importación de -
esclavos después de 1808; al mismo tiempo, desde los nue -
vos algodonesales del Suroeste, se dejó oír el clamor que de
mandaba mas y mas negros. ¿ cuál fue el resultado ?; el -
precio de los esclavos subió a las nubes. Todo este ascen -
so de los precios de los esclavos, dejó de rendir provecho
en Virginia y Maryland para el cultivo del algodón o del -
tabaco, volviéndose en cambio muy productiva la cría de ne
gros. Los estados en otra hora ocupados en hacer trabajar
esclavos, pasaron a dedicarse a su reproducción y venta. -
La guerra de Secesión tuvo como principal bandera ideológi
ca, de parte de los estados del norte, terminar con la es
clavitud de la mano de obra negra (1862 - 1863) hasta -
consumarse, para efectos prácticos, hasta después de esta
guerra (1865). Pero uno de los resultados del triunfo -
de los estados del norte sobre los del sur, para tragedia
del negro liberado, fue que se terminara la época del gran
florecimiento del cultivo del rey algodón (King Cotton),
cayendo éstos en asalariados depauperados y guardando la -
condición de semi-esclavos.

También hubo un trabajo muy propio de los Estados Unidos de América, y éste fue el del legendario y casi romántico vaquero (cowboy) que por sus características de su ejecución, arriando grandes manadas de ganado vacuno durante meses, a través de praderas y cañadas, montado en su fuerte y rápido caballo; en las noches encender sus fogatas, sacar su guitarra, ver la luna y cantar, le recreaba una vida libre e insólita que le proporcionaban muy buenos ingresos, aún cuando al llegar a las ciudades de recepción de ganado se lo gastara en 4 y 5 días en ropa, armas, bebidas alcohólicas y mujeres.

Con los distintos trabajos tan propios de los Estados Unidos de América y por la breve descripción que hicimos de la forma y modalidades como se llevaban acabo, fue lógico que ninguna de las fuerzas económicas ni las políticas, pudieran pensar, ni remotamente, en crear una legislación que rigiera y tutelara los Derechos Individuales del Trabajo. Pero esto fue poco antes de la Guerra Civil ya que después de ésta, aparece el norte manufacturero y la clase trabajadora, o sea, el proletariado propiamente dicho. Después de esta guerra el proletariado se reafirma, pero sin una fuerza motivadora y mucho menos coherente, ya que por las peculiaridades del trabajo en esta Nación, antes descritas, no llegaron a crearse grandes concentraciones in-

dustriales y, claro está, ni grandes conglomerados de desempleados; éstos dos fenómenos aparecen hasta fines del siglo XIX con la apertura de mas vías fluviales y canales navegables y la construcción y extensión de las vías ferroviarias para llegar a los inmensos mercados del medio oeste y a los Valles del Tennessee y del Mississippi, -- creando concomitantemente, los grandes capitales y entrar así de pleno al fenómeno de la revolución industrial y a su etapa mas moderna del capitalismo.

Aún con estas condiciones ya dadas de gran concentración industrial y capitalista y, por lo mismo, la aparición y gran concentración de las grandes masas de trabajadores -- formando el proletariado propiamente dicho, y a pesar de que hubo movimientos obreros en franca rebelión contra -- las malas condiciones de trabajo que sufrían, siendo uno de ellos de gran escándalo y expectación social y política y de repercusión internacional, me refiero al efectuado por los trabajadores de Chicago en 1886, reivindicando entre otros derechos, la jornada máxima de 8 horas, -- siendo violentamente reprimido. Aún así, no se legisló -- en materia de Derechos Individuales de Trabajo.

Lo único que podemos considerar cercano a una legislación del trabajo en los Estados Unidos de América, son los diversos Reglamentos de Industria que los distintos estados

de la Unión fueron decretando, según las necesidades de las distintas ramas industriales, por lo mismo fueron variados y no llegaron a crear un cuerpo reglamentario orgánico; reglamentos estos que, obviamente, mas que reconocimiento de derechos de los trabajadores, eran normas a cumplir en las instalaciones y manuales de procesos obligatorios para los patrones, conteniendo, claro está, reglas y disposiciones de seguridad e higiene y normas prohibiendo la admisión de mujeres y de niños menores de 12 años en trabajos insalubres y peligrosos y a menores de 14 años en las minas.

Por lo que hace al descanso hebdomanario, éste se otorgaba en algunas industrias o en algunas zonas, al igual que en Inglaterra, o sea, mas por principios religiosos del puritanismo anglo-sajón que por reconocimiento de ese derecho al trabajador.

Por lo que respecta al pago o remuneración, salvo en cortas crisis en este país, los salarios reales eran mas altos que en Europa, en parte por la escasés de mano de obra; tan era así, que se dió el caso de aparecer una actividad profesional de conaseguidores de trabajadores que a veces rayaban en auténticos secuestradores. También aumentó sensiblemente la mano de obra procedente de Europa, quedándose en América, satisfecha al menos los primeros años, pues

como lo apuntábamos en anteriores renglones, las condiciones de trabajo en Estados Unidos de América, aunque duras, eran menos malas que en sus países de origen.

Por lo que respecta a los seguros contra los infortunios del trabajo, algunos Estados de la Unión llegaron a crearlos a finales del siglo pasado con cargo a los patrones; en otros Estados los trabajadores se vieron obligados a crear mutualidades para solventar tales riesgos. Desde luego, ya existían cajas mutualistas para ayudarse en casos de muerte y enfermedades no profesionales.

Al igual que en Europa, en los Estados Unidos de América, el siglo XIX terminó con intentos para crear un derecho positivo individual de trabajo de carácter general, en el caso concreto de este país, de carácter federal.

Desde luego los Estados Unidos de América no tuvieron graves y trágicos problemas colectivos laborales como en la Europa continental, pues hubo alguna semejanza con Inglaterra, ya que tuvieron espacio para el desempleado, concretamente, las emigraciones hacia el medio oeste y hacia los Valles del Tennessee y del Mississippi inicialmente y luego a lo que ellos llamaron el Lejano Oeste.

Bien se puede concluir que el Derecho Individual de Trabajo en los Estados Unidos de América nace, en forma inci --

piente, después de la Primera Guerra Mundial, y se consolida y generaliza poco antes de la Segunda Guerra Mundial gracias al vigor y visión política del presidente Franklin D. Roosevelt.

3).- México. - Vimos a grandes rasgos el desarrollo del Derecho del Trabajo en Europa y en Estados Unidos de América, que no es otra cosa que el reconocimiento de los Derechos Individuales del Trabajo y encontramos que es de reciente creación; el Derecho Mexicano del Trabajo fue creado, en perspectiva histórica, también recientemente, pues se estructurará apenas a principio de este siglo en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y se hará eficaz a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

A través de la Historia de nuestro país podemos encontrar elementos e instituciones de carácter laboral propiamente dicho, que podríamos considerar como antecedentes importantes de nuestro Derecho del Trabajo, por lo que será pertinente exponer algunas breves ideas de ellos, para tener un concepto mas claro de nuestro Derecho Laboral, que sin duda alguna es el primero en elevarse a rango Constitucional y ser de vanguardia en el mundo, como mas adelante se verá.

Al ser conquistados nuestros pueblos por los españoles, el sistema de vida se modificó radicalmente, ya que en la Nueva España se trató de adaptar en todas sus facetas las ins

tituciones Europeas, específicamente las españolas.

En cuanto a algún elemento importante que la época de la - Colonia pudiera aportar en materia de Derecho del Trabajo tenemos, primeramente el trabajo urbano artesanal y de pequeñas manufacturas, el cual fue organizado bajo el sistema gremial, nada extraño al indio. El otro elemento, especialmente importante, fueron las " Leyes de Indias " que - tendían primordialmente a la protección del indio que era tratado casi como esclavo y, por medio de éstas disposiciones se le consideró ya formal y legalmente como persona, - aunque en realidad se le continuaba considerando como un - individuo inferior con respecto al peninsular.

A través de la " Leyes de Indias " se buscó procurar para los indios trabajadores de las encomiendas, repartimientos, haciendas y minas, que el salario que recibieran fuera en efectivo, reglamentando su protección; se mandaba el descanso dominical y el pago de éste y el de las " fiestas de guardar "; mandaba la reducción de las horas de trabajo a 8 horas diarias, por lo cual tenía implícito el concepto moderno de jornada máxima diaria; contenían disposiciones similares al concepto actual de salario mínimo legal; protegían a los niños declarando la edad mínima de 14 años para ser admitidos al trabajo; reglamentaban la protección - contra las labores insalubres y peligrosas y regulaban el

transporte " a Hombro " de cargas o bultos pesados a los menores de 18 años; en " audiencias " proveían ventajas procesales a favor de los indios; disponían la obligación de otorgar vivienda o facilitar tiempo y medios para construirla; contemplaban la obligación de los amos de atenderlos en la enfermedad sin menoscabo de su jornal. (7)

Con esta breve descripción de las disposiciones de las " Leyes de Indias ", bien parece en, " antiguo estilo " la enumeración de los Derechos Individuales de Trabajo a los que hoy por justicia estamos familiarizados.

Por otro lado, sabido es que las disposiciones de las " Leyes de Indias " no tuvieron, para efectos prácticos, eficacia alguna, parte por sus defectos legislativos de origen; también por falta de instrumentación para su aplicación, asimismo por falta de información generando ignorancia de las mismas; pero sobre todo, no se quisieron cumplir por egoístas interesados, maliciosamente confabulados.

Como entre los legisladores constituyentes predominaban gentes capaces y varias de ellas muy cultas, es de creer-

(7).- VAZQUEZ GENARO V., según cita de De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, 1a. Ed., Editorial Porrúa, S.A. México 1974, Tomo I, págs. 266 y 267.

se que las " Leyes de Indias " sirvieron de antecedentes conceptuales y enunciativos del Artículo 123 Constitucional, además de las corrientes culturales e ideológicas de Europa, en esta materia.

Según los lineamientos que proporcionaron la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la Guerra de Independencia de los Estados Unidos de América, al iniciarse el movimiento independentista en nuestro país se suprimieron definitivamente los gremios y, en la primera Constitución -- (1814) se consagró el principio de que " ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos.

Sin embargo, no obstante haberse logrado en 1821 la Independencia del país, la segunda mitad del Siglo XIX se continuaron aplicando las disposiciones emanadas de la Corona Española y, por lo tanto, en estos primeros años de independencia el Derecho Laboral no encuentra elementos importantes para su desarrollo, ya que entre otros hechos o circunstancias, el fenómeno del " proletariado ", no se había presentado claramente en México, aún cuando ya existía en Europa y se iniciaba aceleradamente en los Estados Unidos de América. Por otro lado esto es comprensible, a los gobernantes de la primera República mas que el legislar en materia del trabajo, les importaba la creación de leyes -

orgánicas y decretos que les permitieron unificar el país, sacarlo de la banca rota y proveer su desarrollo. Precisamente por la inseguridad en que se vivía y por la inestabilidad política, era evidente que no podían concretarse las ideas y conceptos de los Derechos Individuales del Trabajo en una legislación específica.

Efectivamente, en los gobiernos de Iturbide, Santa Ana, Vicente Guerrero y algunos otros, no se dieron bases dignas de mención en materia de legislación seria, por lo que puede considerarse que para efectos del desarrollo del Derecho del Trabajo fue un tiempo sin provecho.

Con el advenimiento de Benito Juárez al poder y durante la formación de la Constitución de 1857, empezaron a surgir ideas en materia de trabajo, ideas que posteriormente servirían para nuestro Derecho Laboral actual; ya se hablaba en esa época con bases más claras y conceptos mejor fundados para intentar legislar acerca del salario justo, de la posible participación de los trabajadores en los beneficios de la producción, se debatió acerca de la libertad de profesión y de industria; por lo tanto, de trabajo.

Desafortunadamente, por la inestabilidad política que imperaba en nuestro país debido a la Intervención Francesa, tales principios no pudieron ser llevados a la práctica y

permanecieron como ideales teóricos.

A la llegada del Archiduque Maximiliano, quien a pesar de considerar adecuadas esas ideas, no las pudo aplicar por la presión que hicieron sobre él las clases conservadoras, pero no obstante lo anterior, Maximiliano elaboró algunas instituciones de Derecho de Trabajo que debieron servir de cimientos a nuestra disciplina jurídica; así vemos como en 1865 expidió el Estatuto Provisional del Imperio que incluía en capítulo especial de garantías individuales, las correspondientes a la prohibición de los trabajos del menor y el establecimiento del concepto de temporalidad de la relación de trabajo.

Asimismo, expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la que se fijan la jornada máxima de trabajo, la posibilidad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de su trabajo, los descansos, se reglamentaron las deudas de los campesinos, el acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, establecimientos de escuelas por los patrones, inspección de trabajo, sanciones por violación a los preceptos antes mencionados o a sus disposiciones complementarias.

Como se desprende, Maximiliano, demasiado tarde, hizo desarrollar de una manera importante el Derecho Mexicano del

Trabajo.

Concluido el imperio y triunfante la República, una vez -
restituido Benito Juárez en el poder empezó a crearse el -
Derecho Individual del Trabajo, ya que el Código Civil de
1870 deja de considerar el trabajo asalariado, como arren-
damiento y establece un Capítulo aparte, con el nombre de
Servicio por jornal, o sea, nace el Contrato Individual -
de Trabajo.

Con el advenimiento de Porfirio Díaz a la Presidencia del
país hubo estancamiento en el desarrollo y evolución del
Derecho Mexicano del Trabajo, ya que durante la primera -
etapa de su Gobierno, es decir hasta 1900, no fortaleció -
ni propició las instituciones de trabajo. En esta etapa, -
debido a las grandes obras de comunicación terrestre y -
portuarias y al iniciarse el desarrollo de la mediana y -
gran industria, surge el fenómeno social del "proletaria-
do".

Debido a lo anterior y al hecho de que Porfirio Díaz per -
maneciera tanto tiempo en el poder, a partir de 1900 empe-
zó a incubarse un gran descontento entre la clase mas hu -
milde del país, y el Gobierno del Presidente Díaz reaccio-
nó haciendo aplicar mayor número de veces y en forma mas -
violenta el heredado Código Penal de 1872, que prohibía la

asociación profesional y las huelgas, ya que este Código consideraba como delitos tales conductas, lo que finalmente traería como consecuencia el movimiento Revolucionario iniciado en 1910 por Don Francisco I. Madero.

En los periodos previos al levantamiento, los principales ideólogos de lo que mas tarde sería la Revolución Mexicana, fijaron las cuestiones que en materia de trabajo eran necesarias para obtener la verdadera justicia social.

Así vemos como en 1906 Ricardo Flores Magón, imbuido de un profundo sentido de justicia social y embebido de las corrientes ideológicas socialistas y marxistas de Europa, quien en representación de los obreros y trabajadores de las Industrias urbanas proclamó algunos principios de tipo laboral que, junto con los conceptos generales de las "Leyes de Indias", serían mas adelante las bases fundamentales de la declaración de derechos sociales contenidas en nuestra Constitución de 1917.

Por principio de cuentas propuso reformas trascendentales para la resolución de los conflictos de tipo político, agrario y por supuesto de trabajo; fijó las primeras bases reales de la Legislación Mexicana del Trabajo, propugnando por la existencia de una mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas e igualdad de salarios para quie -

nes realizaron una misma actividad, prohibición del trabajo a menores de 14 años, jornada máxima de trabajo de 8 horas, descanso hebdomanario obligatorio, salarios mínimos, el pago del salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas, pagos semanales del salario, la supresión de las tiendas de raya, cancelación de las deudas de los campesinos, obligación de los patrones a pagar indemnización por accidentes del trabajo, obligación de tener medidas de higiene y seguridad en los establecimientos fabriles y apuntó la posibilidad de que se le otorgara habitación digna a los trabajadores.

Otro hombre importante en materia de legislación de trabajo en México en los tiempos previos a la revolución, fue Don José Vicente Villada, quien en 1904 en el estado de México estableció para el caso de que, cuando un trabajador sufriera algún riesgo de trabajo, el patrón debería prestar al trabajador la atención médica necesaria y pagarle el salario hasta por tres meses. Esta medida fue adoptada también en Nuevo León por el General Bernardo Reyes.

Independientemente del pensamiento de éstos ilustres mexicanos, podemos considerar que las huelgas que se presentaron en Cananea y Río Blanco, sirvieron de chispazo para que se incendiara definitivamente la llamada de la Revolución de 1910.

Habiéndose iniciado el movimiento revolucionario y en virtud de que tal rebelión fue propiciada y llevada a efecto por los trabajadores y campesinos, surgieron diversas legislaciones que ya le otorgaban al Derecho del Trabajo una característica sistemática y científica en nuestro país.

Así vemos como en Aguascalientes en 1914 se estableció la jornada máxima de trabajo de 9 horas, el descanso semanal y prohibió cualquier reducción al salario; mientras tanto en San Luis se fijaron los salarios mínimos y en Tabasco se estableció el límite máximo de la jornada de trabajo en 8 horas.

En el Estado de Jalisco, el padre de la primera Ley de Trabajo de la era revolucionaria fue el Sr. M. Aguirre Berlanga y, en base a la Ley que él propuso, la Ley del Trabajo de Veracruz de 1914 siguió sus lineamientos; en ésta última, ya se incluía un estudio sobre los riesgos de trabajo, así como también se hablaba de las escuelas sostenidas por las empresas, preveía la inspección del trabajo y los cimientos del Derecho Procesal del Trabajo.

Como la principal antecesora del capítulo del trabajo en la Constitución de 1917, encontramos la Ley de Trabajo expedida en Yucatán, ya que en su exposición de motivos señala " el Derecho del Trabajo está destinado a dar satis -

facción a los derechos de una clase social, es decir, la -
clase trabajadora ". Asimismo señala un nuevo concepto que
es el de que: " las normas legales contienen los derechos
mínimos que deben disfrutar los trabajadores, mismos que -
serán adicionados en base a las reivindicaciones obtenidas
a través de los convenios colectivos y las resoluciones la
borales."

Otros ordenamientos inspiradores del capítulo del trabajo
en nuestra Constitución, lo fueron el proyecto de la " Ley
del Contrato de Trabajo " de 1915, así como la legislación
de Coahuila establece la participación de los trabajadores
en las utilidades de las empresas.

Con los antecedentes antes enunciados es evidente que la
Constitución de 1917 daría una importancia trascendental -
a la estructuración definitiva del Derecho Mexicano del -
Trabajo.

Por principio de cuentas, hacienda referencia en este es -
tudio exclusivamente al Derecho del Trabajo, se plasmaron
los Derechos Sociales que tenderían a la protección del nú
cleo de población mas necesitado del país, al manifestarse
que siendo importante el bienestar individual, lo que mas
importa al país es la protección del bienestar de la comu-
nidad.

Se le dió tanta trascendencia al Derecho del Trabajo que se hizo lo que jamás se había hecho en ninguna ley suprema en ningún país del mundo, se olvidaron los formulismos y tecnicismos para plantear una necesidad práctica de gran importancia, como lo es la necesidad de la libertad de trabajo y la protección al trabajador.

Las bases fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, se plasmaron en el Artículo 123 Constitucional.

Entre los principios sociales de trabajo consagrados por el artículo antes citado encontramos: El establecimiento de la jornada máxima de labores; el trabajo de los menores; descanso semanal y obligatorio; protección especial a las mujeres; salarios mínimos, o igualdad de salario a trabajo igual, protección al salario; se establecen las bases de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; se trata el tema del tiempo extraordinario; la obligatoriedad de las medidas de higiene y seguridad, ya se habla de los riesgos de trabajo; se concede el derecho tanto al patrón como al trabajador de coaligarse en defensa de sus derechos, se establece la licitud de las huelgas para el caso de que surjan diferencias entre el capital y el trabajo; se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la resolución de dichas diferencias; fija la responsabilidad de los trabajadores en los casos de deudas con --

traídas con el patrón; fija las nulidades absolutas de las injustas condiciones de trabajo de los contratos individuales del trabajo; finca las bases de la seguridad social, - la inembargabilidad de los salarios mínimos y del patrimonio familiar; la indemnización para el caso de despido injustificado al trabajador así como su derecho a la reinstalación y fundamenta el hecho de propiciar viviendas baratas a los trabajadores; crea el servicio gratuito para la colocación de los trabajadores. Asimismo, en sus orígenes la Constitución otorga como facultad a los estados la de legislar en materia de trabajo.

Con posterioridad a la promulgación de la Ley Suprema y por la facultad que se otorgó a los estados, se promulgaron diversas leyes en materia de trabajo en el país.

Así vemos como en 1918 se promulgó la de Veracruz que fue perfeccionada en 1924, por lo que se refiere al Distrito Federal en 1917 se integraron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en 1919 se reglamentó el descanso semanario, en 1925 se reglamentó la libertad de trabajo, en 1926 el funcionamiento de las juntas, en 1927 se legisló sobre la jornada de trabajo en establecimientos comerciales.

Tantas leyes sobre la misma materia hacían contradictorio y en ocasiones inaplicable el Derecho del Trabajo repercu-

tiendo en perjuicio de los trabajadores; en 1929 se estableció en el Artículo 123 Constitucional, que la Ley del Trabajo sería unitaria para todo el País y sería expedida por el Congreso Federal y su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales.

Por la anterior modificación a la Constitución se presentaron diversos proyectos, algunos con nombre de Código Federal del Trabajo y después de discusiones se aprobó en definitiva la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En esta Ley se encontraban plasmadas todas aquellas Instituciones del Derecho del Trabajo a que nos hemos venido refiriendo y tuvo aplicación práctica durante casi 40 años, y bien se puede considerar que en su esfera de aplicación cumplió la misión para la que fue creada.

Por la tremenda evolución de la vida humana en todos sus aspectos, en los últimos años hubo necesidad, como todo, de agilizar y modernizar, es decir adaptar a la realidad las Instituciones del Derecho del Trabajo, por lo que en mayo de 1970 se expidió la Nueva Ley Federal del Trabajo que es la que actualmente nos rige en la que se encuentran consignadas las instituciones de trabajo más avanzadas que en la actualidad se pudieran encontrar en el mundo. Siguiendo la línea trazada por la Constitución, en nuestra

actual Ley Federal del Trabajo se encuentran consagradas - prerrogativas y derechos en favor del trabajador, con el - fin de proporcionarle el mejor nivel de vida posible; sin embargo también existen, como es natural, obligaciones a - su cargo que debe cumplir.

A través de los años de vigencia de la Ley de 1970 se han venido creando instituciones que tienden hacerla mas efectiva, ajustando a la realidad la problemática del trabajador y los medios para lograr su defensa.

