



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Las Relaciones Colectivas de Trabajo
en su Aspecto mas Amplio:
La Asociación Profesional

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GREGORIO ENRIQUE CORZO MARIN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi abuelo:

Sr. Don Enrique O. Corzo.

*Guía que supo indicar el camino
a seguir.*

A mis tlos:

*Lic. Bernabe Corzo Villagrán y
Sra. Enriqueta Tinajero de Corzo.*

*Cuyos consejos serán en todo tiempo
ejemplo e inspiración en mí.*

Al Licenciado:

Antonio Escobar Cinco.

Amigo y maestro:

Con sincera estimación y cariño.

A mis padres:

*Sr. Jorge Corzo Villagrán y
Sra. Amada Marín de Corzo.*

*Quienes con su abnegación y sacrificio
siempre han hecho posible la realiza--
ción de mis más caros anhelos.*

A mis abuelos:

*Sr. Gregorio Marín Rasgado y
Sra. Francisca Matus de Marín.*

Con mi eterno cariño y gratitud.

A mis hermanos:

Jorge, Gustavo, Roberto, Bernabe.

Con filial cariño.

Mis sinceros agradecimientos al señor Doctor Juan Estrella Campos director de esta tesis y quien me supo guiar para alcanzar la meta-anhelada.

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN SU ASPECTO MAS AMPLIO:
LA ASOCIACION PROFESIONAL.

C A P I T U L A D O

PROLEGOMENO.

I

LA CONTRATACION COLECTIVA. GENERALIDADES.

II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

III

LA HUELGA.

IV

LA ASOCIACION PROFESIONAL.

C O N C L U S I O N E S

B I B L I O G R A F I A

Gregorio Enrique Corzo Marín.
No. Cta. 6401675.

PROLEGOMENO.

Nuestro país se ha transformado de una manera notable durante más de siglo y medio de nación independiente. El progreso logrado por México en ese lapso no es por supuesto producto del mero transcurso del tiempo. Es, sobre todo, el resultado del esfuerzo sostenido y consciente del pueblo, expresado a través de sus dirigentes más lúcidos en jornadas cruciales, siempre orientado a dar mayor celeridad a nuestra evolución socioeconómica, cultural y política.

Ahora bien, nuestra modesta investigación incluye - las diversas etapas que en el terreno jurídico ha vivido la Asociación Profesional, así mismo confluye hacia el Sindicalismo Mexicano, que en la actualidad vive una de las épocas más difíciles y de mayor corrupción, que ha sido determinante para que se prostituya el anhelo fecundo del Constituyente de 1917.

Nuestro propósito no se limita a señalar vicios que por ser tan conocidos hasta se consideran fenómenos sociales que se desarrollan en forma natural. Por el contrario, pretendemos en grado de tentativa destacar soluciones que pongan fin a tan lacerante realidad.

Es un clamor generalizado el saneamiento de los sindicatos, ya que sólo en esta forma, como institución básica del Derecho Colectivo del Trabajo se le podrá imprimir la dinámica, que es el nervio o motor del Derecho Laboral.

La Tesis que presento, intitulada LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN SU ASPECTO MAS AMPLIO: LA ASOCIACION-PROFESIONAL, representa para mí -en lo personal-, la satisfacción de ver cristalizadas mis inquietudes enfocadas en el campo del Derecho Laboral.

No pretendo haber traído al Honorable Jurado ningún problema laboral que ofrezca novedad acerca de la cual no hubieren puesto alguna vez su atención. El objeto fundamental es el de encontrar soluciones favorables en beneficio de la clase trabajadora mexicana.

Por tanto, debemos afirmar que la Huelga y la Contratación Colectiva serán una ilusión, mientras se carezca -en México de un sindicalismo sano y honesto.

I

LA CONTRATACION COLECTIVA. GENERALIDADES.

LA CONTRATACION COLECTIVA. GENERALIDADES.

En la época de la Revolución Industrial y del Liberalismo, operaron grandes transformaciones en las relaciones sociales, por una parte el industrialismo, que transformó to talmente los sistemas de producción, y por la otra el liberalismo, caracterizado principalmente por el libre juego de -- las competencias entre los individuos, por la abstención del Estado para intervenir en la vida económica y en su obliga-- ción de proteger la economía de cada persona, todo lo ante-- rior provocó el desajuste completo de la organización econó-- mica y social del antiguo régimen, así como una gran desi-- gualdad e injusticia entre los hombres.