Algunas de éstas instituciones que han incrementado su importancia a últimas fechas son: La Seguridad Social, la Capacitación y Adiestramiento, la Seguridad e Higiene entre otras, y todo esto con el fin de obtener el bienestar de - los trabajadores.

Finalmente con las reformas procesales a la Ley Federal - del Trabajo en vigor a partir del 10. de mayo de 1980, se pretende agilizar y hacer mas expedito el ejercicio de los derechos consignados en favor del trabajador, al establecer procedimientos mas rápidos para la obtención de la justicia.

- b) **Derecho de Asociación Profesional:** 1) Europa;
2) Estados Unidos y 3) México.

El movimiento obrero se caracteriza por el ejemplo constante de la fuerza de los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y lograr la reforma o transformación de las estructuras del actual sistema económico-social, basado en la división tajante entre la clase capitalista y la clase proletaria; la primera, con un sentido materialista y utilitarista de la vida, no persigue mas fin que consolidar y extender su posición de preeminencia y predominio, en tanto que la segunda actúa impulsada por el legítimo deseo de salir de la humillante condición a que la somete el valor de mercancía que se da al trabajo.

El movimiento obrero puede ser definido como " el conjunto de aspiraciones y manifestaciones de la clase trabajadora asalariada frente a la clase capitalista, con el objeto de defender sus intereses colectivos y mejorar material y moralmente sus propias condiciones. " (8)

- (8) **GIUSEPPE MIRA, Origini e Storia del Movimento Operaio, pág 1. Edizioni A.C.L. I, Roma.**

Nunca han faltado proletarios, hombres que no cuentan mas que con la fuerza de su trabajo para poder vivir; pero el fenómeno del proletariado es un fenómeno de la Edad Contemporánea; del nuevo sistema de producción introducido por el maquinismo. Del liberalismo nace el capitalismo, que origina un notable desequilibrio social del que la condición proletaria es la manifestación mas evidente.

En la antigüedad no puede hablarse del movimiento obrero, porque los que proporcionaban el trabajo eran esclavos, y su trabajo no era libre ni remunerado.

Durante la Edad Media las clases sociales se definieron en relación con el dominio sobre la tierra, y la clase inferior estuvo constituida por los que careciendo de derechos sobre ella tenían que trabajarla como asalariados; pero no pueden considerarse como antecesores de los obreros actuales, porque no transformaban materia prima en satisfactores, no entendieron la indispensable función que podía asumir en la sociedad, ni conocieron el sentimiento de solidaridad.

En las ciudades, los que tenían un mismo oficio se agruparon en corporaciones; entre los individuos que las integraban se distinguieron primero dos categorías: maestros y aprendices, y después se añadió otra intermedia, la de los

oficiales o compañeros. La corporación, bajo la vigilancia de la autoridad, podía darse sus propios reglamentos.

Con el tiempo se hizo difícil a los aprendices y compañeros alcanzar el grado de maestros, que se volvió hereditario, y se constituyeron en verdaderas asociaciones de artesanos y capitalistas.

Los compañeros formaron asociaciones para la defensa de sus intereses comunes, asociaciones que fueron prohibidas, pero que continuaron actuando secretamente. En ellas se inicia el sentimiento de que el trabajo eleva al hombre, la idea de disciplina y solidaridad; pero no llegan todavía a tener conciencia de clase.

En la disciplina del grupo, el sentido de la acción colectiva se transforma en un sentimiento nuevo: la solidaridad, que excede los límites del oficio y llega a todos los que sufren las mismas condiciones de vida. Los trabajadores se dieron cuenta de que su mejoría sería el fruto de un largo y paciente esfuerzo realizado por ellos mismos.

El siglo XIX fue pródigo en movimientos obreros impulsados por la voluntad de reestructurar el orden social y por la legítima ambición de superar las precarias condiciones de vida complicadas con la injusticia en las relaciones de trabajo.

Los presupuestos del desarrollo del movimiento obrero pueden resumirse así:

1.- Crisis de la pequeña propiedad agrícola y consiguiente desempleo en los campos.

2.- Aumento de la población y concentración de la misma en las ciudades, con el consiguiente aumento de la oferta de trabajo, sobre todo del no calificado.

3.- La Revolución Industrial, en sus aspectos esenciales:-
a) desarrollo técnico sin precedentes, introducción de la máquina en el proceso de producción en masa; b) afirmación de la gran industria, con relación a la cual el trabajador se convierte en pieza anónima y de escaso valor.

4.- Declinación y desaparición de las corporaciones, convertidas en tutoras de absurdos privilegios y en organismos anacrónicos inadecuados a la nueva situación económica-social.

5.- Acentuación del espíritu y mentalidad capitalista. Debido a las ideas liberales, prohibiciones de toda acción colectiva que tendiera a obstaculizar el libre juego de las fuerzas económicas.

6.- Incremento del crédito y preeminencia del capital sobre los otros factores de la producción.

7.- Empeoramiento de las condiciones de vida de la clase asalariada a causa de su " proletarización ".

Hay que considerar las condiciones de los trabajadores desde varios puntos de vista:

a) Atendiendo al aspecto económico, vivían en condiciones infrahumanas: insuficiente remuneración, excesiva jornada, falta de regularidad en el reposo, pérdida del trabajo sin indemnización en casos de accidentes, absoluta subordinación a la ley de la libre concurrencia.

b) Bajo el punto de vista político, y sólo bajo este punto de vista, los órganos gubernamentales intervenían manteniendo la libre concurrencia ilimitada, lo que provocaba una reacción de hostilidad por parte de los trabajadores hacia quienes acogían los injustos principios del campo económico en el plano político.

c) Desde el punto de vista jurídico, la posición del trabajador era objeto de la más absoluta indiferencia. El trabajo era considerado como una mercancía. Este estado de cosas se justificaba, según la ideología liberal, considerando como inevitable resultado del libre juego de las fuerzas económicas. Falta de tutela jurídica, el trabajador no tenía seguro ni el respeto a sus más elementales exigencias.

d) En el aspecto social, hay que añadir a los elementos vistos la concentración en masa de campesinos en las ciudades, en pos de la remuneración escasa, pero mas segura en comparación con la que ofrecía la agricultura, tan aleatoria y además amenazada por la crisis agraria. El rápido incremento de la población urbana no fue acompañado de aumento en materia de habitación, alimentación, asistencia y servicios públicos. La disolución de la vida familiar bajo la presión de las exigencias económicas, la destrucción del sentimiento moral del individuo a causa de las inhumanas condiciones de trabajo, dieron paso al aumento de la mortalidad, a la disminución de los nacimientos y el auge de la delincuencia.

En esta miseria, la desesperada necesidad de salvar su derecho a la vida vinculó a los hombres, y los hizo reconocer la imposibilidad de una solución no apoyada por todos. El instinto de defensa individual viene a fundirse en una exigencia de defensa colectiva.

1.- EUROPA.

Principales fases del proceso del movimiento obrero europeo.

Una de las primeras formas, aunque rudimentarias, del Derecho de Asociación Profesional fueron las Sociedades Mu-

tualistas que, como lo vimos en el inciso anterior fueron las únicas Sociedades de trabajadores toleradas y en ocasiones propiciadas pues la Asociación Profesional propiamente dicha como también anteriormente se ha expresado fueron abatidas en sus distintos intentos de formación, y jurídicamente perseguidas ya que las legislaciones de esa época consideraban conducta delictiva formar o inclusive, pertenecer a una asociación de trabajadores. Ejemplo de esta oposición del estado a las Sociedades Mutualistas son la Ley Chapelier de 1791 en Francia, y el General Combination Act. de 1799 en Inglaterra, prohibiendo ambos toda clase de asociación profesional.

Posteriormente va a aparecer la " Edad Heroica ", como la califica el maestro De la Cueva (9), pues ante tanta injusticia, el movimiento obrero fue alimentado por los llamados Socialistas Utópicos, llegando algunos de ellos a realizar verdaderos experimentos socialistas como los de R. Owen, los de Ch. Fourier, E. Cabet, además de las ideas de Saint Simón, Sismonde y otros, hasta llegar al Socialismo Científico gracias a F. Engels y K. Marx quienes le dieron al movimiento obrero una base científica, un sustento filo

(9) DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1982, - Tomo I, pág. 15.

sófico y un proyecto práctico de acción. Así los grandes movimientos obreros, violentamente reprimidos, se presentan primeramente, en la ciudad de París en 1848; ese mismo año tuvo lugar el alzamiento de Viena y estallaba un movimiento en Berlín igualmente reprimidos y en 1871 aparece un gobierno que casi se antoja proletario, sin atreverme a calificarlo así y que fue llamado " La Comuna de París ". De ahí en adelante se permite la asociación profesional, pero sin reconocimiento oficial ni mucho menos legal.

En esta fase se revela el sindicato como único camino eficiente para la afirmación del movimiento obrero.

Posteriormente podemos considerar que aparece una fase sindicalista o " La Era de la Tolerancia ", como la denomina el maestro De la Cueva (10). La extraordinaria importancia del sindicato se percibe sobre todo en Inglaterra. El movimiento se concreta con la fundación del Consejo de Sindicatos. Ayudan a la consolidación del movimiento el aumento de inscripciones en los Trade Unions y la firmeza financiera de los mismos, así como el valor personal de los agremiados, que lograron la solidaridad, la mayor fuerza frente a los patrones y el Estado.

(10) DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. pág. 17

Mas adelante se puede considerar una etapa política que, dada su insuficiencia, entre los años de 1875 y 1890, - la organización sindical constituye partidos políticos - destinados a transportar al terreno político las aspiraciones de los trabajadores. Esta fase lleva a la consolidación de la organización sindical y al éxito del movimiento obrero.

Finalmente, podemos hablar de una etapa de superación - del clasismo; en esta etapa, los problemas de las condiciones de trabajo están generalmente en vías de solución, y el movimiento obrero, sin descuidar el logro de las aspiraciones que le son propias, se convierte en fuerza de progreso social en general.

2.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

En éste país por sus condiciones particulares de su desarrollo y por las peculiaridades del trabajo durante las primeras décadas de Nación independiente, el maquinismo y la mediana y gran industria, y su concomitante generación del proletariado se presentan después de la Guerra Civil o Guerra de Secesión. Lo anterior no significa que antes de los sucesos mencionados no se hubiesen presentado manifestaciones del movimiento obrero, siendo éstas - a través de uniones artesanales imitando las Trade-Unions

inglesas.

En 1857 se presenta una crisis económica previa a la Guerra Civil, con el consecuente freno a la empresa industrial y una destrucción general de uniones y de sindicatos. A continuación, la Guerra Civil y la expansión de los negocios y resurgimiento de viejas uniones, junto con la creación de nuevas y renovado establecimiento de una prensa laboral; tras la guerra, intentos de unificación de las uniones nacionales para integrar una única federación perdurable; fracaso, al principio; luego, finalmente, buen éxito.

El florecimiento del gran comercio, después de la Guerra Civil, traería aparejado el avance, a pasos agigantados, del unionismo sindical. Esto debía ocurrir por cuanto la expansión industrial acarrió consigo una mayor concentración de trabajadores en las ciudades, ult riores mejoras en el transporte y en las comunicaciones, tan esenciales para una organización de orden nacional, y las condiciones que tornaron imperativo un movimiento obrero. La organización de la clase trabajadora creció con el desarrollo capitalista, el cual generó la clase y el sentimiento de clase, así como los medios físicos de cooperación y comunicación. Grandes eran, al propio tiempo las dificultades con que se tropezaba; enfrenta

ba a la clase obrera en su pugna por alcanzar la unificación, una clase capitalista cuyos duros procedimientos se generalizaban junto con su riqueza. En los Estados Unidos de América, el capital no se quedó apoltronado después de la Guerra Civil, mientras los trabajadores se organizaban; le presentó una feroz oposición.

La primera Unión Sindical realmente importante que se registra en los Estados Unidos de América fue el de los " Caballeros de San Crispín ", gremio de los obreros del calzado fundado en 1869, y que llegó a contar con numerosos afiliados. Esta Unión o Sindicato tuvo una vida efímera.

Los líderes sindicales no habían llegado, entre ellos, a un acuerdo sobre el modo mejor de combatir al capital. Los Caballeros del Trabajo, la Federación Norteamericana del Trabajo y los Trabajadores Industriales del Mundo, atacaron el problema desde distintos ángulos. El planteo del primero de esos organismos consistió en la prosperidad o en el unionismo de elevación; el del segundo, en el unionismo comercial y el del tercero, en el unionismo revolucionario.

La Noble Orden de los Caballeros del Trabajo era una sociedad secreta fundada en Filadelfia en 1869, por un reducido núcleo de cortadores de ropa. Tenía por líder a -

Uriah S. Stephens, un sastre, que había sido adiestrado para ese ministerio. Puesto que se trataba de una sociedad secreta, estuvo en condiciones de desenvolverse en un período en que las uniones desembozadas se hacían añicos a causa de la depresión, (hubo un pánico en 1873), o de los constantes y a veces violentos ataques de los patrones. Los obreros del vidrio, del hierro, los impresores, los zapateros y otros artesanos que se encontraron sin una unión que los agrupara, crearon nuevas agrupaciones dentro de los Caballeros del Trabajo.

Pero no sólo ingresaban a esa organización los obreros experimentados, sino que se hallaba abierta a todos los trabajadores, blancos y negros, hombres y mujeres, diestros o inexpertos; también eran elegibles en calidad de miembros los granjeros e incluso ciertos empleadores. Cualquier persona mayor de 18 años que trabajase por un jornal, podía ingresar a ella. Los Caballeros del Trabajo constituían una organización laboral que incluía a todo el mundo y a la cual podían pertenecer hasta miembros de la clase media. Empero, no todas las personas de la clase media, había algunas interesantes excepciones: En esta Orden no se admitía el ingreso de personas que expendiesen o se ganasen la vida, o parte de ella, mediante la venta de bebidas embriagantes, ya fuera en carácter

de manufactureros, expendedores o agentes, o a través de cualquier integrante de la familia, y tampoco se admitían abogados, banqueros, jugadores profesionales o corredores de bolsa.

- Dado que la antedicha era " una sola gran unión " que -
- aceptaba, tanto a experimentados como inexperimentados, -
- a menudo se la considera una unión industrial. Si bien -
- no estaba organizada según lineamientos de gremio, tam-
- po lo estaba sobre la base de una unión industrial. Sus -
- asambleas locales eran de dos tipos: por rama de activi -
- dad y mixtas. Los asociados que componían el primer tipo
- eran, por lo general, aquellos dedicados a un único ofi -
- cio; componía el segundo tipo todo el mundo, sin tener -
- en cuenta la ocupación. No había sido creada para ayudar,
- dentro del campo laboral, a un grupo en particular, sino
- con el propósito de conseguir la unificación del trabajo
- en su conjunto.

Esta Orden de los Caballeros del Trabajo no dejó de ser
utópica en sus principios rectores y en sus bases orga-
nizacionales. El credo de los Caballeros no establecía -

la relación empleadores-vs-trabajadores, sino la de empleadores y trabajadores juntos, para llevar adelante la causa de la humanidad. No había conflicto con la empresa legítima. Unicamente los egoístas debían ser refrenados. La forma de sostener la dignidad del trabajo, estribaba en que éste se aplicara a través de la "cooperación," - "al orden, por el orden y para el orden." Creían en las cooperativas de productores y consumidores; la reforma social que propugnaban habría de ser precisamente a través de la cooperación, la educación y la organización. Crearon agitaciones en procura de reformas políticas, para obtener la abolición del trabajo de los menores, la indemnización de los obreros, el pago de salarios semanales y en efectivo, la creación de seguros sociales, la jornada de 8 horas etc. En 1881, los Caballeros renunciaron a la clandestinidad que tanto daño les hizo entre el común del pueblo.

Cabe destacar que la libertad de asociación quedó consagrada en la Constitución de 1787; pero sólo a partir de 1825 el movimiento asociacionista se manifiesta y, mas firmemente después de la Guerra Civil como ya lo vimos líneas arriba.

Esta Orden de los Caballeros del Trabajo alcanzó la cul

minación de su poder en 1886 y comenzó a declinar. En 1881, se formó la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados, que en 1886 se convirtió en la American Federation of Labor, presidida por Samuel Gompers. Durante los siguientes cincuenta años, ésta Federación fue la principal representante del movimiento obrero norteamericano.

La Federación sustentó la autonomía de oficios. Dirigió sus esfuerzos al fin económico, relegando las actividades políticas; trató de mejorar las condiciones de sus afiliados más por la celebración de contratos colectivos que por campañas políticas para obtener leyes protectoras.

Cada oficio en la American Federation of Labor era autónomo. Cada Unión Nacional tenía su propia constitución, reglas de gobierno interior y procedimientos propios para tratar con los patrones. No aceptaba extraños al oficio, aunque éstos simpatizaran con los propósitos del sindicato.

El movimiento asociacionista se desarrolló con libertad hasta que se empezó a emplear la ley Sherman (Antitrust Law), de 2 de julio de 1890, para perseguir las actividades obreras y para restringir la actuación de los sindicatos.

De acuerdo con esta ley, el patrón al que el sindicato hacía alguna exigencia podía acudir ante el tribunal presentando una queja por falta de equidad en lo que se le reclamaba, y pidiendo ayuda para impedir la violación de sus derechos. A criterio del juez que conocía del caso, se podía dictar una orden de restricción; y si se otorgaba la protección que solicitaba el patrón, se dictaba un ~~entredicho~~ que era apelable ante tribunales superiores. La violación a la orden de restricción o al ~~entredicho~~ era penada como contumacia.

Con esto se estorbó a los sindicatos el ejercicio de sus funciones, y de hecho, hubo ocasiones en que todas las actividades de los sindicatos quedaron prohibidas.

La American Federation of Labor logró en 1913 que se excluyera a los sindicatos de la Ley Sherman mediante la promulgación de la ley Clayton. Dice la sección VI de esta ley: " Que el trabajo de un ser humano no es un producto o un artículo de comercio. Nada de lo contenido en las leyes Antitrust debe interpretarse de modo de prohibir la existencia y el funcionamiento de organizaciones obreras constituidas con el propósito de prestarse mutua ayuda, o prohibir o restringir a los miembros de tales organizaciones el llevar a cabo legalmente esos objetivos legítimos; tampoco tales organizaciones, ni los miembros de las

mismas, deberán ser consideradas como combinaciones o conspiraciones ilegales, o restricciones del comercio, conforme a las leyes Antitrust."

Y la sección XX declaraba que los entredichos no debían prohibir la huelga ni la desautorización a los productos de una empresa, y que no debería dictarse ningún entredicho en materia de trabajo " a menos que sea necesario para impedir daño irreparable a la propiedad, de la parte que haga la solicitud del entredicho y para cuyos daños no exista remedio adecuado en la ley."

Hubo otras leyes que se ocuparon de los sindicatos: la de 29 de junio de 1886 que concedió, a las asociaciones que tuvieran su sede social en el Distrito de Columbia y dos o mas sucursales filiales en el territorio de los Estados Unidos, la facultad de obtener la capacidad jurídica de Corporation. La ley de 1909 que excluyó a las asociaciones profesionales de la tasa sobre asociaciones comerciales; la ley de 1913 que los excluyó del impuesto sobre los beneficios, y, en este mismo año, las leyes de cuarenta y tres estados que reconocieron a los sindicatos el derecho de usar el " Label ", o sea, una especie de reconocimiento formal.

3.- MEXICO

Es difícil en México hablar de un movimiento obrero y, mucho mas remoto de un Derecho de Asociación Profesional, - antes del período Colonial, por lo mismo, partiremos de - la Colonia hasta nuestros días.

A consecuencia de la conquista de los Españoles sobre el pueblo Indígena mexicano, nace una colonia mas de España: la Nueva España. Y durante este proceso, los colonizado - res trajeron a América corrientes tanto españolas como - europeas, que se cultivaban y desarrollaban en el Viejo - Continente.

Una de estas corrientes, de gran importancia en el presen - te trabajo, fue la creación de las Corporaciones en la - Nueva España. Las organizaciones gremiales que existieron aquí durante este época, tuvieron una característica espe - cial: La subordinación al Estado, que ejercía sobre ellas una extrema vigilancia e intervenía en todo lo referente a estas organizaciones.

Es decir, que mientras en Europa estas agrupaciones conta - ban con independencia y libertad frente al Estado, en la Nueva España se dio la situación contraria. Esta fue la - única diferencia respecto al régimen corporativo europeo.

El funcionamiento de los gremios era de acuerdo a las necesidades y conveniencias de España: las ordenanzas de los virreyes tendían a evitar una concurrencia entre las industrias mexicanas y las españolas.

No se ha precisado la fecha exacta de la creación del primer gremio en la Nueva España; y las únicas ordenanzas en las que se detallan fechas de aparición de los primeros gremios datan de 1524, para el de los herreros.

La estructura que se siguió en su creación, fue similar a la ya establecida en Europa: integrada por maestros, oficiales y aprendices. Las ordenanzas que dieron nacimiento a los Gremios no fueron extensivas a la población indígena, que fue dejada en plena libertad de elegir el oficio que desearan, con una única excepción: la educación; los únicos que podían tener el oficio de enseñar y establecer escuelas, eran los españoles.

Como ya hemos dicho, las Corporaciones eran estrictamente vigiladas y controladas por el Estado, a través de los llamados "Veedores", que eran nombrados por el Ayuntamiento y algunas veces por los mismos gremios, aunque esto último se daba excepcionalmente.

Las ordenanzas referentes a estas agrupaciones eran expeditas por los Cabildos; y era el Virrey quien las aprobaba o modificaba. El contenido de las ordenanzas era minucioso y severo y comprendía dos aspectos: el económico y el de trabajo en sí. En cuanto al primero, se iniciaba el número de talleres y se fijaba la cantidad y calidad de los productos a producir.

La creación de asociaciones de Compañeros nunca se dió en la Nueva España, a causa del extremo control que ejercía el Estado.

No puede señalarse gran similitud entre los Gremios de la Nueva España y las actuales agrupaciones de trabajadores, ya que el elemento "unión" no existió en aquéllos; el único y principal objetivo entre sus integrantes era el de ocupar el cargo de Maestro en alguno de los talleres, causa por la que las Corporaciones desaparecen con la Colonia a falta de cohesión entre sus miembros.

Se buscó en la Nueva España que existiera justicia entre el amo y el indio. Fue el documento inspirado en la Reina Isabel la Católica, que denominamos Leyes de Indias, el que tuvo como objetivo proteger al indígena evitando su explotación.

Y esto significa la protección que ya empezaba a darse a la clase trabajadora, que en ésta época eran los Indios, como trato de igualdad y de reconocimiento de algunos Derechos.

Es admirable la clara concepción que tuvieron Don Miguel Hidalgo y Costilla y Don José María Morelos y Pavón sobre el problema social de nuestro país; concepción que se expresó en la abolición de la esclavitud y en las bases constitucionales relativas al trabajo.

Una vez concluido el movimiento Insurgente, siguió un largo período en el que no existió una legislación del trabajo. En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 4 de Octubre de 1824, en la Constitución de 1836, en las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 14 de Junio de 1843, en el Acta Constitutiva y de Reformas promulgada el 21 de Mayo de 1847, no se incluyeron disposiciones de importancia referentes al trabajo.

Es a partir de la Constitución de 1857 cuando surgen algunas ideas de tipo social y se empieza a hablar de los Derechos de los trabajadores: en su Artículo 4o. señala la libertad que tiene todo hombre de dedicarse a cualquier profesión u oficio, siempre y cuando sea útil y ho

nesto; así, también, en el Artículo 5o. queda señalado que nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento: el Artículo 9o. que podemos considerar como el pilar de la actual Asociación Profesional, establecía que: "... a nadie se le puede coartar el Derecho de Asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República puede hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

En estas disposiciones, encontramos que con la Constitución de 1857 se garantizaron las libertades humanas. En el Estatuto Provisional del Imperio, expedida por Maximiliano de Habsburgo, se plasmaron disposiciones respecto a la libertad de los mexicanos y sobre prestaciones de servicios, tal y como este Gobernante había ofrecido al establecer instituciones liberales y otorgar un régimen Constitucional.

También en esta época, se creó el primer Departamento de Trabajo; y la ley de Noviembre de 1861 reguló la jornada de trabajo, descanso semanal, el carácter personal de las deudas del trabajador y señalaba el pago de los salarios en moneda, así como el libre tránsito en los centros de trabajo.

El movimiento obrero, con anterioridad a la Revolución, estuvo orientado por dos ideologías principalmente: el socialismo y el catolicismo, especialmente por éste. Hay que hacer hincapié en la fuerza determinante de la razón histórica.

México fue colonizado por un país eminentemente católico, y una de las obligaciones que S.S. Alejandro VI impuso a España en la Bula Alejandrina fue, precisamente, que evangelizara a los naturales de las regiones que colonizara.

Cumpliendo esta obligación, numerosos misioneros vinieron a la Nueva España para difundir la religión católica entre los indígenas. Y fueron ellos los primeros que se ocuparon en la cuestión social en México.

Además, durante los tres siglos que duró la Colonia, se impidió celosamente que se introdujera en el país cualquier doctrina extraña.

Desde mediados del siglo pasado existieron organizaciones obreras; con carácter mutualista primero, cooperativo después, fundadas bajo los auspicios de la Jerarquía Eclesiástica y adictas, por supuesto, a los postulados católicos.

Para tratar la cuestión obrera se organizaron en toda la

República Círculos Católicos de Obreros. Los más importantes, anteriores a la Revolución, fueron: En 1902, la Cuarta Semana Social Mexicana efectuada en Zacatecas, en 1903, el Primer Congreso Católico Mexicano, celebrado en Puebla; en 1904, el Segundo Congreso Católico Mexicano, desarrollado en Morelia; en 1905, el Congreso Católico Social y Eucarístico de Guadalajara y la Semana Social de Zamora; en 1908, la Semana Social de León; en 1909, el Cuarto Congreso Católico de Oaxaca, y, en 1910, la Semana de México.

La Iglesia desarrolló su doctrina ante la indiferencia de las autoridades y la desconfianza de los capitalistas. Los principales dirigentes del movimiento social católico fueron Trinidad Sánchez Santos, Alfredo Méndez Medina y Carlos María Heredia; a su esfuerzo se debieron numerosas reuniones para tratar la cuestión social, la formación de cajas de ahorro y centros de estudio. Exigieron de los poderes públicos el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas, el descanso dominical, la fijación de tarifas de salarios y la prohibición del trabajo de menores de doce años.

En 1905 Refugio Galindo fundó un centro que agrupó diversas sociedades obreras que se denominó " Operarios Guadalupanos "; sus órganos de prensa fueron " Restauración "

y " Democracia Cristiana ".

En 1907 José María Toncoso inició la tarea de agrupar en una sola organización los círculos obreros que venían funcionando. En 1908 se organizó la " Unión Católica Obrera ", de la que derivaron los Círculos Católicos Nacionales, antecedentes del Partido Católico de 1911. La dirección de esta organización, así como la del órgano de prensa " El Grano de Mostaza ", correspondió a Moreno Arriaga.

Parece que fue Plotino. C. Rodakhanaty quien inició el socialismo en México. Admirador de Fourier, se dedicó a difundir su doctrina.

En 1861 editó un folleto: " Cartillo Socialista ", catecismo de la escuela de Fourier, y fundó un centro de estudios llamado " Falansterio ". Con el Segundo Imperio entraron diarios franceses en que se hablaba de socialismo, y con el nombre de socialistas se señalaron nuestras organizaciones obreras, aunque no siempre sabían el significado de esta palabra. Interpretando a Fourier, Saint-Simon y hasta a Marx, llegaban a conclusiones contenidas en los Evangelios, Zalacosta, socialista acérrimo, escribía en " La Internacional ": " ... y vuestra justicia, Dios mío; ella vendrá un día y será un día santo en el cielo y de

inmenso gozo en la tierra. Señor, tened piedad del proletario ".

Los primeros socialistas siguieron a Fourier, propugnaron por la acción proletaria mediante la participación en la representación política y fueron profundamente nacionalistas.

Las ideas anarquistas fueron las mas difundidas, porque entre los trabajadores norteamericanos empleados en los Ferrocarriles habia varios grupos afiliados en la organización anarquista Industrial Workers of the Word, por medio de la Orden Railway Telegrapher, la Orden Railway Despatcher y la Brotherhood of Locomotore Engeneer; los cuales grupos anarquistas entraron en contacto con obreros mexicanos.

Los libros y folletos socialistas que mas circularon fueron anarquistas; las obras mas consultadas fueron las de Kropotkin: " Progreso y Miseria ", " Campos, Fábricas y Lucha ", " Palabras de un Rebelde ", y principalmente " La Conquista del Pan ".

En 1898 se fundó en San Luis Potosí el Círculo Liberal " Ponciano Arriaga ", y pronto hubo Círculos Liberales en otros estados de la República. En 1901 debió celebrarse en la población citada una asamblea de la Confedera -

ción de Círculos Liberales; pero las autoridades la disolvieron y encarcelaron a los organizadores.

En 1903 se organizó en la ciudad de México un Círculo Liberal. Entre sus miembros se contraban Enrique y Ricardo Flores Magón (a éste último se debió la publicación del periódico " Regeneración "), Cravioto y Jaso. Pronto fueron perseguidos, y entre otros, a los Flores Magón se les puso presos en la Cárcel de Belén. Al salir de la cárcel se expatriaron, y, en Laredo Texas, volvió Ricardo a publicar el citado periódico; víctimas de la persecución de las autoridades de ese Estado, unos se refugiaron en Canadá, y otros en San Luis Missouri.

En esta población fue firmado, el 10. de julio de 1906, el Plan del Partido Liberal por los Flores Magón, los Sabria, Villarreal, Rivera y Bustamante, en el que se pedía, entre otras cosas, la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo para los menores de 14 años, el acondicionamiento higiénico y seguro de los talleres, el pago de indemnizaciones en caso de accidente, el pago del jornal en efectivo, exento de descuentos, la contratación de una mayoría de trabajadores mexicanos y el descanso dominical.

Pero el gobierno no se preocupó por la cuestión social; sólo hubo dos excepciones: la ley de Villada, promulgada en el Estado de México el 30 de abril de 1904, y la de Reyes, promulgada en Nuevo León el 9 de Noviembre de 1906.

La primera estableció para el patrón la obligación de pagar la atención médica y quince días de salario en caso de enfermedad profesional del trabajador; en caso de muerte, el patrón debía costear el sepelio e indemnizar con quince días de salario a los parientes que dependían económicamente del trabajador.

La segunda obligaba al empresario a dar atención médica por seis meses en caso de enfermedad profesional; medio salario por dos años en caso de incapacidad total temporal; dos años de sueldo íntegro en caso de incapacidad total permanente, y de diez meses a dos años de salario completo por indemnización en caso de muerte.

Estos preceptos no se cumplieron, ya fuera porque los trabajadores ignoraban sus derechos, o porque no estaban en situación de costear el juicio para hacerlos valer.

Las motivaciones más importantes del Constituyente de Querétaro en la creación de una legislación del trabajo, fueron diversos movimientos de la clase obrera que suscita -

la injusticia se acrecentaba con " los de abajo ". Una de las empresas en donde se dieron los primeros encuentros entre el capital y el trabajo fue Ferrocarriles, donde los puestos de importancia eran ocupados por extranjeros, que manejaban a los obreros, en forma indiscriminada, con malos tratos.

En 1881, en Toluca, aproximadamente mil obreros se declararon en huelga; y, con esto, el movimiento obrero empieza a desarrollarse y a fortalecer sus bases: en 1907, alrededor de veinte mil obreros mexicanos laboraban en las empresas de Ferrocarriles, y aproximadamente un 60% formaba parte de alguna hermandad o sindicato ferrocarrilero.

Durante 1906 y 1907 se suscitaron sangrientos acontecimientos: Cananea, Río Blanco, Orizaba y Nogales; todos ellos, durante la época de decadencia del porfiriato.

1906: Cananea.- Empresa minera denominada " Cananea Consolidated Cooper Co., S.A. " (Compañía Consolidada del Cobre de Cananea), ubicada en el poblado de Cananea, Edo. de Sonora, manejada principalmente por norteamericanos que, al igual que las industrias textil, petrolera, de transporte, etc., operaba con la inversión extranjera aprobada por Porfirio Díaz, para la explotación de nues-

tros recursos y, por ende, del trabajador. En esta compañía había una desproporción muy marcada entre el salario percibido por un trabajador mexicano y el percibido por los norteamericanos.

Los trabajadores de Cananea presentaron en forma pacífica sus peticiones y, al no ser escuchados, decidieron ~~es~~ tallar el movimiento de huelga.

El Gobernador del Estado intervino con 300 rangers de Arizona y con soldados mexicanos para tratar de reprimir a los huelguistas. La huelga de Cananea expuso de una manera clara la injusticia social que sufrían los mexicanos y pronto dió sus frutos.

1907: Río Blanco.- En las regiones textiles de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, el "Gran Círculo de Obreros Libres", que contaba con ochenta filiales, solicitó, con motivo del aumento del precio del algodón, un aumento del salario para los trabajadores de la rama textil, así como una mejoría en las condiciones generales de trabajo.

Los líderes del círculo obrero sostuvieron una entrevista con el Presidente Díaz, comprometiéndose éste a realizar reformas en beneficio de la clase obrera, si los huelguistas se comprometían a retornar a sus trabajos y

a no volver a estallar ningún movimiento de huelga. La mayoría de los trabajadores estuvieron de acuerdo: a excepción de los de Río Blanco, Orizaba, que el 7 de Enero de 1907 se amotinaron. Las tropas del ejército dispararon sobre la multitud, matando a más de cien trabajadores.

Los movimientos obreros de Cananea y Río Blanco, deben ser ejemplo de líderes y trabajadores obreros que pagaron aún con su vida el precio de tener un mejor nivel de vida y contar con condiciones de trabajo al menos humanas.

En 1910, en el movimiento armado que daba inicio a la Revolución Mexicana, los grupos obreros no tuvieron una participación primaria, ya que este movimiento fue más que nada de lucha campesina.

El 15 de Julio de 1912 se crea la Casa del Obrero Mundial, cuyo programa procuraba la agrupación de los trabajadores en Sindicatos. Entre los principales fundadores, se encuentran Miguel y Celestino Zorrondeli y Armando Ferrés, españoles; Alberto Frison, francés; y Juan Moncaleano, colombiano.

La política de Francisco I. Madero fue muy contradictoria respecto a los obreros. En un discurso pronunciado en el Tivole en 1910, externó su deseo de dictar leyes tendientes a establecer mejores condiciones de trabajo para los

obreros; lo que no le impidió manifestar días después - que no era deber gubernamental el tratar de elevar los - salarios de los obreros, alegando que lo que éstos necesitaban era libertad, que los haría capaces de obtener - mejores condiciones de trabajo; adptando, así una postura liberalista.

A pesar de estas declaraciones, la Casa del Obrero Mundial, debido a su política anarquista, puso al servicio de Madero un batallón para combatir al General Orozco, - tal y como los Hermanos Flores Magón lucharon con su grupo anarquista en contra de Porfirio Díaz.

En 1914, la Casa del Obrero Mundial es cerrada por Victoriano Huerta; pero fue poco el tiempo que así permaneció, ya que en Julio de ese mismo año, al renunciar Huerta a la presidencia, la Casa abre nuevamente sus puertas.

En Diciembre de 1914, mediante un decreto, Venustiano Carranza anuncia al país su interés de dotar a México de - una legislación de trabajo; y distintos Estados como Jalisco, Veracruz y Yucatán promulgaron entonces leyes con - secuentes.

En 1915, reunidos mas de mil trabajadores en la Casa del Obrero Mundial, se estableció una Declaración de Principios. Entre los mas importantes: romper con la neutrali-

dad política y unir lazos con el carrancismo; así, proclamaron la adhesión de la Casa con Venustiano Carranza, contribuyendo con los Batallones Rojos, formados por obreros de la Fábrica Nacional de Armas, de la Compañía de Tranvías de México y de varias fábricas textiles.

Un año después, como consecuencia de los problemas económicos que afrontaba el gobierno de Carranza y de la huelga en contra de los Ferrocarrileros de Veracruz, el gobierno decretó la militarización de los ferrocarriles y la disolución de los Batallones Rojos. A fines de 1916, se ordena la aprehensión de los delegados de la Casa del Obrero Mundial, lo que hizo que ésta regresara nocivamente a sus principios de repudiar cualquier unión con la política y estallara una huelga general, en Agosto de 1916.

Venustiano Carranza, apoyado en una ley en contra de bandidos y trastornadores del orden, dictada en 1862 por Juárez, dispuso la detención del Comité de Huelga; y por medio de un decreto, estableció pena de muerte para aquellos que intervinieran en algún movimiento huelguista.

La huelga, sin embargo, logró cerrar algunas empresas, como la Compañía de Luz y la Fábrica de Armas; Carranza los acusa de antipatriotas. En Agosto de 1916, la Casa

del Obrero Mundial cierra sus puertas, dejando asentada la base de lo que serían posteriormente las centrales obreras.

El Derecho del Trabajo nace con el triunfo de la Revolución; y con él los anhelos de los campesinos, que verían regulados sus derechos en la legislación Agraria. El Derecho del Trabajo surgió, pues, como un Derecho autónomo, con nuevos valores e ideales. No se desprendió, como el Derecho mercantil, del Derecho civil; único que anteriormente existía.

El Congreso Constituyente, instalado en la ciudad de Querétaro, entregó el proyecto de Constitución el 21 de Noviembre de 1916. La representación obrera solicitó al Congreso la reglamentación de garantías para los trabajadores; esto fue aceptado por los Diputados y es así como el 13 de enero de 1917 se presenta ante el Congreso la iniciativa de agregar al proyecto de Constitución, el capítulo Sexto referente al Trabajo. Después de que la Comisión Constituyente realizó algunas modificaciones, este Artículo fue aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917 por unanimidad. La Constitución de 1917 fue firmada el 31 de enero de ese mismo año, siendo promulgada el 5 de febrero y entrando en vigor el día 10 de mayo.

Nuestra Constitución es la primera en establecer en un capítulo especial los Derechos de los trabajadores, reglamentando el Derecho de Asociación Profesional: " ... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. - (Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos " .

Durante la Revolución, el sindicalismo vivió una etapa de " Tolerancia "; al ser expedida la Constitución de 1917, inicia una nueva fase, que podríamos llamar " de reconocimiento " .

Al desaparecer la Casa del Obrero Mundial, la clase trabajadora buscó la unificación de todos los sindicatos, tratando, en primera instancia, de establecer la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana; pero su creación fracasó. En un segundo intento, el gobernador de Coahuila, Gustavo Espinoza Morales, convocó a todas las organizaciones obreras del país al congreso que se llevaría a cabo en la ciudad de Saltillo; y es así como nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con el lema " Salud y Revolución Social ". En un principio, esta organización trató de mantenerse al margen de la política; sin embargo, ocho años mas tarde la represen-

eran, en primer término, el Presidente Calles y Luis N. Morones.

A pesar de la clara unión que existió durante esta época entre el poder constituido y la CROM, los problemas que se suscitaban entre el capital y el trabajo causaron malestar al gobierno; por lo que éste se abocó a terminar con ellos. Durante el primer año de Calles, los movimientos huelguísticos movilizaron 9681 trabajadores; en el último año, los huelguistas fueron únicamente 498. Esta cifra resulta muy indicativa de la forma en que Calles trató de acabar con los conflictos obrero-patronales.

La CROM apoyó abiertamente la " Ley Calles " de 1926 en el conflicto religioso, por considerar a los católicos - enemigos que, con sus círculos obreros y su doctrina social cristiana, amenazaban su predominio sobre los trabajadores.

Durante los gobiernos del Licenciado Portes Gil, del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio y del General Abelardo L. Rodríguez, la CROM, aunque ya no con el poder de sus años de gloria, continuó siendo la central obrera más importante del país, apoyada aún por el maximato de Elías Calles.

Al llegar a la presidencia el General Lázaro Cárdenas, las huelgas aumentaron a diferencia de los períodos anteriores, y Gobierno y sindicatos lucharon por el beneficio de una sola clase: la trabajadora. Esta unión requirió la constitución de una nueva central obrera que predominaría en el campo laboral. La CROM, debido a su desprestigio y a sus ligas con Calles, fue descalificada.

En 1936, entre el 21 y el 24 de febrero y en el Congreso Nacional de Unificación, que tenía como objetivo la creación de una nueva central obrera que heredara el poder de la CROM, nace la Confederación de Trabajadores de México C.T.M., ocupando el puesto de mayor jerarquía Vicente Lombardo Toledano, secretario general. El puesto de Secretario de Educación lo toma Miguel A. Velasco; y Fidel Velázquez, la Secretaría de Organización y Propaganda.

La central sindical más importante de México formuló desde su nacimiento una declaración de principios que se fundan en el sindicalismo, el socialismo y el anarquismo, y basándose en la acción directa; la supresión de todo intermediario entre trabajadores y patrones.

La C.T.M. surge, así como la organización obrera más po-

derosa del país. Y se mantiene como tal hasta el momento: agrupa aproximadamente al 40% de la totalidad de los trabajadores y, políticamente, controla posiciones importantes. Desde 1946, constituye un sector de suma importancia del Partido Revolucionario Institucional.

En el año de 1939, la C.T.M. se fraccionó en tres sectores: la Confederación Nacional Campesina, y la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado; permaneciendo el sector obrero como Confederación de Trabajadores Mexicanos.

En el año de 1966 bajo la inspiración de Rafael Galván, líder de la Central Nacional de Trabajadores, se fusiona en el Bloque de Unidad de Trabajadores, presidido por la C.T.M., a fin de formar una central obrera única que unificaría el movimiento obrero organizado en México, y creando el llamado Congreso del Trabajo, C.T. Este es el principal frente del movimiento obrero organizado, que refleja las posiciones estratégicas y la estructura del sindicalismo mexicano. Su ideología política, a pesar de seguir la oficial, no deja de tener un matiz marxista.

El proyecto de Constitución de 1917, en su Artículo 73 fracción X, otorgaba facultades al Congreso de la Unión

para legislar en toda la República en materia de trabajo; pero debido a que los Constituyentes consideraron que esto contrariaba el sistema federal y que las necesidades de los Estados podrían ser diferentes, decidieron otorgar facultades para legislar en esta materia tanto al Congreso como a las Legislaturas Locales de cada Estado. Estos órganos deberían reglamentar el Artículo 123 tomando en cuenta las necesidades de cada región.

El primer Estado que expidió su Ley reglamentaria fue Veracruz, en el año de 1918; por ello, ésta sirvió como base a las legislaturas locales de otros Estados en la expedición posterior de sus propias leyes de trabajo. Esta misma ley sirvió también como base para la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Después de la de Veracruz, fue expedida la Ley del Estado de Yucatán y posteriormente se promulgaron casi todas las leyes de los demás Estados.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz contemplo como definición de Asociación Profesional, en su Artículo 142: "... la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes y conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

Al igual que el Maestro Mario de la Cueva, considero que esta definición correspondía mas bien a aquéllos sindicatos constituidos en forma gremial o de sindicatos de oficio. La Ley del Estado de Tamaulipas, de 1925, contempla ya a los sindicatos de industria, formados por trabajadores de varias profesiones y oficios que se constituyen en la explotación o preparación de un mismo producto.

Mientras tanto, y anteriores a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Congreso de la Unión elaboró diversos proyectos para el Distrito Federal y Territorios Federales; por ejemplo: la ley promulgada por Venustiano Carranza en 1917 sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y medidas que se debían adoptar para el caso del paro ilícito; el 20 de Diciembre de 1919, se promulgó el Decreto que reglamentaba el descanso semanal de los trabajadores; y, una de las leyes mas importantes expedida por el Congreso durante esta época, aquella que reglamentó el Artículo Cuarto Constitucional, respecto a la libertad de trabajo, promulgada el 18 de Diciembre de 1920.

Posteriormente a estas leyes, se expidieron otros reglamentos referentes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y el Reglamento de 1927, que regulaba la jornada de trabajo en los establecimientos

comerciales.

En el año de 1929, surgió la inquietud de uniformar la legislación del trabajo, ya que se decía que muchos de los problemas no podrían ser resueltos por las autoridades locales; y por esa causa, en septiembre de 1929, se publicó una reforma Constitucional a los Artículos 73 Fracción X y 123 en su párrafo introductivo; se deroga la legislación de los Estados y el Congreso de la Unión queda facultado para legislar en materia de trabajo. La aplicación de la disposición legal debía dividirse entre las autoridades federales y locales, con la única salvedad de que ciertas materias serían exclusivamente de aplicación federal.

La concepción de federalización de la Ley del Trabajo fue la continuación de la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en 1927; el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a estos organismos, fue en el sentido de que carecían de imperio los laudos dictados por éstos, y que, por lo tanto, no tenían el carácter de cosa juzgada. Criterio que, a partir de 1934, cambió: la Suprema Corte de Justicia reconoció en esa fecha a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como genuinos tribunales.

El primer documento presentado para consideración del Congreso fue llamado Código Federal del Trabajo; posteriormente, el Ejecutivo de la Unión envió la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento jurídico que se convertiría en el que rigió las relaciones entre trabajadores y patrones durante casi 39 años.

Al aprobarse la Ley Federal del Trabajo de 1931, la libertad sindical, expresada por el Constituyente de 1917, se consolidó; ante todo, en el derecho de los trabajadores a la existencia misma de sus asociaciones.

Durante las Sesiones XXXIV del período extraordinario de la Comisión Permanente, se discutió ampliamente la aprobación de la Ley. En la exposición de motivos del proyecto se señaló que ésta se ajustaba a todos y cada uno de los principios consignados en el Artículo 123. Y referente a las Asociaciones Profesionales o Sindicatos, se señalaron dentro de los puntos más importantes, los siguientes:

A. La asociación de trabajadores tendrá como fin discutir los problemas de su profesión y defender los intereses de las personas que ejercen igual actividad. El Sindicato deberá hacer más armónicas, justas y ordenadas, las relaciones entre empresa y trabajadores; el medio será el

contrato colectivo, usado como fórmula permanente de paz entre las clases.

B. La clase trabajadora tiene como aspiración legítima que todos los obreros se adhieran a un Sindicato. Pero mientras existan técnicas diferentes de acción sindical, que provoquen la formación de asociaciones diferentes, el Estado no puede ni terciar indebidamente en cuestiones que solo a los trabajadores corresponde resolver, ni forzar al individuo a afiliarse a agrupaciones determinadas. Con esto, el Estado refuerza la libertad que tiene cada trabajador a adherirse a un Sindicato.

C. La reglamentación de las obligaciones y derechos que los sindicatos tienen para con sus miembros, en principio deben quedar encomendadas a las organizaciones obreras; y, únicamente, se obliga a los sindicatos a dar publicidad de sus estatutos y a la directiva a rendir cuentas, con el objeto de evitar determinados abusos con los agremiados.

D. Las relaciones entre el Estado y las asociaciones profesionales suscitan importantes problemas de carácter político y social.

La tesis individualista pretende que el Estado ignore la existencia de las asociaciones mientras su actividad no altere el orden público. Sin embargo, el desarrollo de las

agrupaciones sindicales y las luchas de carácter cada vez más enconado que sostienen entre sí, han llevado a considerar que si el Estado no logra hacer entrar a los sindicatos al organismo político, está destinado a perecer ante las acometidas del sindicalismo revolucionario. Tal es la causa que ha inspirado en algunos países la subordinación de las agrupaciones sindicales a la potestad del Estado, hasta convertirlas en organismos de derecho público.

Entre esos extremos, caba una tercera solución, que es la que impone nuestra organización política; la de considerar a las asociaciones profesionales como instituciones de derecho privado, con personalidad jurídica propia, pero, al mismo tiempo, revestidas de cierta función de carácter público, cuando representan sin mandato expreso a los miembros de su profesión y celebran el contrato colectivo de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, los Artículos más importantes para el presente trabajo, referente a los Sindicatos, fueron los siguientes:

Artículo 232. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o co

nexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defen
sa de sus intereses comunes.

Esta definición de Sindicato se simplifica en la Ley de 1970, de la siguiente manera: " Sindicato es la asocia
ción de trabajadores o patrones constituida para el estu
dio, mejoramiento y defensa de sus respectivos interc
ses ".

Artículo 234. Estableció el derecho de los trabajadores y patrones de formar sindicatos sin necesidad de autori
zación previa.

Algunos autores consideran que este Artículo, como el de la Ley Federal del Trabajo vigente, debía surpimirse, ya que la voluntad de los trabajadores para formar un Sindi
cato legalmente reconocido. " Y esto no es así; en la -
Ley de 1931, se establecen, en el Artículo 242, las ba -
ses y requisitos a seguir para poder formar un Sindicato y quedar legalmente constituido.

Somos de la opinión de que, al incluir este Artículo, -
la idea del legislador fue la de otorgar libertad de -
asociación sin que ésta pudiese ser coartada o reprimi -
da, los requisitos y bases establecidos para la consti -
tución legal de los Sindicatos, tienden a dar protección para beneficio de los trabajadores y, además, que todos

aquellos líderes sindicales cuyos únicos intereses fueran el beneficio personal a costa de las empresas, tuvieron que cumplir con ciertas reglas; así se pueden desechar ciertos sindicatos y negar su registro, por no cumplir con lo establecido en este Artículo 242 de la Ley de 1931.

Esta legislación otorgó personalidad jurídica a los Sindicatos, con la salvedad de seguir un procedimiento, cumpliendo ciertos requisitos, para ser reconocidos como tales.

C A P Í T U L O II

LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

a) Concepto.

Las Relaciones Individuales de Trabajo propiamente dichas, se presentan en el campo del Derecho Laboral, tal como hoy lo concebimos, a partir del derrumbamiento del sistema feudal y se define claramente a partir de los muy unidos fenómenos del liberalismo político económico y del maquinismo o Revolución Industrial, descrito en el Capítulo anterior, y se materializa como supuesto normativo cuando una persona pone su fuerza de trabajo bajo las órdenes y a favor de otra, complementándose con la contraprestación del pago. Por lo mismo, este concepto es el que mas nos puede servir para la exposición de este tema, puesto que éstas Relaciones Individuales de Trabajo, se presentaron históricamente bajo distintos aspectos, por ejemplo: Trabajo esclavo, trabajo del siervo, la relación de trabajo dentro del sistema gremial y corporativo, el trabajo forzoso impuesto como pena por la comisión de un delito, etc; éstas relaciones que, aunque eran en última instancia de trabajo no estaban reguladas ni tuteladas por un Derecho del Trabajo, sino que por

la fuerza del movimiento obrero fueron evolucionando hasta ser reconocidas y finalmente tutelados jurídicamente por la sociedad organizada dentro de un estado de derecho, hasta crear formalmente una rama autónoma del Derecho, éste es el " Derecho del Trabajo ".

Ahora bien, concretizando la idea actual de las Relaciones Individuales del Trabajo podemos decir que son: " El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio. " (11)

Siguiendo el método exegético, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 20 de la Ley de la Materia, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, añadiendo asimismo qué: Se entiende por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, para finalmente concluir que; tanto

(11) CABANELLAS GUILLERMO, Tratado del Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, Tomo I, Parte General, Ediciones " El Gráfico " Impresores, Buenos Aires, 1949, pág. 119.

la relación de trabajo como el contrato celebrado, produce los mismos efectos.

Respecto de estos dos conceptos, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, vuelve a plantearse el so-
corrido dilema acerca de que fue primero: el huevo o la ga-
llina.

El precepto en sí, no distingue en realidad la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición, el servicio personal subordinado y el pago de un salario. Sin embargo, la distinción que puede observarse es que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se comienza a prestar el servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. (12) de donde se puede desprender lógicamente que puede darse el caso de un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pues celebrado el contrato podría pactarse que el servicio se preste posteriormente. La relación de trabajo es pues un término que no se opone al contrato sino que lo comple-

(12) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, 13a. Edición, 1982, Comentario al Artículo 20, pág. 120.

menta a decir del Lic. Trueba Urbina (13) pues precisamente la relación de trabajo la mayor de las veces es originada por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios. A contrario sensu, no podríamos hablar de relación de trabajo sin contrato, pues entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, en los términos del Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia del mismo, ya que la falta de él de conformidad con el Artículo 26 de dicho ordenamiento, es imputable al patrón por lo que, con o sin el documento contractual, el trabajador goza de los beneficios señalados por el Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo.

Uno de los problemas de mayor trascendencia dentro del campo del Derecho Laboral, ha sido precisamente la decisión acerca de si la relación jurídica de trabajo puede y debe ser incluida dentro del marco del contrato.

En el fondo de la controversia se debaten fundamentalmente dos grandes ideas.

(13) TRUEBA URBINA, Alberto/TRUEBA BARRERA, Jorge, Comentario al Artículo 26 de la Ley, Ley Federal del Trabajo, (vigente), comentada Trueba Urbina, Alberto/Trueba Barrera Jorge, Editorial Porrúa.

1.- La concepción privatística del Derecho del Trabajo y según la cual sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales como un negocio de Derecho Privado y sometido a las reglas patrimoniales del Derecho Civil.

2.- La idea publicista y humanista del Derecho del Trabajo que postula como principio esencial la tesis de que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna.

Sin entrar de lleno al estudio de cada una de las tesis civilistas sobre las relaciones de trabajo, por no ser objeto central del mismo, se expondrán someramente cada una de ellas.

Tanto la doctrina del Derecho Civil como los profesores del Derecho del Trabajo, nunca pusieron en duda que la relación de trabajo fuera un contrato de carácter civil; problema fundamental de los civilistas era el determinar qué tipo de contrato. Al respecto se asimilaban a los siguientes: a).- Arrendamiento; b).- Compra-venta; c).- So-

ciudad; d).- Mandato. (14)

Arrendamiento.- La mas difundida de las doctrinas fue precisamente la que sostenia que la relación de trabajo era un Contrato de Arrendamiento, afirmando que la cosa arrendada lo era la fuerza de trabajo de cada persona, la que pudiese ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo. Tesis falsa por cuanto que la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye y en el caso no es posible pues la fuerza de trabajo en el acto mismo de la prestación del servicio desaparece.

Compra-venta.- Respecto a esta teoría el principal sostenedor de la misma, (Francesco Carnelutti), decía que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta equiparado a contrato de compra-venta de energía eléctrica. El hombre en su persona física no puede ser objeto posible de la prestación del trabajador en su fuerza de trabajo, es decir la energía, para lo cual tuvo necesariamente que concluir que la energía humana era una cosa de modo tal que pudiera ser objeto del contrato, sin embargo com-

(14) DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. 461, Editorial Porrúa, México, 1954.

prendiendo que esto significaba degradar al trabajo, tuvo que concluir que la teoría mas acertada lo era aún la del contrato de arrendamiento.

Contrato de Sociedad.- Chatelain y Valverde sostenía que el contrato existía fundamentalmente en la industria, por lo que había que partir del concepto empresa para poder entenderlo. Esta teoría en igual forma que las anteriores no fue suficiente pues mas que una explicación jurídica era una explicación económica del fenómeno de producción.

Teoría del Mandato.- Esta última teoría si bien en su momento tuvo eco, quedó definitivamente descartada toda vez que del propio precepto señalado por el Código Civil, se desprende que el mandato sólo existe para la ejecución de actos jurídicos.

Ahora bien a raíz de la autonomía del Derecho del Trabajo, particularmente al salir del Derecho Privado, faltaron los supuestos de la concepción contractualista y necesariamente tuvo que concluirse que el Derecho del Trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil tanto por sus fundamentos como por sus propósitos. El Derecho del Trabajo no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre, sus preceptos e instituciones tienen como finalidad indi -

recta asegurar a cada hombre una posición social adecuada, que constituya un estatuto personal que procure elevar al hombre a una existencia digna.

A raíz pues de la autonomía del Derecho del Trabajo, el concepto de relación de trabajo estaba perdiendo su naturaleza de contrato, por lo que en los últimos tiempos al precisarse la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo se ha buscado la razón esencial de la diferencia, o si se quiere del tránsito del contrato a la relación de trabajo pensada como una figura jurídica autónoma.

Una parte de la escuela alemana comprendió la inutilidad de los esfuerzos realizados por los maestros del Derecho Civil para explicar la naturaleza de la relación de trabajo, se propuso analizar esta figura a efectos de definir su naturaleza y sus estructuras por cuanto que si bien lo universal en cuanto a lo que toca al Derecho del Trabajo, lo son su fundamento y su propósito, la verdad es que en algunos aspectos está todavía en lucha con el Derecho Civil.

Rama del Derecho que en lo conducente y analizando lo que establecen los Artículos relativos dispone:

Artículo 1794.- Que para la existencia de un contrato se requiere: a).- Consentimiento. b).- Objeto que pueda ser

materia de él.

Artículo 1796.- Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no sólo a lo expresamente pactado sino también a las consecuencias, de aquí se desprende pues que el perfeccionamiento del contrato, trae aparejada la aplicación integral del Derecho Civil a la Relación Jurídica creada y su incumplimiento implica la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, es decir, por el sólo perfeccionamiento del contrato, quedan fijadas las relaciones de las partes, sin que sea necesario algún hecho posterior para la existencia de esas obligaciones.

Esta situación no ocurre en la relación de trabajo pues los efectos generales del Derecho del Trabajo, comienzan a producirse en el momento que el trabajador inicia la prestación del servicio, de modo que los efectos jurídicos generales que derivan del Derecho de Trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar el servicio.

En consecuencia, en tanto el trabajador no inicie el servicio no está facultado a obligar al patrón, ni éste tiene el derecho de mandar a aquél. En el instante en que se

inicia el servicio nace la llamada subordinación.

El Derecho del Trabajo protege a la persona del trabajador independientemente de su voluntad o la del patrón, por ello el derecho protege al que trabaja independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

Por otro lado, el incumplimiento del contrato Individual del Trabajo de parte del patrón cuando en éste se conviene que la prestación del servicio deba iniciarse en fecha posterior a su firma, al no permitir el patrón la prestación del servicio pactado ni algún otro, el trabajador podrá exigir el cumplimiento del mismo o la indemnización Constitucional a partir de la fecha prevista o convenida en el Contrato Individual del Trabajo, pues por el enunciado del Artículo 123 Constitucional de que: " El Congreso de la Unión, sin controvenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: " ; así como por los principios generales de los Artículos 1, 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo y por el tercer párrafo ya mencionado del Artículo 20 del mismo Código Laboral, no puede quedar impune el patrón que sin -

causa justificada incumple con la obligación contraída con un trabajador, y éste último no puede quedar desprotegido ante una clara violación a sus derechos laborales contractuales.

Con lo anterior, se explica lo afirmado en la página 98 - en cuanto a la distinción entre contrato y relación de trabajo por cuanto que el contrato de trabajo es únicamente la condición para que el trabajador quede considerado dentro de la empresa, consideración que determina la formación de la relación de trabajo y consecuentemente la producción de los efectos normales que el Derecho del Trabajo atribuye, no al acuerdo de voluntades sino a la prestación de servicios.

A manera de resumen, consideramos que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio.

Concepto que produce la plena autonomía del Derecho del Trabajo por cuanto que la aplicación de las normas laborales dependen de un hecho cualquiera que haya sido la voluntad del trabajador y patrono y no están subordinadas - en su aplicación a la voluntad de los particulares. Con clusión que también se apoya en lo señalado por el Artí -

culo 21 de la Ley de la Materia según el cual:

" Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe ". Presunción ésta que sólo será posible destruirse con la prueba de la inexistencia de la relación y que no haya de por medio un Contrato Individual de Trabajo.

Pero si a la prueba de la prestación de un servicio personal, se agrega la prueba de la existencia de un vínculo de subordinación, o la existencia de un Contrato Individual de Trabajo la presunción derivada del Artículo citado se transforma en una presunción Jure Et de Jure, transformación que a su vez se desprende de la consideración de que el Derecho del Trabajo es imperativo y en consecuencia la voluntad de los particulares no puede evitar su aplicación.

De tal manera pues que ahí donde exista la prestación de un servicio personal subordinado, habrá que aplicar el Derecho del Trabajo, cualquiera que hubiese sido la voluntad de las partes al convenir en la prestación del servicio.

Con esta demostración de que la relación de trabajo enfo -
ca hacia el trabajo subordinado, independientemente del ac -
to que lo genera reafirma que es un régimen de derecho que
se aplica a esa prestación subordinada de servicios perso -
nales, y el problema de la naturaleza queda clara, pudien -
do concluir en razón a las consideraciones citadas, que se
trata de UN CONTRATO REALIDAD, pues su razón de ser está -
no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la rea -
lidad de la prestación de servicios y porque es el hecho -
mismo de trabajo y no el acuerdo de voluntades lo que de -
termina su existencia.

En base a lo anterior, podemos concluir que la relación de
trabajo trae como consecuencia directa la aplicación de la
ley laboral tendiente a la protección de la clase obrera -
en forma individual, pues no siendo de naturaleza contrac -
tual estrictamente, su validez y aplicación es independien -
te de la causa que haya dado origen a la relación de tra -
bajo.

b).- Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo.

Partiendo del hecho de que el derecho del trabajo se perfí -
la como una rama jurídica emanada de las demandas de una -
relación social y económica, evidente resulta la participa

ción de ésta rama del Derecho, de fenómenos reales generados por las personas participantes, las cuales son sujetos del estudio y de las sanciones de dicha disciplina jurídica.

Dentro de este capítulo se busca analizar la esencia y la causalidad que da a determinadas personas la característica de sujetos de una relación de trabajo.

Así, definiremos como sujetos a las personas físicas o morales, que mediante sus acciones provocan una sucesión de hechos contemplados en una norma legal.

Señala Villoro Toranzo " Que dentro del cumplimiento o aplicación de la norma jurídica, es necesario que ocurra el hecho previsto o supuesto, el cual origina una relación jurídica entre dos o mas personas que son los sujetos del derecho. " (15)

En el derecho del trabajo, los sujetos únicamente son los trabajadores, ya sea individualmente o constituidos en coaliciones o sindicatos, y los patronos, que pueden tam-

(15) VILLORO TORANZO MIGUEL, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 2a. Edición 1974, pág. - 325.

bién estar constituidos en sindicatos o agrupaciones, pero en las Relaciones Individuales del Trabajo, es claro que solo son los trabajadores individualmente considerados y los patronos.

Los sujetos, son justamente los protagonistas principales del Derecho del Trabajo: constituyen su esencia, su vida misma. Aquí se significan las dos fuerzas del binomio: trabajadores y patronos. Sencillamente sería imposible concebir el derecho del trabajo sin alguno de estos dos elementos, que como ya afirmamos, son consubstanciales a él. En el proceso productivo, el uno necesariamente requiere la complementación del otro, son las cargas positivas y negativas que se requiere para la generación de la energía laboral.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, determinaba que trabajador era toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual ó de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Los elementos que se desprendían de dicha definición eran los siguientes:

Se requería de una persona ya sea física o moral para poder ser trabajador, lo cual era inexacto, toda vez que

las personas morales no pueden ser trabajadores sino única y exclusivamente las personas físicas.

La definición nos manifestaba la necesidad de la prestación de un servicio de tipo material, intelectual o de ambos géneros lo cual también era inexacto, toda vez que al hablar de servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros se desprendía la existencia de algún tipo de servicio meramente material, lo cual equiparaba al trabajador con una máquina ya que todo servicio no importa el tipo de éste, siempre tendrá implícito algo de intelectual, característica propia de los hombres y que diferencia a éstos de las máquinas.

Asimismo dicha definición nos hablaba de la necesidad de un contrato de trabajo pudiendo ser éste verbal o escrito.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, dicho precepto fue superado, pues es inexacto pensar que trabajador es toda persona, ya que éstas jurídicamente hablando, pueden ser de dos clases, personas físicas o personas morales y los trabajadores nunca pueden ser personas morales.

Tampoco es posible la existencia de una relación de trabajo entre un patrón ya sea éste persona física o moral y un Sindicato, toda vez que el Sindicato es una persona moral

y éste con tal carácter no puede ser trabajador, por lo que la relación de trabajo no se da con el sindicato sino con cada uno de los trabajadores miembros de éste.

La relación que se da entre un Sindicato y un patrón es una relación laboral no una relación de trabajo, en virtud de que no se dan los requisitos de trabajo, personal y subordinado.

Según el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual ó material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Los elementos que se desprenden de esta disposición son dos:

a).- Que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, es decir que las personas morales no pueden ser consideradas como trabajadores.

b).- La prestación de un trabajo personal subordinado.

El elemento de subordinación constituye la característica

de la relación de trabajo y éste consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

Trabajador, es todo aquél que pone al servicio de otra su fuerza de trabajo, es quien con su esfuerzo le incorpora un valor a las cosas y a los servicios. Es, si se nos permite, el patrimonio con el que la naturaleza dota a cada ser humano para hacer posible la realización de su destino como hombre.

La Ley Federal del Trabajo, en su título primero establece los principios generales emanados del concepto dogmático del ideal social que ha quedado cristalizado en el artículo 123 Constitucional y, en ella se reconoce al trabajador como merecedor de una justicia social, asegurándole respeto para las libertades, dignidad y seguridad física y económica para él y su familia.

Fortaleciendo el texto del Artículo 8o., el Artículo 3o., del propio ordenamiento dejó prescrito que " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

La otra parte de la relación la constituye el patrón a quien el Artículo 10 de la Ley de la materia define como: " la persona física o moral que utiliza los servi --

cios de uno o varios trabajadores. "

c).- Características Esenciales.

Como vimos en los dos incisos anteriores y, aunque resulte reiterativo, una de las características esenciales de las Relaciones Individuales del Trabajo, consiste en que éstas, por una parte, se forman exclusivamente por una persona física llamada trabajador y, por la otra parte, por un patrón el cual puede ser una persona física o jurídica; circunstancialmente puede ser uno o mas patrones. Otra característica esencial consiste en que éstas Relaciones Individuales de Trabajo son a las que mas se refiere en las normas generales enunciadas en la Constitución Política - en su Artículo 123.

Esencial a éstas Relaciones Individuales de Trabajo también es que forman parte importante de la protección contenida en lo que los tratadistas mexicanos, por unanimidad, llaman Garantías Sociales, distintas a las Garantías Individuales que se hacen valer frente al estado y a sus órganos, pues la Garantía Social aún cuando también se revela como una relación jurídica al igual que la Garantía Individual, tienen elementos distintivos que las diferencian. - Así, por antecedentes históricos se constata que determina

das clases sociales, dotadas de una especial situación económica, exigieron del Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas, de ciertos medios de tutela frente a la clase social poderosa. Por ende, al crearse dichas medidas por el Estado mediante conductos normativos, o sea, al establecerse las Garantías Sociales, que es como jurídicamente se denomina a los medios tutelares, se formó una relación de derecho entre los grupos sociales favorecidos o protegidos y aquellos frente a los que se implantó la tutela. De esta manera, los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las Garantías Sociales son, por un lado, las clases sociales carentes de poder económico o de los medios de producción o en términos generales, los grupos colocados en situación precaria económica y social, y por otro, las clases poseedoras de la riqueza. De lo anterior se deduce que esta relación jurídica solo se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social económica o jurídica, y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo (capital por un lado y trabajo por el otro).

Los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la Garantía Social están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas. específica-

mente por los que su estado de necesidad les obliga a prestar un trabajo personal subordinado, obviamente carentes de los medios de producción, en una palabra, por la clase trabajadora, desde el punto de vista pasivo, está constituido por el grupo social detentador de los medios de producción, o sea, por aquel que interviene en la producción, no preponderantemente por su labor al personal, sino mediante la utilización de los bienes de que es poseedor o propietario.

Ahora bien, el objeto de las Garantías Sociales serán necesariamente los trabajadores, dada la naturaleza de la Garantía Social como toda relación jurídica, implica la existencia de Derechos y Obligaciones para sus sujetos, que consiste en que esta es una medida jurídica de preservación de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en particular, los derechos de la relación jurídica respectiva se derivan y se originan a favor de los mencionados sujetos activos y en consecuencia las obligaciones se establecen a cargo de los patrones. El calificativo que se atribuye a los derechos y obligaciones emanadas de la relación jurídica que entraña la Garantía Social, es el de sociales, por corresponder dichos efectos jurídicos a dos clases de la sociedad en general o a dos personas determinadas pertenecientes a las aludidas clases en particular.

(trabajador y patrón).

Estando consagradas las Garantías Sociales por la Ley Fundamental, esto es, formando parte del articulado de ésta, participan también de los principios constitucionales de su premacia y rigidez; a lo anterior, salta inmediatamente la pregunta acerca de ¿ Quién preserva las Garantías Sociales ?, pues bien, traduciéndose las Garantías Sociales en una relación jurídica entre dos sujetos que respecto del Estado y sus órganos están colocados en una situación de gobernados, éste y éstos intervienen en dicha relación como reguladores, ejerciendo un poder de imperio, aunque limitado por el orden jurídico estatal en sus respectivos casos.

En otras palabras, ante las Garantías Sociales y frente a los derechos y obligaciones que de ellas se derivan, el Estado, por conducto de las autoridades que al efecto establece la Ley, vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de Derecho en que se plasman las prerrogativas sociales.

Mediante ésta ingerencia que tiene el Estado en las relaciones específicas entabladas entre los sujetos de la Garantía Social, se descartan los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre estipulación de las condiciones del trabajo, en el sentido de que las autoridades estatales, en

ejercicio del poder imperativo, impiden que se formen vínculos de derecho que implique una reducción o menoscabo - de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador en particular surgen de la Garantía Social consignada constitucional y legalmente. Por el contrario, tales principios subsisten en cuanto a la creación de vínculos jurídicos específicos entre los sujetos de la Garantía Social que no solo no signifiquen una reducción o menoscabo a los derechos u obligaciones que de esta surgen respectivamente para el obrero y el patrón, sino un mejoramiento en las condiciones de aquel.

Por otra parte, en caso de que los aludidos vínculos jurídicos específicos ya se hubiesen entablado con las consecuencias de reducción o menoscabo de los derechos del trabajador, el estado interviene nulificándolas o anulándolas e incluso aplicando sanciones. Además el Estado para mantener en la realidad las medidas legales protectoras del trabajador, el Estado adopta una posición fiscalizadora a través de la inspección del trabajo.

Ya que hemos tocado el tema de que las Relaciones Individuales de Trabajo están tuteladas por las Garantías Sociales, necesario será tomar elementos para distinguir éstas de las Garantías Individuales y específicamente de la Garantía de Libertad específica enunciada en el Artículo 5o.

Constitucional, referente a la libertad del trabajo. Uno de los elementos de distinción entre ambas se encuentra en que la naturaleza jurídica de ambas son distintas, por que implican situaciones de derecho diferentes y entrañan diferentes hipótesis jurídicas disímiles. Así, la Garantía Individual implica una relación de Derecho entre dos sujetos que son, del lado activo, los gobernados, y en el aspecto pasivo, el Estado y sus autoridades. Por el contrario, la Garantía Social se traduce en un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases. Por ende, en cuanto a los sujetos activo y pasivo de ambas especies de Garantías entre éstas existe una notable diferencia. Es verdad que, en lo que respecta a las Garantías Sociales el Estado tiene una ingerencia en las Relaciones existentes entre sus sujetos como regulador oficioso e imperativo de los mismos, pero ni Estado ni sus autoridades son las principales y directas obligados o sujetos pasivos en ellas, como sucede con las Garantías Individuales.

Siendo la Relación o vínculo jurídico diferente en las Garantías Individuales y en las sociales, los Derechos y las obligaciones específicas que de ellas se derivan son tam -

bién diversos, teniendo su exigencia y cumplimiento finalidades asimismo distintas. En efecto las Garantías Individuales persiguen como objetivo proteger al individuo como gobernado frente a las posibilidades de actos arbitrarios e ilegales del poder público. Dicho de otro modo, la titularidad de las Garantías Individuales se hace extensiva a todo individuo, a toda persona independientemente de sus condiciones peculiares. Por el contrario, las Garantías Sociales nacieron a título de medida jurídica para preservar a una clase social económicamente inferior y a sus integrantes particulares, ya no frente al Estado y sus autoridades como obligados directos, sino frente a otra clase social mas pudiente, materialmente hablando, y sus miembros singulares. Por tal motivo, la titularidad de las Garantías Sociales es mucho mas restringida que la que corresponde a las Garantías Individuales puesto que se circunscribe a una clase social y a sus miembros determinados y particulares, que estén colocados en una determinada y cierta situación jurídica y económica.

Además, las Garantías Individuales y las Sociales, en cierta forma las segundas vienen a reafirmar las primeras, desde el momento en que hacen efectivas las libertad y la igualdad en las Relaciones Jurídicas que se entablan entre los miembros de las dos clases sociales económicamente di-

ferentes.

De lo anteriormente expuesto, por sí solo y sin necesidad de mayor ampliación, se desprenden otras dos de las características esenciales de las Relaciones Individuales de Trabajo; una de ellas es que la Constitución que enuncia sus principios a título de Garantía Social y la Ley Reglamentaria que la rige, tanto en sus enunciados del título primero, como en el título segundo y siguientes, que abarcan las Relaciones Individuales de Trabajo, sus condiciones, excepciones, etc., son eminentemente tutelares y al tutelar éstas Relaciones Individuales del Trabajo, están tutelando a un grupo social determinado, o sea a una clase social, la clase trabajadora.

Otra característica esencial de éstas Relaciones se encuentra en que las normas que lo rigen y que, como ya lo dijimos, tutelan a la clase trabajadora, es que son leyes de Orden Público (Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo), ésto es, que son de aplicación inmediata, imperativa e irrenunciables ya que regulan directamente una situación de hecho o de derecho que interesa a la Sociedad organizada, o sea, al Estado como entidad soberana.

C A P I T U L O I I I

LAS RELACIONES COLECTIVAS

a) Características Esenciales.

Como se apuntó en capítulos anteriores, hay aspectos del Derecho del Trabajo difíciles de separar cuando se hace una distinción entre el Derecho Individual y el Derecho Colectivo; por lo anterior, expresaremos las que si son propias de éste último y las que se consideran que mas atienden a lo colectivo, aún cuando algunas de éstas características sean frontera del Derecho Individual:

En las relaciones colectivas se dan cuatro sujetos: Trabajador, Patrón, Coalición de Trabajadores y Sindicatos de Trabajadores y de Patrones. El tercero de éstos, la Coalición, tiene características que podríamos calificar de sui-generis, como mas adelante veremos.

Las Relaciones Colectivas de Trabajo, tanto en su devenir histórico como en la actualidad, vienen siendo las que mejor conforman el concepto de " Derecho de Clase ".

Son las que conforman propiamente el llamado " Derecho Social " de reciente institucionalización.

Las normas jurídicas de las relaciones colectivas ya no son

protectoras o tutelares, sino que son reguladoras para encauzar éstas relaciones y, algunas veces, son normas de control.

En las Relaciones Colectivas ya no solamente, como las individuales, existe el Derecho o facultad de negociar las condiciones de trabajo sino que, a esa facultad se suma lo que bien podríamos llamar el " poder de negociación ".

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, está la prueba de que las relaciones colectivas de trabajo pueden generar instituciones que pasan a ser parte integrante de la legislación laboral. Al exponer en el Apartado XII, párrafo 4o. y 5o.: Párrafo 4o.- " En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre el trabajo ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación. El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto la protección " Párrafo 5o.- " El artículo 162 acoge una

práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos "

Asimismo, uno de los sujetos de las relaciones colectivas, los sindicatos, al no tener prohibición de intervenir en política, se convierten en co-autores de iniciativas legislativas a través de sus representantes en el Congreso de la Unión al adherirse o afiliarse a partidos políticos o creando sus propios partidos.

Las relaciones colectivas de trabajo, en razón, principalmente por lo expuesto en los tres párrafos anteriores, son las que le dan la característica al Derecho del Trabajo de que se le califique como un " Derecho en expansión ".

Estas relaciones son también las que conforman la teoría de que el Derecho del Trabajo es Derecho reivindicatorio de la clase trabajadora.

También son el inmediato y mejor instrumento de coordinación y conjugación de intereses entre el capital y el trabajo.

Son las que mejor ejemplifican la generación de relaciones laborales, aún en contra de la voluntad del patrón.

b) La Coalición.

Por sus características muy particulares, la coalición históricamente es el antecedente inmediato de lo que actualmente conocemos como sindicato.

Lo anterior tiene su razón de ser ya que, como en páginas anteriores lo hemos expresado, durante la " edad heroica " (16) del movimiento obrero los trabajadores de determinado centro de trabajo se unían, o sea, se coaligaban para algún fin específico, el cual obtenido o negado por su patrón o el gobierno, se disolvían por considerar que ya habían cumplido el fin para el cual habían tomado el riesgo de haberse unido o coaligado para solicitar o exigir algo.

Legislativamente también la coalición es el antecedente del sindicato, pues como podemos observar en la fracción XVII del Artículo 123 constitucional se otorga el derecho a los obreros y a los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos; en la Ley Federal del Trabajo vigente siguiendo el texto constitucional, en su Artículo 354, la Ley reconoce la li-

(16) DE LA CUEVA, MARIO, Op. Cit. pág. 15.

bertad de coalición de trabajadores y patrones, y en su artículo 355 define el concepto de coalición, como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; la misma Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440 al definir la huelga, indica que esta es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores; mas adelante, en el Artículo 441 indica que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

De lo anteriormente expresado podemos colegir que la coalición es una unión de dos o mas personas que tienden a la defensa de intereses comunes; que no tienen reconocimiento formal de personalidad, o dicho de otro modo, no tiene personalidad jurídica propia para ejecutar los limitados actos jurídicos que la Ley le permite y se realizan por la voluntad de todos o bajo el concepto de mayoría y su representación se logra a través de representantes comunes. Por lo mismo, la coalición es una unión transitoria; al nacer dentro del ámbito laboral, es claro que esta no será para siempre, sino que durará solamente hasta cumplir un determinado y completo fin de los coaligados.

Por otro lado, es indiscutible que la coalición es un sujeto de las Relaciones Colectivas de Trabajo, ya que la Ley

la reconoce y tiene sus funciones específicas, entre otras, la de ser en última instancia el titular del Derecho de Huelga (requisito de mayoría o comprobar que esta no existe para que el órgano jurisdiccional del trabajo la declare inexistente); cuando no hay sindicato en la empresa, exigir a ésta el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la facultad de formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones a la Declaración Anual del Impuesto Sobre la Renta presentada por la empresa; designar representantes para integrar la Comisión Mixta que deba formular el Reglamento Interior de Trabajo, etc.

c) El Sindicato.

Atendiendo a su naturaleza, fines y sujetos, el derecho de asociación en general, y el derecho de asociación profesional, son distintos. El derecho de asociación en general, es un derecho natural de todo hombre frente al Estado, ya que éste está obligado a reconocer cualquier unión lícita; es una garantía de todo individuo frente al Estado, por consiguiente es también un derecho político.

El derecho de asociación profesional corresponde sólo a los trabajadores o sólo a los patrones, e impone al Estado el deber de reconocer a las asociaciones como sujetos de derecho, y obligar a los demás a que traten con ellas como tales. Es eminentemente un derecho social con caracteres económicos y políticos.

Es de notarse la diferencia entre asociación, " acto por el cual dos o mas personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad con un fin distinto que el de repartir beneficios "; (17) reunión,

(17) DUGUIT, LEON, Traité de Droit Constitutionnel, (Tratado de Derecho Constitucional), Tomo V, Edición Boccard, París, 1925, pág. 340.

que " es el hecho de varias personas que se unen momentáneamente en un mismo lugar para oír la exposición de las opiniones de una de ellas, con o sin debates contradictorios " y la sociedad, " que es el acto por el que dos o mas personas ponen en común sus bienes e industria o alguna de estas cosas con objeto de hacer algún lucro. " (18)

El acto constitutivo de una asociación no es de carácter contractual. En el contrato la manifestación de voluntad de una parte está condicionada por la manifestación de voluntad de la otra parte; ambas voluntades se ven ligadas en recíproca interdependencia. La asociación es un acto colectivo o complejo; se forma de la manifestación de voluntades paralelas, no contrarias, que persiguen el mismo fin y el mismo objeto.

El derecho de asociación profesional presenta estos problemas:

10. Pluralidad o unidad sindical. Actualmente el derecho a sindicalizarse lo han reconocido la mayor parte de las naciones, pero no hay uniformidad en el criterio de si deben ser reconocidos todos los sindicatos por el Estado, es

(18) DUGUIT, LEON, Op. Cit. pág. 341.

to es, si debe prevalecer el sistema de la unidad o de la pluralidad sindical.

a) En el sistema de la unidad sindical existe el monopolio legal a favor de una asociación reconocida para cada categoría profesional, evitando que la multiplicidad de sindicatos disperse las fuerzas obreras; así se unifican y se evitan divisiones entre ellos, y se garantiza su poder impidiendo la concurrencia de sindicatos. Generalmente estos sindicatos son de influencia marxista y se imponen en los países totalitarios convirtiéndose en instrumentos del partido que detenta el poder. Encauzan sus energías más a obtener el predominio político que a defender sus intereses económico-sociales.

b) En el sistema de pluralidad sindical cualquier sindicato que cumpla con los requisitos legales representa a la categoría profesional. Los individuos pueden unirse al sindicato que les plazca, y el Estado está obligado a reconocerle a éste el derecho de representación de sus miembros. No es el sistema ideal, por que divide y debilita la fuerza obrera, pero sólo en teoría puede aspirarse a la unidad sindical, porque las exigencias de las circunstancias prácticas hacen necesaria la pluralidad. Es la salvaguardia del respeto a las convicciones y a la libertad de los trabajadores respecto de las diferentes ideolo

gías profesadas. Se podrían atenuar esas desventajas con la unión transitoria de los sindicatos de acuerdo con un plan concertado hacia un fin determinado.

La clase obrera necesita unidad de acción sindical, pero no unificación sindical. En este dominio, la libertad, - respetuosa de las diversas tendencias y el pluralismo de grupos deben tener primacia sobre el monopolio del sindicalismo único, que se hace necesariamente totalitario. - Basta crear un comité intersindical para planificar el - trabajo de las reivindicaciones obreras mas urgentes.

2o. Libertad y obligación de sindicalizarse. Hay dos - sistemas: sindicalización libre y sindicalización obliga- toria.

a) Los obreros pueden constituir sindicatos o abstenerse de constituirlos, optar por adherirse a los existentes y, en el primer caso, dejar de pertenecer a ellos cuando lo deseen, desde luego, con las posibles consecuencias de la pérdida del empleo debida a la amplitud de la aplicación de la cláusula de exclusión, de acuerdo al Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Se considera que nadie puede sustraerse a los deberes de la solidaridad profesional, y que todo individuo que ejerza una profesión debe pertenecer al sindicato corres-

pondiente.

Por lo regular el sindicato libre es de carácter privado, con ligera fiscalización oficial en cuanto a la aprobación de estatutos y reconocimiento de personalidad jurídica; mientras que el sindicato de agremiación obligatoria es de índole estatal y forma parte del mecanismo administrativo, estando su funcionamiento dirigido y fiscalizado por órganos especiales del Estado.

3o. Autonomía sindical. Dentro de su órbita de acción propia el sindicato debe ser una asociación libre, organizada y permanente. Libre y organizada en tanto que pueda libremente darse sus propios estatutos y elegir a quienes habrán de dirigirlo y representarlo. Permanente en tanto que para cumplir su función necesita defender constantemente sus intereses y evolucionar según las circunstancias.

Las condiciones mínimas para que cumpla sus fines, son: -

- a) Libertad de organización interna del sindicato y libre elaboración de sus estatutos;
- b) Elecciones libres para la constitución de la mesa directiva y de la asamblea general y resoluciones independientes de los poderes públicos;

c) Autonomía interna y externa, libertad en el ejercicio de su actividad jurídica, económica y social para realizar sus funciones específicas.

Atendiendo a los especiales fines de los sindicatos, es necesario reconocerles personalidad con respecto al ejercicio de los derechos y cumplimiento de los deberes propios de su función.

Las facultades necesarias para cumplir su misión son generalmente las siguientes: a) capacidad para representar a los asociados, y en algunos casos a la profesión entera; b) capacidad de celebrar convenciones colectivas de trabajo; c) capacidad de intervenir en los procedimientos de conciliación y arbitraje y, d) capacidad para comparecer en juicio.

Cuando se exige que los sindicatos sean exclusivamente profesionales, se cae en el error de creer que una nucleación social eficiente puede formarse sin un ideal, sin una esperanza, ya que la actividad sindical tiene un carácter político-social. La característica política del sindicalismo presta al movimiento sindical un dinamismo del que sin ella carecería.

El sindicato ha de tener una relación con la política, con la función del gobierno. El fin esencial de los sindicatos

es representar y defender los intereses de los trabajadores en los contratos de trabajo.

Dentro del cuadro de este fin, los sindicatos, naturalmente ejercen una influencia sobre la política y sobre la opinión pública.

Pero la actividad sindical y política deben ser diferentes, si no se quiere reducir al sindicato a un órgano del partido. Los puntos 5o. y 6o de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la Independencia del Movimiento Sindical, celebrada en Ginebra en 1952, dicen al respecto:

" 5o. Cuando los sindicatos deciden, conforme a las leyes y usos en vigor en su país respectivo y a la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con partidos políticos o emprender una acción política conforme a la constitución para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no han de ser de naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que fueren los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país. "

" 6o. Cuando los gobiernos se esfuercen por obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su -

política económica y social los gobiernos habrán de tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende en gran parte de la libertad y de la independencia del movimiento sindical, considerado como un factor esencial para favorecer el progreso social, y no habrán de querer transformar el movimiento sindical en un instrumento político que utilizarían para alcanzar sus objetivos políticos. No deberían pretender inmiscuirse en las funciones libremente establecidas con un partido político. " (19)

El sindicalismo obrero es esencialmente ideológico. Deseando construir un orden nuevo necesita un programa y por consiguiente una concepción del mundo y del hombre. Y así entra en el terreno de las ideas. El sindicato no es solamente una oficina de reclamación. Pretende conseguir la promoción del mundo obrero siguiendo una orientación determinada.

Al incluirse en la Constitución de 1917 el Artículo 123, se estableció, como ya hemos dicho, un capítulo especial respecto a los derechos de los trabajadores.

El Artículo original, elaborado por el Congreso de Querétaro

(19) Código Internacional del Trabajo 1955, O.I.T., Volumen II: Anexos Ginebra, 1957, pág. 40.

ro, únicamente contempló a aquellos trabajadores que fueron contratados por particulares, quedando desprotegidos los empleados del Estado. Posteriormente, el Congreso Federal, en 1938, aprobó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Y en el año de 1960, el Artículo 123 tiene una importantísima adición: el Apartado "B", que regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

La creación del Artículo 123 se basa en el objetivo de reivindicar la dignidad humana, mediante el establecimiento de condiciones justas de trabajo, y de una igualdad entre el trabajo y el que lo recibe. Como necesidad de justicia, contempla no únicamente condiciones humanas de labores sino, además de salubridad, preservación moral, descanso, salario justo y una garantía de riesgos que pudieran ocurrirle a un empleado en el ejercicio de su trabajo, así como la creación de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social.

En lo referente al derecho de asociación, la fracción XVI del apartado "A" y la fracción X del apartado "B" de este Artículo, establecen el derecho que tienen trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus intereses, constituyéndose en sindicatos, como una de las principales garantías sociales de los trabajadores; basándose en la unión -

con un fin de fuerza y equilibrio entre dos factores de la producción; capital y trabajo.

Las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional son: la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A"; y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B".

La Ley Federal del Trabajo de 1970.- La expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 cubre una etapa muy importante de la vida económica mexicana. Esta nace como un eslabón jurídico entre trabajadores y patrones, en busca de dos objetivos principales; el acercamiento y la solución de contiendas surgidas en años anteriores a su promulgación.

La Ley de 1931 tuvo sus mas importantes reformas después de la Segunda Guerra Mundial, Sin embargo, existió el grave problema de que las disposiciones laborales en ocasiones no concurrían con las necesidades reales, tanto de trabajadores como de patrones.

El avance en las normas contractuales, amplió las condiciones de los trabajadores sindicalizados; resultando sin estos beneficios la gran mayoría que no lograba mejorar sus relaciones obrero-patronales. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante interpretación de la ley, cam -

bió la conceptualización jurídica, a través de la Jurisprudencia.

Por esto, a fines de 1968, y con la participación de las centrales obreras, se envió al Congreso un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo, para su discusión. Esta no pudo efectuarse en el período normal de sesiones. Y en 1969 se abrió, en los meses de marzo a junio, un debate en el que participaron tanto organizaciones obreras como representantes de grupos patronales; se presentaron diversos anteproyectos y, después de amplias discusiones, a fines de ese mismo año se aprobó la nueva Ley, cuya vigencia sería a partir del 10. de Mayo de 1970.

La ley fue el resultado de la recopilación de cuarenta años de experiencia en materia de relaciones laborales, conteniendo una mejor sistematización y contemplando un mayor número de actividades humanas que la de 1931.

Las reformas más importantes que se han hecho a la ley de 1970, son las aprobadas por el H. Congreso de la Unión en 1979, y que entraron en vigor el 10. de Mayo de 1980; modificándose los títulos catorce, quince y dieciséis, derogándose además las disposiciones previas relativas al procedimiento de huelga y adicionándose la parte final del Artículo 47 referente al aviso que debe dar el patrón al

trabajador al rescindir su contrato de trabajo. Estas reformas elevaron el número de artículos de la ley de 891 a 1,010.

Concepto.- Podemos ahora analizar, desde su etimología, la palabra "Sindicato".

Según Gallart Polch, la palabra "sindicato"..... deriva de Syndicat, que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación." (20) Es decir, eran aquellas personas tuteladas por un Síndico (Syndic), palabra que deriva del griego y cuyo significado era el de "procurador".

Según el Dr. Mario de la Cueva, siguiendo a Narciso Nouger, se explica el origen de esta palabra diciendo que: "..... proviene de "Síndico", que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín "Syndicus", voz con que significaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia, (syn-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: syn, igual a

(20) RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980, pág. 67.

con; dicos, de dique, justicia (con oposición a fuerza). Otra ascepción fue la de cosa perteneciente al común, "común". La voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó Sindicato. (21)

En México, la palabra "sindicato" fue tomada del significado de asociación profesional dada por los franceses y plasmada por primera vez en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz; con lo que esta ley inició la tendencia que se ha repetido desde entonces en casi todas nuestras leyes.

Al igual que Alfredo Ruprecht, consideramos que el dar una definición exacta de sindicato, es ciertamente difícil. Para lograrlo, sus fines deben ser tomados en cuenta; y éstos son mutables. Mas aún en relación con otros países, ya que existe una directa relación entre el régimen político y el fin del Sindicato. Sin embargo, y dado que sí es posible encontrar sus valores permanentes, puede asentarse su concepto.

Algunos autores han hecho ciertas definiciones que en el fondo contienen la misma esencia: para Heyde, los sindica-

(21) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, Tomo II, México 1954, pág. 286.

tos son: ... las asociaciones profesionales de obreros, - empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros." (22)

Guillermo Cabanellas, menciona que sindicato es: "... to da unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender - los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales." (23)

La definición de Cabanellas coincide en parte con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

" Considera De Ferrari que debe definirse el Sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes." (24)

Este autor limita el concepto de sindicato a la " conexidad " o " similitud " de oficios que le exige, olvidando

(22) RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. pág. 67

(23) DE BUEN, Nestor, Organización y Funcionamiento de - los Sindicatos, Ed. Porrúa, México, 1983, pág. 45.

(24) RUPRECHT, Alfredo J. Op. Cit. pág. 69

a todos aquellos que podrían formarse de personas de ofi -
cios varios. El Maestro De Buen propone una definición que,
aunque breve, resulta muy clara; nos dice que sindicato -
es: "... la persona social, libremente constituida por -
trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses
de clase ." (25) Aquí De Buen casi coincide con la defini -
ción de la Ley Federal del Trabajo vigente; recordemos el
Artículo 356 que nos dice que Sindicato es: "... la aso -
ciación de trabajadores o patrones, constituida para el es -
tudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intere -
ses, " siendo más completa ésta última.

Si analizamos las anteriores definiciones, podemos notar -
que todas ellas cuentan con elementos comunes: a) el Sindi -
cato es una agrupación de personas; b) con fines comunes;
c) para la defensa de sus intereses.

Es claro que algunas definiciones tienden más a describir
a los sindicatos formados por trabajadores, olvidando a -
los que se forman por patrones. Esto se deriva de que en -
muchos países el sindicato patronal no ha prosperado lo su -
ficiente, siendo más bien organismos de carácter informati -
vo que de defensa de intereses; tal y como ha sucedido en
México.

d) **Naturaleza, Fines, Formas e Instrumentos de los Sindicatos.**

En el pasado no se podía hablar de Relaciones Colectivas de Trabajo, sino de conflictos colectivos de trabajo, pues como vimos en el Capítulo I las coaliciones y los sindicatos de trabajadores estaban prohibidas y aún más, las leyes penales tipificaban como delito participar en la formación de éstas uniones o asociaciones.

También por lo expresado en ese capítulo, podemos deducir que los obreros unidos temporal o permanentemente fueron quienes completaron y sistematizaron reiterativamente las más urgentes reivindicaciones obreras: o sea, el principio de que los derechos individuales nacieron por impulso colectivo; ; De ahí la imperiosa necesidad de la formación de los sindicatos y de su reconocimiento legal. ;

De lo anterior caemos en la cuenta que las relaciones colectivas se dan, como lo escribe el maestro M. de la Cueva (26), a partir de la "era de la tolerancia" y se formalizan y regu-

(26) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo I, pág. 17.

lan en la etapa del reconocimiento por las legislaciones.

El movimiento obrero presenta hoy dos características: -

a).- Asume tendencias favorables no sólo a la clase obrera, sino a la colectividad entera. No lucha ya tan sólo por reivindicaciones clasistas, sino que es toda una orientación política progresiva. b).- Multiplica los instrumentos que responden a cada una de las exigencias de elevación en los varios aspectos de la personalidad del trabajador; se trata de una promoción económica, política, social, cultural y moral.

Naturaleza y fines: El movimiento obrero está íntimamente vinculado con el pensamiento iniciado en la Revolución Industrial, que se caracteriza por el afán de lucro y la comparación entre capitalistas y trabajadores, y por el predominio de aquéllos.

Al darse cuenta el conglomerado obrero de su propia fuerza, organiza un movimiento que tiende a su elevación íntegra, se transforma en clase, en movimiento.

El movimiento obrero presenta características constantes y variables.

Son constantes:

1.- La legítima aspiración, por parte de los asalariados, -

de elevarse, de salir de la miseria moral y material, de obtener lo que en razón merecen.

2.- La determinación clasista que, superando las divisiones de raza, nacionalidad y credo, une a todos los que constituyen la clase obrera, velando por los trabajadores.

3.- La convicción de que para alcanzar los fines a que aspiran no cuentan con el auxilio de los patrones ni con el poder público, que por el contrario, los han obstaculizado.

El movimiento obrero debía, y debe desarrollarse entre los obreros, por los obreros y para los obreros, y tanto más vigoroso será, cuanto con más fuerza sea vivido por ellos.

" Los primeros e inmediatos apóstoles de los obreros han de ser obreros ".

Son variables:

1.- El origen, pues si bien generalmente surge por efecto de las miserables condiciones creadas por el liberalismo, en ocasiones es resultado de la acción de grupos religiosos o políticos, extraños, por lo tanto, al movimiento obrero.

2.- Los fines, ya que en algunos casos la elevación clasista se entiende sólo en el sentido económico, y en otros, se entiende como una elevación humana y espiritual a más.

de económica.

3.- El concepto que inspira y guía el movimiento, influyendo en los fines aún más que las condiciones económicas y sociales. Anarquismo o bakuninismo, laborismo, catolicismo social, etc., son doctrinas que ejercen decisiva influencia en los fines y naturaleza del movimiento obrero, y que dan lugar a distintas formas de acción.

4.- La articulación de los medios de superación, tales como sociedades mutualistas, organizaciones sindicales, cooperativas, políticas y educativas, mediante la diversa acentuación de alguno o algunos de ellos.

5.- La actitud hacia el Estado, que depende de la postura que éste asuma y de la concepción que inspire el movimiento. Aunque por mucho tiempo se opuso al Estado, hoy encuadra dentro de él, o se identifica, al menos teóricamente, con él, como ocurre en los Estados Bolcheviques.

6.- La actitud hacia la religión, ya que puede oponerse a ella, prescindir de ella o basarse en ella, lo cual depende de sus fuentes de inspiración.

El movimiento obrero lo realiza un grupo de individuos de la misma situación económica y social, que persiguen los mismos fines e interpretan sus exigencias con la misma sen

sibilidad. La esencia del movimiento obrero no consiste tanto en la identidad de las condiciones socio-económicas de sus componentes, cuanto en la interpretación común de carácter ético que de tales condiciones se haga.

En el movimiento obrero convergen no únicamente los intereses materiales de los trabajadores, sino también factores morales que son los que constituyen la energía directora y propulsora del movimiento hacia la elevación integral del proletariado. En el movimiento obrero cada proletario espera la solución no sólo al problema de su existencia, sino también al de la defensa y afirmación de su dignidad.

El movimiento obrero responde a la particular necesidad de reajustar el sistema socio-económico moderno fundado en el fenómeno del proletariado y del asalariado, y constituye una fuerza de reacción contra el criterio informador de la moderna estructura de la sociedad.

En el movimiento obrero los trabajadores han encontrado un mas difundido conocimiento del valor material y moral de las asociaciones que concurren a componerlo, de los instrumentos o conjuntos de instrumentos adecuados para la conquista de un nivel de vida mas elevado; una mas humana y completa valuación de sus exigencias, y una constante promoción de la clase obrera.

En el mismo movimiento los obreros han superado gradualmente la posición egoísta, y han adquirido una visión más completa y objetiva de los problemas de la clase trabajadora en relación con su solución respecto a cada individuo y al grupo. Han adquirido conciencia de la posibilidad concreta y manifiesta de lograr una reestructuración de la sociedad donde se superen las formas atomistas y disociativas para sustituirlas por orientaciones e instituciones conforme a una concepción de solidaridad.

El movimiento obrero requiere de la libertad como condición para realizarse, concibiéndola como un derecho imprescindible de carácter natural. En cuanto fenómeno asociativo presupone la adecuada solución de las relaciones entre las diversas organizaciones que lo estructuran y entre quienes las componen. Fascismo y comunismo constituyen ejemplos de formas asociativas en que el organismo se coloca sobre el individuo, privándolo de la libertad y sometiendo a las exigencias de la disciplina del grupo.

El movimiento obrero, como todo fenómeno asociativo, tiene su razón de ser en la tendencia innata en el hombre a llevar una vida de relación. Pero difiere de los demás fenómenos asociativos por las condiciones especiales socio-económicas de sus componentes, por los instrumentos con que opera y los fines que persigue.

Formas e instrumentos: La esencia del movimiento obrero es la iniciativa del trabajador dirigida a su elevación en todos los aspectos de la personalidad humana, a saber, los aspectos económicos, culturales, morales, sociales y políticos. Dicha iniciativa se expresa y opera en distintas formas, con diversos métodos, que tienen una tendencia determinada por la unidad de las condiciones y fines.

Las formas dependen de las características de la situación histórica, de los fines, de las posibilidades en un momento específico, o de la madurez de la clase obrera. Toda forma del movimiento obrero es válida en la medida en que es expresión de los anhelos obreros y responde fielmente a su causa. La forma en sí es modo de ser del movimiento obrero; con respecto al fin, es instrumento.

El movimiento obrero opera con las siguientes formas o instrumentos:

1.- **Instrumento mutualista.** La primera manifestación de la iniciativa y solidaridad obrera la constituyen las sociedades mutualistas; los trabajadores, en el cruel medio económico y social, sólo contaban con su propia ayuda para los casos de muerte, accidentes, enfermedades, invalidez o desocupación. Estas asociaciones, en las que madura la conciencia de unión y solidaridad, fundamento del movimiento -

obrero, no constituyeron instrumentos de oposición a los patrones; a través de ellas los trabajadores no buscaban mas que un remedio a su precaria situación.

2.- Instrumento sindicalista. Es la forma mas importante asumida por el movimiento obrero, la estructura mas sólida en que se expresa, y la mas apta para alcanzar sus fines.

Es el medio mas eficaz para modificar sustancialmente las relaciones de trabajo que dan lugar a la proletarización.

Se ha convertido en uno de los organismos mas relevantes en la sociedad contemporánea, porque han extendido sus objetivos a toda la comunidad; ya no lucha solamente por determinadas reivindicaciones obreras, lucha por modificar la conducta, no sólo de la industria privada, sino la del Estado mismo, como supremo regulador de la vida económica del país.

3.- Instrumento cooperativo. Son instrumentos de autogobierno, autoeducación y defensa. Toman múltiples formas según las necesidades que se trata de resolver en común.

Directamente no van encaminadas a la transformación de las estructuras económicas y políticas, pero sí indirectamente, en cuanto que son un medio eficaz de educación para la clase trabajadora.

4.- Instrumentos educativos y culturales. Los grupos -

obreros mas osados y mas maduros advirtieron que la eficaz promoción exigía la educación de las masas y, sobre todo, la de los dirigentes obreros.

Todo movimiento que intenta lograr una profunda revolución de ideas e instituciones, debe afrontar adecuadamente el problema de la educación y la cultura como condición de un feliz y concreto resultado. Porque conocer significa interpretar las exigencias propias con la sensibilidad común, - fruto del conocimiento de las mismas, tomar conciencia de la propia fuerza y capacidad, del fin al que se tiende y de los medios con que se opera.

A iniciativa de los trabajadores se han creado círculos de cultura, escuelas y universidades. Tienen especial importancia las instituciones obreras, sobre todo para militantes, como la Workers Educational Association inglesa, que se hacen intérpretes de las exigencias del trabajador en el mundo de la cultura.

Para asegurar el desarrollo de la cultura humana entre los obreros - la verdadera educación obrera - es necesario ponerlos en la posibilidad de desarrollar ellos mismos todas las riquezas de inteligencia, de sentimiento y de voluntad que poseen. Entonces nos encontraremos frente a una verdadera educación o cultura obrera.

5.- Instrumentos políticos. La evolución del movimiento obrero acentúa la importancia del factor político en las conquistas de la clase trabajadora, porque sin la actuación de los órganos públicos no puede realizar sus legítimas aspiraciones; las reformas estructurales deben concretarse por la intervención del poder legislativo.

La posición de las asociaciones obreras en la vida política no ha sido siempre la misma. Al principio no fue de absoluta desconfianza y rebelión, porque no se consideraba al Estado como órgano de opresión. Cuando éste se transforma en instrumento de la clase dominante y prohíbe la asociación por considerarla actividad delictiva, las mencionadas asociaciones demuestran una franca aversión hacia él. Esta actitud cambió al introducirse la democracia y madurar el movimiento obrero.

El método más eficaz de influir en la vida política es el que emplea el típico instrumento, el partido político.

Hay dos sistemas fundamentales para el desarrollo de la acción política obrera:

- a).- La creación en forma autónoma y directa de su propio partido político, como el Labour Party inglés.
- b).- Sin crear ningún partido, la adhesión a aquel partido cuyas aspiraciones coincidan con las de los trabajadores -

como ocurre en Italia, o limitarse a apoyar a aquellos hombres que en un partido ofrezcan mayor garantía de una política favorable a los intereses de los trabajadores, como hacen los sindicatos norteamericanos.

En la presente fase de su desarrollo, el movimiento obrero no puede negar su presencia animadora y orientadora en la vida política.

e) Los Distintos Sindicatos que prevé la Ley Federal del Trabajo.

En sentido estricto, no podríamos hablar de "diversas clases" de sindicato. En México, el Sindicato es, al fin, uno solo, en el sentido de que todos ellos persiguen un mismo fin, contienen los mismos elementos de constitución y cuentan con los mismos derechos y obligaciones. Sin embargo, - si es posible clasificarlos, de acuerdo a ciertas características especiales.

El Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica a los Sindicatos a fin de determinar la manera como éstos deben formarse. Dicho Artículo enuncia que los Sindicatos pueden ser:

1.- Gremiales.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Un ejemplo claro de sindicatos gremiales, lo encontramos en los de estibadores, carpinteros, choferes, etc. Como ya se ha expresado, estos sindicatos se distinguen porque sus miembros se identifican de acuerdo a la actividad que desarrollan. La Doctrina los llamó también "Organizaciones-Verticales", por existir entre ellos identidad de profesión o actividad.

2.- De Empresa.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Las empresas de cuyos trabajadores se forman estos sindicatos, pueden localizarse en alguna entidad federativa o bien en el Distrito Federal. Los sindicatos de empresa agrupan, pues, a todos los trabajadores que laboran en una misma empresa, pudiendo éstos realizar diversas actividades: trabajadores calificados, de intendencia, de mantenimiento, etc. El requisito esencial para que un sindicato se encuentre dentro de esta clasificación es que todos y cada uno de los trabajadores que lo formen presten sus servicios en una misma empresa.

3.- Industriales.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial. Podríamos dar como ejemplo de estos sindicatos, el de Transportistas de Guadalajara o al Sindicato Textil del Distrito Federal.

A éstos, se añade una modalidad diferente a los mencionados anteriormente: pueden realizar su contratación colectiva, mediante el contrato Ley.

El Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una ra

ma determinada de la industria, y declarando obligatorio - en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional. Dos de las industrias que cuentan con el Contrato Ley son: la textil y la azucarera.

4.- Nacionales de Industria. Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas Entidades Federativas.

Estos sindicatos pueden comprender todo el Territorio Nacional, ya que están en la posibilidad de agrupar a trabajadores de una o varias empresas que se encuentren ubicadas en dos o mas Entidades Federativas, existiendo como único requisito el que pertenezca a la misma rama industrial.

Al igual que los sindicatos de industria, los sindicatos nacionales de industria pueden celebrar Contrato Ley. Un ejemplo de éstos es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química.

Este tipo de sindicatos pueden ser también formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa que cuente con sucursales o establecimientos en varias Entidades Federativas, como es el caso de los trabajadores de Petróleos Mexicanos.

5. De Oficios Varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte. Esta última clase de sindicatos que establece el Artículo 360, han quedado relegados en nuestro país; en último término, debido al desarrollo e incremento de las industrias. Por esto, la creación de ese tipo de sindicatos no es muy común.

Es importante que el número de trabajadores de una misma profesión agrupados en el sindicato de oficio varios, no rebase de veinte; de ser así, este grupo de trabajadores podría constituirse en otro sindicato.

Al contrario de los sindicatos llamados "organizaciones verticales" que, como ya se explicó, son los sindicatos gremiales; los de empresa, industriales y los de oficio varios, son llamados "organizaciones horizontales", debido a que dentro de éstos no existe identidad de profesión o actividad y mucho menos de especialidad.

Estos son los diversos tipos de Sindicatos que define el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

ley reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, contempla otro tipo de Sindicato: el formado por trabajadores al servicio del Estado.

Por último, haremos mención a otro tipo de Sindicato que, como ya hemos dicho en capítulo anterior, en nuestro país no ha logrado el éxito que se desea: los Sindicatos formados por patrones.

El Artículo 361 nos dice que estos Sindicatos pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividad.

II.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas o Nacionales.

Estos organismos no han podido desarrollarse con éxito en materia laboral ya que, como ya se ha dicho, responden más a intereses económicos.

Podemos decir que una de las organizaciones patronales que realmente se ha preocupado por su aspecto laboral, es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); esta organización responde a proteger los intereses patronales y representa a sus asociados ante tribunales y autoridades del trabajo.

En México, y en nuestra opinión, debiera darse mas impulso a este tipo de organizaciones con el objeto de que tanto - los sindicatos de patrones como los trabajadores, defiendan adeucadamente sus derechos.

CAPITULO IV

LOS CONVENIOS LABORALES

a) Concepto de Convenio

Convenio deriva del vocablo latino "Conventio" y este a su vez de "Cum Venire" (27). (Cum: en compañía de, en unión de. Venire: venir, llegar a.) (28) así, etimológicamente el Convenio será la unión de personas para llegar a realizar o hacer algo. Ahora bien, históricamente a partir del Derecho Romano y siguiendo la obra del Profesor E. Pettit (29), en ella se asienta que "En todo Contrato hay una convención"; que "... cuando dos o mas personas se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado, se dice que hay entre ellas convención o pacto"; que "... las convenciones que tienden a crear un derecho: son las únicas que -

(27) PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, Editora Nacional, S.A., México, 1953, pág. 317, cita No. 2.

(28) Diccionario Ilustrado Latino-Español y Español-Latino, Ed. Aguilar, S.A. de Ediciones, Madrid.

(29) PETIT, Eugene, Op. Cit. pág. 317.

forman el género cuya especie es el Contrato. " Y en la página 318, indica que la convención sancionada por el Derecho Civil formaba un Contrato; nacen así los Contratos nominados; y concluye: " los contratos en Derecho Romano son, pues: Unas convenciones que están destinadas a producir obligaciones y que han sido sancionadas y nombradas por el Derecho Civil. "

De acuerdo a nuestro Derecho Civil vigente y siguiendo la tradición del Derecho Romano, también considera en forma categórica que, cuando dos o mas personas se ponen de acuerdo respecto a un fin determinado con objeto de producir efectos jurídicos amplios, estamos ante el Convenio y, cuando el acuerdo es para producir efectos jurídicos restringidos, estamos ante el Contrato, al definir el Código Civil vigente al Convenio en su Artículo 1792, como: "... El acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones " y al Contrato en su Artículo 1793 como: " Los Convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de Contratos. "

El Contrato se distingue en el Código Civil del Convenio, tomando en cuenta que para el primero se le asigna una función positiva, o sea, la creación y transmisión de Derechos y obligaciones; en tanto que para el Convenio en sentido -

estricto, se le da una función negativa: la de modificar o extinguir Derechos y Obligaciones. Ambas especies quedan comprendidas dentro del concepto de Convenio en sentido lato, de tal manera que éste es el acto jurídico plural que cumple las 4 grandes funciones que regula el Código Civil: crear, transferir, modificar o extinguir Derechos u Obligaciones. (30)

La anterior exposición tiene un doble fin: El primero para fundamentar metodológicamente el orden de los incisos de este capítulo, o sea, para exponer primero el género y posteriormente la especie; el segundo para hacer notar que el Derecho del Trabajo sigue, en esta materia y en otras, los principios y bases del Derecho Romano y del Civil o Derecho común, del cual no se puede separar de los conceptos y denominaciones esenciales derivados de aquellos, ya que en última instancia mantiene y debe mantener lo que llamamos los principios generales del Derecho.

Como podemos apreciar, igual sucede en la legislación laboral, que además de la Ley y con las limitaciones de la misma, son los actos jurídicos plurilaterales, convenios y -

(30) ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Tomo Quinto, Obligaciones, Volúmen I, Antigua Librería Robredo, México, 1951, pág. 129.

contratos - convenio en sentido lato - los que crean, -
transmiten, modifican y extinguen Derechos y Obligaciones.

Lo anterior sin llegar como anteriormente sucedía, de que las legislaciones de trabajo eran víctimas del desbordamiento del Derecho de las Obligaciones, derecho por excelencia patrimonial, el cual pertenece a esa zona de extensión artificial o figurada de aquel y, por lo tanto, en ese Derecho no pueden realizarse la totalidad de sus principios sin menoscabo de tales valores en juego; por una parte no bastan para regular el contenido de las relaciones del trabajo; por otra, determinan situaciones poco favorables para el trabajador, como por ejemplo: la teoría de la culpa en relación a los riesgos del trabajo.

En resumen, ha sido preciso sustraer las relaciones de trabajo del Derecho de las Obligaciones, en la medida de lo necesario.

Desde otro punto de vista, es claro que el Derecho del Trabajo tendrá que ir evolucionando y generará modalidades y terminología propias, como ha estado sucediendo, sin que se llegue a excesos que puedan crear confusiones conceptuales, o sea, sin llegar a extraviar ideas y figuras jurídicas propias del nuevo Derecho del Trabajo.

b) Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del Primero de Mayo de 1970, se encuentran claramente las denominaciones de actos jurídicos nacidos en el Derecho romano y recogidos por el Derecho Civil o Derecho Común, específicamente las del Derecho de las Obligaciones, por guardar en esencia las mismas características generadoras de efectos jurídicos y por lo cual, esta Ley tuvo que mantener necesariamente la misma denominación.

Así, en el Capítulo III: Relación y Contrato de Trabajo, de la mencionada Exposición de Motivos, podemos leer: "... pero se adoptó también la idea de Contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación del trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del Artículo 20 del Proyecto. "; y seguimos leyendo: " Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. "; y sigue diciendo que: " La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en los contratos de trabajo no pueden incluirse ninguna cláusula que implique una

renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores pero, no existe un criterio firme respecto de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios pro trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. " En seguida se expone la razón de la estructura normativa del Artículo 33 de la Ley, en cuanto a los Convenios llamados Individuales efectuados entre uno o varios trabajadores individualmente considerados con los Patrones, relacionando la novedosa regulación de los Convenios llamados Colectivos, o sea, los celebrados entre los sindicatos y los patrones, regulados en el Artículo 34; y en el Capítulo IV: Convenios Colectivos y Relaciones Individuales de Trabajo, se hace una exhaustiva exposición de la razón de tal Artículo, razón clara y reiterativamente tutelar de los Derechos Individuales de los Trabajadores.

También se explican los extremos que los legisladores pudieron haber adoptado: Por un lado la prohibición de tales convenios; por el otro dejar en libertad a las partes para celebrarlos sin ninguna restricción; concluyendo que se prefirió adoptar una posición intermedia en ambas especies de Convenios, expresándolo de la siguiente manera: " Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones, porque si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos

los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del Artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos: deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. "

De lo anterior, se colige que también en el Derecho del Trabajo como en el Derecho Civil, especialmente en su parte correspondiente al Derecho de las Obligaciones, el inveterado concepto esencial de Convenio y de Contrato, si- gue siendo el mismo, aunque actualmente, tanto en uno como en el otro, la voluntad de las partes ya no es tan soberana, pues en ambos existen derechos y regulaciones de carácter irrenunciables; y lo son precisamente para proteger o tutelar a la parte débil de los contratantes, dando se con mas frecuencia este tipo de normas imperativas en los siguientes contratos: Donación, mutuo con interés, arrendamiento, hipoteca, etc.; claro está que, en el Derecho del Trabajo y por las relaciones que codifica, sus

normas son de órden público, es decir, imperativas, y por ello existen mayor número de Derechos y prerrogativas a favor del trabajador con mayor cobertura normativa tuitiva.

Para sustentar lo expuesto en la primera parte de este inciso por lo que hace al uso del término Contrato, aparece en distintos Artículos de la Ley como son: Artículo 12.- Que se refiere al intermediario definiéndolo como la persona que contrata; Artículo 14.- En el cual hace responsable a las personas que utilizan intermediarios para contratación de trabajadores; Artículo 20.- En cuyo segundo párrafo define el Contrato Individual de Trabajo; Artículo 21.- En el cual se presume la existencia del Contrato y de la relación del trabajo; Artículo 31.- Se indica que los contratos y las relaciones de trabajo obligan En cambio en los Artículos 24, 25 y 26, quizá un tanto forzado, se elude el uso del término Contrato.

C) Convenio Individual de Trabajo.

Si la Ley Federal del Trabajo, como vimos en el inciso anterior, no prescindió del concepto Contrato, es claro que

aún restringida la autonomía de la voluntad de las partes, en las relaciones sociales regidas por el Derecho, siempre quedará algo de libertad y de autonomía en la actuación de los individuos o de las personas protagonistas de los fenómenos socio-económicos.

Así, aunque motivada la legislación laboral para disminuir las diferencias de condiciones existentes entre patrones y trabajadores, tutelando a éstos últimos y restringiendo e imponiendo especiales obligaciones a los primeros, la Ley laboral permite la celebración de convenios entre los trabajadores individualmente considerados y sus patrones; ya que de lo contrario sería imponer a unos y a otros, un sistema o régimen totalitario.

Es claro que estos Convenios no podrán referirse a derechos o prerrogativas a favor de los trabajadores; en primer lugar, por ser normas en esencia tutelares de los trabajadores; en segundo lugar y como consecuencia lógica por estar enunciadas en la Ley laboral como normas de Orden Público, o sea, imperativas; además de lo anterior y por mayoría de razón, tampoco se pueden permitir en estos convenios la renuncia a prestaciones devengadas por el servicio prestado - y a las indemnizaciones a que tuvieran derecho por los riesgos contraídos o realizados durante la prestación del servicio, ya que por su naturaleza, los primeros mencionados,

son imposibles de devolver o de compensar con algo distinto al pago convenido o fijado por la Ley, porque el trabajo no es una " cosa fungible ", los últimos, por ser biológicamente hablando, irreversibles, aunado a la idea de justicia legislativamente materializada en la figura jurídica, universalmente aceptada, del Riesgo Creado o de la Responsabilidad Objetiva.

Estos convenios generalmente guardan los elementos propios de esta figura jurídica, que son: El acuerdo de voluntades y objeto posible (material y jurídico) y, dentro de esa posibilidad está el extinguir o modificar obligaciones y derechos que usualmente se llevan a cabo para terminar con las relaciones de trabajo y consecuentemente con el Contrato Individual de Trabajo, o para modificar las condiciones de trabajo. Con respecto a éstas últimas, con una limitación en lo que se refiere a la voluntad de las partes, contenidas en la Ley en su Artículo 56: " Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, - salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley." y una imposición para ambas partes previstas en esta misma

Ley en el Artículo 57: " El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen. "

El Artículo 33 de la Ley Federal vigente es la única norma que regula el Convenio Individual de Trabajo, para modificar o extinguir derechos y obligaciones en el marco de la existencia de una relación de trabajo, por lo que se refiere a su segundo párrafo, ya que en el primero contiene un enunciado general de principios:

Artículo 33.- " Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. "

Los supuestos normativos de este Artículo no son figuras nuevas en la Ley de 1970, pues tienen sus antecedente en la Ley Federal del Trabajo de 1931; por lo que se refiere al primer párrafo, estaba en el Artículo 15: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores. Por lo que respecta al segundo párrafo, estaba en el Artículo 23: "Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez de berá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes. "

Ahora bien, después de comparar las disposiciones semejantes en ambas leyes, puede advertirse que en esencia contiene los mismos supuestos normativos tutelares y que, si hay algo novedoso en la Ley de 1970, es el párrafo que de termina cual autoridad del trabajo es la correspondiente, pues la anterior Ley no la expresaba y, por lo mismo, esos actos jurídicos enunciados bien se hubieran podido hacer ante las Juntas de Conciliación y ante Autoridades Administrativas como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

También puede apreciarse en el actual Artículo 33 la supre sión de los términos compensación y transacción, lo cual indudablemente fue un acierto en cuanto a este último, ya que si el principio general es de que los trabajadores no

pueden renunciar de los salarios y demás prestaciones devengadas por el servicio prestado ni de las indemnizaciones por riesgos profesionales, es claro que como bien dice el maestro De la Cueva (31) analizando el término trasmisión, no puede haber sesión o partición de tales derechos, pues de otra forma caeríamos en el concepto de renuncia parcial de derechos, por esencia indivisibles, violándose de esta manera el principio absoluto de irrenunciabilidad de ellos. Siguiendo al maestro De la Cueva, (32) la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y el criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación solo son irrenunciables, aunque resulte reiterativo, las prestaciones devengadas y las indemnizaciones por riesgos profesionales por el servicio prestado, pues corresponden a la contraprestación esencial de la relación de trabajo.

Por otro lado, no existe ninguna prohibición expresa en la Ley por la cual no se pueda convenir, liquidar o compensar las conquistas o ventajas obtenidas por los trabajadores, superiores a los mínimos legales: luego entonces, el trabajador a través de un Convenio Individual sí

(31) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo I , pág. 375

(32) DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo I , pág. 375

podrá modificar y terminar alguna o algunas de ellas mediante convenio de liquidación o compensación; considerando que la forma mas cercana a la equidad en estos casos de liquidación o convenio, sería por medio de la " compensación ", palabra y concepto que extraña no se haya incluido en el vigente Artículo 33, existiendo atinadamente en el Artículo 98 de la Ley de 1931. La transacción existe en el Derecho del Trabajo, pero sólo en lo que se refiere a las indemnizaciones correspondientes a situaciones en las cuales el derecho a ellas esté condicionado, a juicio arbitral previo o que tales derechos se encuentren sub-judice; dicho de otra manera, el derecho está sujeto a ser probado por los hechos que integren la legalidad de la causa; más si se tiene en cuenta la función conciliatoria de los tribunales del trabajo.

Una y otra posiciones expuestas tienen su razón de ser; los primeros son derechos o garantías esenciales a favor del trabajador, preexistentes; son garantías sociales; los otros derechos ó condiciones de trabajo ó prestaciones adquiridas por negociación individual o colectiva, o por voluntad de la parte patronal, que están sujetos a los avatares económicos. Aún más, en el caso de que el trabajador o el patrón soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, del salario,

etc., dicha solicitud se lleva a cabo a través de un juicio arbitral, y por lo tanto, puede terminar por transacción, desde luego sin menoscabo de los derechos o prerrogativas mínimas, que a favor del trabajador prevé la Ley.

Por lo anteriormente expuesto se pueden hacer varias observaciones. Por lo que respecta al término Liquidación, generalmente se lleva a cabo cuando el trabajador y el patrón, por mutuo consentimiento, dan por terminada la relación de trabajo que los ligaba y además, en él se expresan las cantidades y conceptos del pago hecho por el patrón de las prestaciones devengadas por el servicio prestado. Cabe hacer notar que en estas Liquidaciones es común que el trabajador declare que no sufrió, durante el tiempo que laboró con ese patrón, ningún accidente de trabajo " ni enfermedad profesional alguna ", lo cual resulta oficioso, pues bien sabido es que muchas enfermedades profesionales se presentan y determinan varios meses o años después de adquiridas y como se ha repetido: Es nula la renuncia de los trabajadores a las indemnizaciones por riesgos de trabajo. Las legislaciones mexicanas - 1931 y 1970 - atinadamente recogieron en sus Títulos correspondientes a la Prescripción, la lentitud con que a veces se presentan las enfermedades profesionales, al disponer que las acciones para reclamar las indemnizaciones por esta causa, prescriben en dos años.

Concatenadamente a lo último expuesto, aunque menos frecuente por la vigencia de la Ley del Seguro Social, la Liquidación también se aplica para el pago de indemnizaciones por riesgos profesionales.

Por medio de este acto jurídico, también se puede liquidar la diferencia de salario, cuando éste, lícitamente, se reduzca.

Por lo que respecta a los Convenios, comunmente se llevan a cabo para modificar, por mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo o el salario o ambos. Rara vez se llevan a cabo para confirmar modificaciones de salario o de condiciones de trabajo que se realicen por mandato legal o por Laudo, por ejemplo: Modificación de salario mínimo o por el ejercicio de las acciones de nivelación de salarios o de reducción de jornada; pues es claro que el patrón no podrá modificar las condiciones de trabajo ni el salario, sin el consentimiento del trabajador.

Cabe hacer notar que tanto para las modificaciones de las condiciones de trabajo como del salario, es frecuente que éstas se hagan por medio de Compensación, es decir, que se sustituyan por otras de igual significación para el trabajador o de igual o similar valor.

De esta manera podemos observar que de los Convenios Individuales de Trabajo, los mas sanos y equitativos serán aquellos que se hagan bajo el sistema de Compensación.

Una cuestión de especial importancia acerca de los Convenios, estriba en la validez de ellos, si no son ratificados y aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no contengan renuncia a los salarios y prestaciones devengadas, ni a las indemnizaciones a que tengan derecho por riesgos profesionales contraídos con motivo o en ejercicio del trabajo, ni que se reduzcan los mínimos ni se eleven los máximos que como prerrogativas o derechos básicos de los trabajadores, están enunciados en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos, aparte las salvedades expresadas en los dos párrafos anteriores, que los Convenios tendrán plena validez jurídica aún cuando no sean ratificados y aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Este ha sido el criterio definido y constante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, creando jurisprudencia definida en este sentido, la cual no ha sido modificada durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970; se transcribe a continuación un extracto de este criterio que ha sentado jurisprudencia:

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. (33)

El Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquéllos, el convenio es válido, aun cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva.

Tomo

XLIX.-	Alvarez Rafael	960
LVIII.-	Enrique Rabinobitz	127
LVIII.-	Cruz Leopoldo de la	137
LXI.-	Empresa Teatral y Cinematográfica de Reynosa, Tamps.....	3418
LXII.-	Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana	2491

Semanario Judicial de la Federación.

Con respecto a un tema íntimamente ligado a los Convenios Individuales de Trabajo, tenemos el referente a las Cartas Renuncia que dirigen los trabajadores al patrón, dando por terminada la relación de trabajo, y que generalmente se acompañan de un Recibo Finiquito, dando por satisfecho el pago hecho por el patrón de los salarios y prestaciones a

(33) LEGISLACION SOBRE TRABAJO. Ediciones Andrade, S.A.
8a. Edición, México, 1966.

que tenían derecho. Con respecto a la validez de estas Cartas Renuncia y Recibos Finiquitos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha sustentado criterios consistentemente uniformes en el sentido de que, para su validez, no se requiere ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ni la aprobación de ésta, como lo expresan claramente, entre otras, las siguientes ejecutorias:

Artículo 98.- RENUNCIA Y RECIBO FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO. (34)

La renuncia hecha por escrito por un trabajador, dando por terminado voluntariamente su contrato de trabajo, así como el recibo finiquito que expida, no son documentos que requieran para su validez, que sean aprobados por las autoridades del trabajo correspondientes, toda vez que no consignan actos que se encuentran comprendidos en el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo. Amp. Dto. 9416-43-71.- León Trigos.- Fallado el día 5, por unanimidad de cuatro votos.- Rev. Trab. Julio de 1944.

Artículo 98.- FINIQUITO, SU VALIDEZ.

Un recibo finiquito extendido por un obrero a su patrón, constituye un acto unilateral de quien lo signa, y, por tanto, no es convenio que para que tenga validez deba hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes, y tampoco actos de compensación o liquidación, porque no proviene del patrón proponentes, sino del mismo obrero, que en esa forma da por terminadas sus relaciones contractuales con su patrón, entonces

tiene su signatario la acción consiguiente para demandar su nulidad; pero si no la intenta, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden declarar la nulidad de ese recibo.

Directo 1615/1946. Colgate Palmolive Peet, S.A. Resuelto el 4 de septiembre de 1946, por mayoría de 4 votos, contra el del señor ministro Islas - Bravo.- Rev. del Trab., octubre de 1946.

Otro aspecto interesante acerca de los Convenios Individuales de Trabajo que se ratifican ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para ser aprobados por ésta, es la práctica generalizada de la mencionada autoridad jurisdiccional, consistente en la fórmula del Acuerdo que hace recaer con motivo de la aprobación de los mencionados Convenios; esta fórmula reza así: " LA JUNTA ACUERDA: se tiene por celebrado el presente Convenio entre las partes que se indican al rubro y por ratificado el mismo, al tenor del clausulado que se contiene en la presente Acta, aprobándose el Convenio mencionado por no contener cláusula contraria al derecho, a la moral y a las buenas costumbres y con apoyo en los Artículos 33, 53 fracción I, 987 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo se condena a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar, como si se tratara de Laudo Ejecutoriado elevado a la categoría de Cosa Juzgada, debiendo estarse por lo demás a lo ordenado en el presente acuerdo. NOTIFIQUESE.- Notificados los com

parecientes y al calce los CC. representantes que integran la Junta Especial - DOY FE. "

Lo interesante estriba en que, si por voluntad de las partes y por acuerdo expreso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, estos Convenios se elevan a la categoría de Laudo Consentido y ejecutoriado, y sin ser el tema del presente trabajo de carácter procesal, ni siendo en lo personal experto en Derecho Procesal del Trabajo, ni en materia de amparo, considero que caben dos cuestiones: En caso de que el Convenio ratificado y aprobado contuviera renuncia alguna a derechos y prestaciones devengadas por el trabajador, si se está al acuerdo de la Junta declarando tal Convenio como Laudo consentido y ejecutoriado, elevándolo a la categoría de Cosa Juzgada, jurídicamente el trabajador ya no tendría acción ni defensa alguna. La otra cuestión sería: Si jurídicamente no puede operar el acuerdo de la Junta como Laudo consentido y ejecutoriado y elevado a la categoría de Cosa Juzgada, podríamos, quizá, temerariamente, decir que es un vicio de práctica extra-legal que conlleva a las partes a un engaño. En lo personal me inclino a cuestionar la validez de los términos de tales acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aquí transcrito.

La realidad práctica de ratificar los Convenios Individua-

les de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje,
es para lograr seguridad jurídica acerca de la veracidad -
del contenido del convenio.

d).- **Convenio Colectivo de Trabajo.**

El contenido del Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo vigente - 1970 -, se puede considerar que es novedoso, ya que por primera vez en la Legislación Laboral Mexicana, ~~a través de una norma general,~~ regula los Convenios Colectivos en la siguiente forma:

" Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.

II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente de terminados; y

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 437. "

En la Exposición de Motivos se expresa el reconocimiento y la validez de ellos, con una argumentación similar a lo expuesto para fundamentar la validez de las liquidaciones

y convenios individuales, o sea: por un lado la prohibición de los convenios y por el otro, dejar en libertad a las partes para celebrarlos sin ninguna restricción; concluyendo que se prefirió adoptar una posición intermedia.

Examinando las fracciones del transcrito Artículo 34, vemos que la fracción I tiene una validez, fuerza jurídica y una lógica irrefutable, pues está claramente acorde con los Principios Generales de Derecho, acerca de que la vida de una norma se extiende desde que la autoridad la promulga hasta su abrogación por otra norma, que la validez temporal de una norma nace en el momento en que ha sido promulgada y se proyecta hacia el futuro y que es un absurdo, tanto lógico como jurídico, pretender que la validez temporal se extienda en el pasado a un momento en que aún no existía la norma; es lógico que no pueda aplicarse a tiempos pasados sino a los venideros; también es concordante con la Garantía Individual Constitucional de no dar efectos retroactivos a las leyes en perjuicio de persona alguna; está también debida y lógicamente concatenado con las garantías, también constitucionales, de protección para el trabajador, también llamadas Garantías Sociales, y finalmente con el espíritu y las normas que informa y regulan el trabajo personal subordinado.

Cabe hacer notar que de la forma en que está redactada esta fracción, tal parece que la principal preocupación del Legislador, no fue tanto la de evitar la aplicación retroactiva de las normas de los Convenios Colectivos, sino que a través de ellos se deslizaran cláusulas que pudieran actuar sobre los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones derivadas de los servicios prestados, y que por lo mismo, fueran usados para ocultar violaciones a los principios del Artículo 33 expuestos en el inciso anterior.

Por lo que respecta a la fracción II, bien podemos notar lo claramente lógica de ella, en razón de que si esta norma está regulando los convenios colectivos, no tiene razón de referirse a trabajadores individualmente determinados, pues para ello existe en la Ley el Artículo 33 que regula los Convenios Individuales; además esta opinión se relaciona en forma directa e inmediata con lo que expresamos en el párrafo inmediato anterior, acerca de la fracción I.

La Fracción III del Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo que se está comentando, guarda una relación estrecha con otra norma de la misma Ley que tutela los Derechos de los trabajadores mas antiguos con respecto a los de menor antigüedad, en una empresa o establecimiento, y sentimos

que en el fondo se trata de proteger a los trabajadores de más antigüedad y con derechos más amplios en razón del mayor número de años de prestación de servicios, pues con este criterio se protege a quien más puede perder, no solamente por cuanto a la extensión o ampliación de algunos derechos en razón de la antigüedad, como es el caso de las vacaciones, sino también protege al trabajador de más edad, pues en razón de ella le será más difícil volver a encontrar empleo, ya que por regla general quien más antigüedad tiene, tendrá mayor edad.

A esta exposición general acerca de los Convenios Colectivos de Trabajo, cabe hacer las siguientes consideraciones: La Doctrina y la Exposición de Motivos de la Ley vigente al referirse a este tipo de Convenios, por lo general, utiliza el término de " Convenios Colectivos ".

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 34 que expresa las normas generales que deberán regir para éstos, los restringe a los celebrados por los sindicatos: " los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos "; lo cual no debiera ser así, pues se pueden exponer dos ejemplos genéricos: En los conflictos colectivos de naturaleza económica, Capítulo XIX del título Catorce, que son los procedimientos que deben seguirse cuando se trate de algunos casos, de las suspensiones y de las terminaciones co -

lectivas de la relación de trabajo, a través de la conciliación, pueden terminar por Convenio entre las partes --
 - Artículo 901 - y los pueden plantear no solamente los sindicatos de trabajadores titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, sino también por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional - Artículo 903 -.

No solamente los sindicatos pueden celebrar Convenios Colectivos sino también los trabajadores de una empresa o establecimiento, formando una mayoría ante los conflictos que se tramitan por los procedimientos especiales del Capítulo XVIII del título Catorce, que son los procedimientos que también deben seguirse cuando se trate de otros casos de las suspensiones y de las terminaciones colectivas de la relación de trabajo, como son: Acciones colectivas que derivan de la obligación de Capacitación y Adiestramiento, subsanar las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o revisar las disposiciones que se estimen contrarias a la Ley en normas de trabajo de éste, etc.

En cuanto a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, la Ley indica que debe hacerse a través del procedimiento previsto por la misma para la solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, según el caso (Artículo 398 y 415 fracción I), tan

to por los patrones como por los sindicatos, y dicha solicitud invariablemente concluirá con un Convenio Colectivo o un Acuerdo Colectivo que en el género también es Convenio.

Dentro de este contexto general la Ley regula un caso que pudiéramos llamar de excepción: se trata de la reducción de personal, cuando ésta se genere por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (Artículo 439), pues en estos casos el Convenio lo celebrarán libremente las partes sin intervención alguna de las autoridades y sin seguir algún procedimiento previo, desde luego dentro de las normas generales del tantas veces mencionado Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer notar que es práctica generalizada en los Convenios Colectivos de Trabajo, que no hayan sido celebrados para dar por terminado un conflicto sometido a la autoridad jurisdiccional, se ratifica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para ser aprobados por esta y, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el Acuerdo que los tienen por celebrados, por ratificados y por aprobados, en su parte final emplea la siguiente fórmula: " Por exhibido y ratificado por los mismos el convenio que antecede. Como lo solicitan los comparecientes, y toda vez que el convenio en cita no contiene cláusula alguna contraria al derecho,

con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 33 y 753, Fracción II, 836 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de aprobarse y se aprueba el mismo en todas y cada una de sus partes, obligándose a los que lo celebran a estar y pasar por dicho convenio, en todo tiempo y lugar como si se tratara de laudo ejecutoriado elevado a la categoría de cosa juzgada.

Por lo anterior, es de insistirse en lo expuesto en este Capítulo, en lo relativo a los Convenios Individuales de Trabajo.

Lo antes transcrito esta tomado de los facsímiles (machos) de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría Auxiliar de Huelgas de la misma Junta, llamando mucho la atención que al apoyar su acuerdo en artículos de Ley Federal de Trabajo, no incluyan el Artículo 34, tratándose, precisamente, de Convenios Colectivos.

e) **Contrato Colectivo de Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla con la denominación de " Contrato " solo dos figuras jurídicas con se su ales.

El " Contrato Individual de Trabajo " y el " Contrato Colectivo de Trabajo. "

Con respecto al primero, hemos hablado de él en el Capítulo II, al tratar el tema de " Las Relaciones Individuales de Trabajo " y del cual nuevamente, en forma somera, nos referiremos mas adelante en relación a este tema.

El segundo de ellos, también se le ha denominado por los tratadistas como Convenio Colectivo, Pacto Colectivo, Concordato de Trabajo, Convención Colectiva de Trabajo, etc. Así, podemos apreciar que de las distintas formas de llamar al Contrato Colectivo de Trabajo, no deja de ser, en el fondo y en esencia un Convenio, aún cuando la voluntad de las partes o el consentimiento libre de ellas, especialmente por lo que se refiere al patrón esté legalmente muy restringida.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el Contrato Colec-

tivo de Trabajo; " se celebra entre un grupo de obreros u organización sindical con un patrón o grupo patronal o entre sindicatos (patronal y obrero) con el fin de establecer las normas de trabajo. " (35)

Como hemos visto, el Contrato Colectivo de Trabajo surge en el momento en que la fuerza de los trabajadores y de los sindicatos obligan a los patrones a otorgar ciertas prerrogativas y derechos, con el fin de mantener la paz social, o como lo expresa la Ley, obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Con motivo de esta conquista obrera, el Contrato Colectivo de Trabajo, también denominado "Convención Colectiva", se nos muestra con un significado diferente del que siempre se le había atribuido al Contrato por influencia eminentemente civilista.

En efecto, pues mientras que en el concepto tradicional impera la voluntad de las partes, en la contratación colectiva de trabajo, por encima de los contratantes se encuentra el derecho objetivo, es decir, en la celebración

(35) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, 3a. Edición Corregida y aumentada, México, 1975, pág. 384.

de un convenio colectivo laboral existen normas que ya se encuentran en la Ley Federal del Trabajo y que, por mandato legal, deben estar plasmadas en este tipo de contratos.

Por lo anterior, se limita sensiblemente el concepto de autonomía de voluntad, ya que las relaciones entre los trabajadores organizados y el patrón deben sujetarse, en su mayor parte, a las normas protectoras y reivindicadoras establecidas en favor del trabajador.

Otro elemento que diferencia al Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato Civil, radica en el hecho de que esta convención laboral siempre será objeto de la lucha de las clases obreras, impuesto por la fuerza de la actuación profesional de los trabajadores, al tener como instrumento el derecho de huelga siendo su objeto el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y la obtención, a través de él, de reivindicaciones sociales.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 386, nos define al Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos: " El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de -

patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos. " (36)

De la definición legal antes descrita, podemos hacer ~~mención de algunas ideas que inspiran:~~ a) por principio de cuentas vemos que en la definición de referencia, no se hace mención alguna de la naturaleza especial de este contrato, situación que nos podría inducir a pensar que el Contrato Colectivo de Trabajo es similar en cuanto a derechos y obligaciones al contrato tradicional defendido por los tratadistas civiles. Sin embargo, esta naturaleza especial que hemos comentado la encontramos en preceptos legales posteriores al aquí referido, por lo que, haciendo un estudio en su conjunto de la Ley Federal del Trabajo, se presenta claramente esta naturaleza especial del Contrato Colectivo de Trabajo.

b) Otra situación interesante que se desprende de esta noción legal, es que este convenio lo pueden celebrar " uno o varios sindicatos de trabajadores "; al respecto, en la propia ley, se señalan las reglas que deberán seguir

(36) Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentada, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa.

se para el caso de la concurrencia de varios sindicatos interesados en celebrar un contrato colectivo, siendo las mismas las siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II.- 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:

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán 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 formen parte del sindicato de empresa o de industria.

c).- En cuanto se refiere a que el contrato se puede celebrar con uno o varios patrones y sindicatos de patrones, la única situación que se da generalmente en la práctica es la celebración con un solo patrón, considerando que la sus-

cripción de un contrato colectivo con varios patronos o sindicatos de patronos difícilmente se vería en la práctica. - Ahora, si hablamos del Contrato Ley, esta concurrencia de varios patronos o sindicatos de los mismos, es una de sus características principales.

d). - Finalmente, el hecho de que el contrato se pueda celebrar entre una o mas empresas o establecimientos, fomenta la unidad de la clase trabajadora, ya sea en una misma empresa o en una rama industrial.

Algunos tratadistas han intentado explicar la naturaleza de esta figura como de Derecho Privado, en tanto que otros lo han pretendido hacer en base al Derecho Público; sin embargo, ambas corrientes no son exactas, ya que por lo menos en México, el Contrato Colectivo de Trabajo no es ni privado ni público, ya que siendo este convenio un objeto de lucha impuesto por la clase obrera, por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y la huelga, como instrumento para obtenerlo, a fin de lograr el mejoramiento de las condiciones generales de los trabajadores a la vez que obtener reivindicaciones sociales, es evidente que la naturaleza jurídica de esta institución se origina a partir del Derecho Social.

Como antes hemos notado, el Contrato Colectivo de Trabajo,

es capaz de contener las características generales de los contratos del Derecho común, como son:

- 1.- Es un contrato normativo en virtud de que establece las condiciones generales según las cuales deben prestarse los servicios.
- 2.- Es bilateral, ya que el mismo en esencia sólo tiene dos partes contratantes, aunque la intervención de la legislación positiva vigente es importante para la integración del mismo.
- 3.- Es consensual, debido a que la voluntad de las partes juega un papel importante en él, inclusive para ser revisado, modificado y hasta para darlo por terminado, aún cuando esta voluntad se encuentre limitada por la naturaleza imperativa de la legislación laboral.
- 4.- Es sinalagmático, en virtud de que del mismo se derivan derechos y obligaciones entre las partes.
- 5.- Es profesional porque regula las relaciones profesionales entre las partes.
- 6.- Puede ser temporal o por tiempo indeterminado.

Para tener una idea del clausulado que contiene un Contrato Colectivo de Trabajo, es importante referirnos a la clasificación que de las mismas hace el maestro Mario de la Cueva. (37)

El maestro considera que el Contrato Colectivo de Trabajo se integra de cuatro partes:

- 1.- La envoltura protectora que se forma por el campo de aplicación del Contrato, duración, revisión y terminación del referido Contrato.
- 2.- El Elemento Normativo es el relativo a las prestaciones incluidas dentro del mismo, y constituye la esencia del Contrato compuesto por las condiciones generales de trabajo, que regulan la existencia de Contratos Individuales, entre otras cosas.
- 3.- Elemento obligacional, que son las normas que se contraen a las relaciones con el Sindicato como institución

(37) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1984, Tomo II págs. 440, 441, 446, 447 y 464.

y el patrón.

4.- El elemento ocasional, que son las cláusulas meramente circunstanciales.

El maestro Baltasar Cavazos Flores (38) afirma que el elemento normativo del Contrato Colectivo comprende las condiciones mismas de trabajo de la empresa; asimismo hace mención a lo que la Ley establece en relación al Contrato Colectivo, mismo que debe integrarse con el monto de salarios, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, descansos y vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

Estas cláusulas contienen los derechos que las partes pactan en favor de terceros, es decir de los trabajadores y se refieren principalmente a la compensación, jornadas de trabajo, descansos y demás prestaciones que se disfruten individualmente por los trabajadores.

Este tipo de cláusulas tienen la característica de ser generales y de regular los contratos individuales de trabajo.

(38) CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo - en la Teoría y en la Práctica, Ed. Coparmex, Méx.

1972, pág. 411.

jo, como lo apunta el Artículo 24 de la Ley, al expresar en su primer párrafo: " Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. "

Es el resultado de la substitución que la contratación colectiva hace de la individual. Algunos autores mexicanos como Baltasar Cavazos y Mario de la Cueva, consideran el elemento normativo como el elemento esencial del contrato, siendo además el criterio adoptado por nuestra misma ley al determinar que la ausencia del factor compensación (tabulador de salarios) nulifica al contrato.

Por otro lado, el tratadista Euquerio Guerrero, divide el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente forma:

- a).- Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.
- b).- Normas que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas.
- c).- Normas de tipo administrativo. (39)

(39) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edición propiedad del autor, México, 1962, Tomo II, págs. 61 y 62.

Existen procedimientos y formalidades para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo; las principales son:

1.- Es obligación para la parte patronal celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, cuando los trabajadores así lo soliciten, en tanto que, para los trabajadores es un derecho opcional.

Para el caso de que el patrón no quisiera celebrar el Contrato Colectivo, los trabajadores podrían ejercitar su acción legal de firma del mismo, por la vía ordinaria, o bien, a través del emplazamiento a huelga en términos del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse necesariamente por escrito, ya que en caso contrario, el mismo sería nulo o en todo caso no tendría el carácter de Contrato Colectivo de Trabajo sino otro tipo de convenio.

3.- La Ley Federal del Trabajo establece el contenido mínimo que deberá tener todo Contrato Colectivo de Trabajo, siendo estos los siguientes:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarquen.
- III.- Su duración, o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de salario.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En relación con el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley prevé una nulidad absoluta de los contratos colectivos de trabajo en las cuales falte la determinación de los salarios. Por el contrario, si llegase a faltar las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, etc., se aplicarán supletoriamente las disposiciones legales.

4.- Es importante la obligación legal que impone la Ley del Trabajo en el sentido de que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, se extiendan a todas las

personas que laboren en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato titular que lo haya celebrado, lo anterior con la excepción de los trabajadores de confianza, para el caso de que se les haya eximido expresamente de estos derechos en el propio Contrato Colectivo.

5.- Una vez celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, para que surta plenamente sus efectos legales, deberá ser depositado ante la autoridad del trabajo correspondiente, entregándose, por lo menos, un ejemplar del mismo a cada una de las partes contratantes.

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, podrá solicitarse por lo menos 60 días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo de terminado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Sin embargo, el artículo 399 bis, establece que tratándose de los salarios, la obligación de revisarlos es anual, solicitud que deberá hacerse cuando menos 30 días antes del

cumplimiento del año del convenio celebrado.

Asimismo, la ley establece mediante apercibimiento expreso que si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos antes señalados, el Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogará por un término igual o continuará indeterminado.

En relación con la revisión, es importante establecer qué sujetos pueden solicitarla:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes pueden solicitarla.

II.- Si se celebró por varios sindicatos, la revisión se hará siempre que la solicite el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos por conducto de sus representantes.

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% del total de los trabajadores afectados por el contrato.

Esta última posibilidad generalmente no se da, porque difícilmente un patrón solicitaría la revisión del contrato en virtud de que, revisar significa aumentar prestaciones y en la práctica, ésta sólo se obtiene a base de conquistas y lu

chas obreras y no por convencimiento propio del empresario.

En cuanto a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo podemos encontrar alguna semejanza entre nuestro contrato a estudio y el tradicional, por lo tanto, tenemos como causas para la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo las siguientes:

- I.- Por mutuo consentimiento.
- II.- Por terminación de la obra.
- III.- Por los casos previstos en el Artículo 434 de la Ley de la materia. Siempre y cuando el cierre de la empresa o establecimiento, el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento; cuando se trate de un sindicato de industria o nacional de industria, éstos seguirán surtiendo sus efectos en las demás empresas o establecimientos.

CONCLUSIONES

Primera.- El individuo es un ser libre por naturaleza y lo es en relación de su facultad de raciocinio y libre albedrío. El es el creador de su propio destino.

Segunda.- En razón de lo anterior y por ser un ente social por naturaleza, dentro de la sociedad limita sus libres acciones en razón de respeto a las acciones libres de sus semejantes; con este proceder tiende a lograr la coordinación armónica entre todos los miembros.

Así, le quedan y preservará facultades de acción inalienables; a estas últimas facultades les llamamos derechos o garantías o prerrogativas que nadie le deberá restringir y mucho menos quitar. Por lo mismo, cuando un grupo social o una sociedad organizada configurando el concepto de Estado otorga o reconoce un Derecho, a una persona o a un grupo social está devolviendo o afirmando lo que se había quitado o lo que se había negado.

Tercera.- La sociedad humana, tomándola como género de muy variadas especies, es imperfecta: de ahí que a lo largo de toda la historia del género humano se presenten abusos de un individuo sobre otro, de un grupo social sobre otro, de una sociedad amplia y compleja sobre otras y de sociedades organizadas y estructuradas en el concepto Estado sobre otros Estados. Generando en su propio universo social los negativos efectos de la falta de coordinación y armonía entre sus miembros.

Cuarta.- A lo largo de la historia, podemos observar que el obrero aislado fue objeto de abusos e injusticias a pesar de ser uno de los elementos indispensables del progreso social.

Quinta.- Cuando el obrero tuvo conciencia de clase y se unió y organizó, su participación en el progreso humano constituye el movimiento obrero. Sin excluir a las otras clases sociales de su deber de colaborar con el proletariado para lograr sus ideales de superación, corresponde a la clase trabajadora principalmente ocuparse en lo que es su derecho y su deber: su propia elevación.

Sexta.- El movimiento obrero es la aspiración en la clase trabajadora hacia una vida mas digna de vivirse - en el entorno de la sociedad organizada que le co rrespondió, que la lleva a defender sus intereses colectivos y a mejorar material, intelectual, cul tural y moralmente sus propias condiciones. Esta plenitud de la vida humana se logra por la educa ción del obrero, no por imposición de ideas, sino por la ampliación de su capacidad para formarse - sus propias ideas y ejercer su libertad y a des - proletarizar al obrero.

Septima.- Como todo fenómeno asociativo, se basa en la ten dencia humana a llevar vida de relación; pero se diferencia de los demás fenómenos de esta clase - por las especiales condiciones socio-económicas - de sus componentes, por los instrumentos con que opera y por los fines que persigue. El problema - obrero no puede resolverse sino refiriéndose a la dignidad humana.

Octava.- Dentro de un contexto socio-económico capitalista en el cual nos desarrollamos, es necesario que el Estado oriente la organización económica en bien de todos los ciudadanos, y no de una clase privi -

legiada y que los mismos capitalistas introduzcan reformas, responsabilizando a los obreros en el proceso de producción retribuyéndolos justamente y considerándolos en cierta forma como asociados a ellos.

Novena.- El movimiento obrero aspira a la elevación colectiva del proletariado, al reconocimiento de su libertad y dignidad. El Sindicato no es más que una forma o instrumento, si bien el más importante y eficaz del movimiento obrero. No es producto de doctrinas o escuelas sino una consecuencia del régimen capitalista y de sus abusos.

Décima.- El Sindicato, dentro de un sistema de empresa y mercado de trabajo libres, y en el orden político bajo la forma democrática que reconoce los derechos individuales y la libertad de la persona frente al Estado, puede ser el instrumento que mas coadyuva al fin de coordinación y armonía de los factores de la producción, para no caer en los extremos de abusos del liberalismo económico, ni a la opresión del totalitarismo.

Décima Primera.- En cuanto a los Convenios Individuales de Trabajo y considerando que el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos tiene las facultades y obligaciones, entre otras, las de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia - Artículo 89, Fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - los Convenios y liquidaciones, (que también debieran estar incluidas las compensaciones), que se consideren necesario ratificar, no solo debieran hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino también ante la Junta de Conciliación y ante las autoridades administrativas laborales, que la Ley les impone y otorga obligaciones y facultades de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y de certificar o dar fé de hechos; en este caso correspondería a la Inspección de Trabajo. - También éstos convenios debieran ratificarse ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que dentro de sus facultades se

encuentran las de la defensa del trabajador y la función de conciliación Ex-Judice.

Décima Segunda.- A partir del momento mismo en que se dá la relación de trabajo, se adquieren por el trabajador todos los derechos y prerrogativas fundamentales y generalmente tuteladas, que la Constitución en su Artículo 123 y en la Ley reglamentaria de éste, prevé para el trabajador. Varios de estos derechos y prerrogativas, durante el desarrollo o persistencia de la relación de trabajo, conocida comunmente como antigüedad, los acrecienta y en su caso, puede obtener otros.

Podemos considerar que en los Convenios de Trabajo tanto individuales como colectivo, pueden pactarse compensaciones, reducciones, liquidaciones de prestaciones o modificaciones de condiciones de trabajo o de salario, pero solo en la parte acrecentada, sin que se pueda considerar que éstos actos impliquen renuncia de derechos, previstos por

la legislación como irrenunciables, siempre y cuando éstos Convenios no contrarían los supuestos regulados en la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional y en los Artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo vigentes.

BIBLIOGRAFIA

I.- OBRAS DE DOCTRINA

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones - Ariel, España, 1967.
- 2.- ARAIZA, LUIS, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 2a. Edición, México, 1975.
- 3.- BRUDE, LEE, Sociología del Trabajo, Omnia, Argentina, 1978.
- 4.- BUEN LOZANO, NESTOR DE, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, - México, 1974.
- 5.- CABANELLAS, GUILLERMO, Derecho Sindical y Corporativo, Derecho - Colectivo Laboral, Editorial Afalaya, Buenos Aires, 1946.
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Edi - ciones "El Gráfico" Impresores, Buenos Aires, 1949.
- 7.- CASTORENA, J. DE JESUS, Manual de Derecho Obrero, Edición del - Autor, México, 1959.
- 8.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR, El Derecho del Trabajo en la Teoría y - en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexi - cana, México, 1972.
- 9.- CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO, Apuntes de Derecho de Trabajo.
- 10.- DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Po - rrúa, México, 1954.
- 11.- DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit - orial Porrúa, 8a. Edición, México, 1982.
- 12.- DUGUIT, LEON, Traite de Droit Constitutionnel, Tomo V, Editorial - Bocard, París, 1925.
- 13.- DUNKER, HERMAN, Historia del Movimiento Obrero, Ediciones de Cul - tura Popular, S.A., 2a. Edición, México, 1980.
- 14.- GARCIA, TRINIDAD, Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho, - Editorial Porrúa, 10a. Edición, México, 1961.

- 15.- GALLART, FOLCH, Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española, Librería Bosch, Barcelona, 1932.
- 16.- GUERRERO, EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Edición del Autor, México, 1962.
- 17.- HUBERMAN, LEON, Nosotros el Pueblo (Historia de los Estados Unidos), Editorial Nuestro Tiempo, S.A., 4a. Edición, México - 1985.
- 18.- KROTOSCHIN, ERNESTO, Manual de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, 3a. Edición, Buenos Aires, 1976.
- 19.- LASKI, HAROLD J., Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, Fondo de Cultura Económica, 1a. Impresión, 3a. Reimpresión, México, - 1975.
- 20.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE, La Libertad Sindical en México, Universidad Obrera de México, México, 1974.
- 21.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE, Teoría y Práctica del Movimiento Sindical, Universidad Obrera de México, México, 1974.
- 22.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO, El Movimiento Obrero en México, Editorial Jus, México, 1952.
- 23.- MIRA, GIUSEPPE, Origini e Storia del Movimento Operario, Edizio ni A.C.L., Roma, 1954.
- 24.- PALLARES, EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1956.
- 25.- PEREZ BOTIJA, El Contrato de trabajo, Afrodisiso Aguado, S.A., Madrid, 1945.
- 26.- PETIT, EUGENE, Tratado Elemental del Derecho Romano, Editorial Nacional, México, 1953.
- 27.- PINA, RAFAEL DE, Curso de Derecho Procesal de Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
- 28.- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., México, 1977.
- 29.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Editorial Pac, S.A. de C.V. 2a. Edición, México, 1985.

- 30.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, - Editorial Pac, S.A. de C.V., 2a. Edición, México, 1984.
31. RAMOS, EUSEBIO, Don Quijote en el Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas, Editor, México, 1979.
- 32.- ROJINA VILLEGAS, RAFAEL, Derecho Civil Mexicano, Tomo Quinto, Obligaciones, Volumen I, Antigua Librería Robredo, México, 1951.
- 33.- RUPRECHT, ALFREDO J., Derecho Colectivo del Trabajo, UNAM, México, 1980.
- 34.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, México, 1979.
- 35.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, 3a. Edición Corregida y aumentada, México, 1975.
- 36.- VILLORO TORANZO, MIGUEL, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1974.

II.- LEGISLACION

- 1.- CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL, (1928) Vigente, Editorial Porrúa.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, (1917) Vigente, Editorial de la Secretaría de Gobernación.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (1931), Comentada, Alberto Trueba - Urbina, Editorial Porrúa.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, (1970) (Vigente), Comentada, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa.
- 5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA, Cavazos Flores Baltasar, Editorial Trillas, S.A.

III.- OTRAS FUENTES.

- 1.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO HISPANO-AMERICANO, W.M. Jackson, Inc.
New York.
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO, Espasa-Calpe Argentina, Buenos Aires, 1940.
- 3.- DICCIONARIO ILUSTRADO Latino-Español y Español-Latino, Editorial Aguilar, S.A., Madrid.
- 4.- CERVANTES SAAVEDRA, MIGUEL DE. El Inocencio, o el Rey Don Quijote de la Mancha, Editorial Austral, Buenos Aires, 1940.
- 5.- CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 1955, O.I.T.
- 6.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.