Los Estados de esa época que consideraban que bastarta con legislar el nuevo orden social, basado en un trato - de igualdad para todos, en la libre competencia entre los individuos, y la limitación de los gobiernos para intervenir - en el funcionamiento de un mecanismo que por sí mismo se basata, misma que desde luego era ficticia, ya que los Estados intervinieron siempre que fué preciso para proteger y fortalecer los intereses de la clase en el poder.

La injusticia no podía, no debía continuar, la clase obrera, clase explotada, se percató que el Estado le eraadverso, comprendió que no representaba sus intereses y quepor tanto debía intervenir para poner fin a esa situación, - pero actuando en grupo, uniéndose, porque la esencia de su -

fuerza estaba en la unión, sólo así podía defender sus intereses. Producto de la necesidad y de la lucha por lograr un orden justo la clase obrera hace uso de la coalición, la huelga, la asociación profesional y el contrato colectivo, todos estos nacieron antes de su reconocimiento y el Estado sólo los reconoció y reglamentó obligado por las circunstancias políticas, económicas y sociales.

La coalición, que es el derecho de unirse para la defensa de los intereses comunes, es el fundamento y base para la huelga, la asociación profesional y la contratación colectiva, instituciones éstas que forman lo que ha dado en llamarse Derecho Colectivo del Trabajo, y que tiene como función inmediata la creación de un derecho del trabajador en contraposición con los derechos del capital, o sea un derecho de clase que protege a la mujer, los menores, al trabajador en general. El Derecho Colectivo del Trabajo es el creador a la vez que el tutelador del Derecho del Trabajo. Es el arma por medio de la cual el proletariado se enfrenta al capital, y logra en la medida del poder alcanzado en determinado momento, obtener la reivindicación de algunos de sus derechos.

El Derecho Colectivo del Trabajo es el medio de que se vale la clase obrera para la creación de un ordenamiento jurídico que reglamente la formación e incremento de las instituciones laborales, así como vigilar su cumplimiento.

El Derecho Colectivo del Trabajo es consecuencia --

del capitalismo liberal y de la Revolución Industrial que -- aparece a fines del siglo XVIII y XIX en Inglaterra, Francia, Alemania y los Estados Unidos principalmente, surge lenta y débilmente y va adquiriendo fuerza a medida que el desequilibrio económico entre patrones y obreros aumenta, que la injusticia se hace sentir cada día más entre los hombres y que las condiciones de vida para el proletariado se tornan insostenibles e inhumanas.

La huelga, la asociación profesional, y la contratación colectiva son utilizadas por los trabajadores para luchar por un mundo justo donde el interés de las mayorías predomine sin discusión alguna sobre los intereses individuales, donde todo hombre que presta un servicio útil a la sociedad, tenga derecho a una vida digna de un ser humano, donde la explotación del hombre sólo sea un mal recuerdo y no una realidad, es decir se pugna por un mundo mejor.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene por finalidad inmediata la reglamentación de las relaciones entre el trabajo y el capital, la elaboración de un derecho protector de las relaciones individuales del trabajador, las mujeres, los menores y la previsión social.

En resumen, el Derecho Colectivo del Trabajo surge en medio de la injusticia y la desigualdad, propiciada por el industrialismo, siendo considerado por el obrero, como medio para alcanzar un nuevo orden, más justo y humano.

El Derecho Colectivo del Trabajo forma parte del Derecho del Trabajo, sin embargo, posee una cierta autonomía.

El Derecho del Trabajo es una unidad, que se encuentra integrada por dos partes, una formada por el Derecho Individual del Trabajo que rige las relaciones individuales de trabajo, la protección de las mujeres y los menores y la previsión social, y la otra por el Derecho Colectivo del Trabajo.

Actualmente los estudiosos del Derecho están de -- acuerdo en la unidad del Derecho del Trabajo, pero en otro -- tiempo se discutía que el Derecho Sindical y Corporativo era independiente del Derecho del Trabajo, así por ejemplo, la -- doctrina fascista italiana sostuvo que el Derecho Sindical y Corporativo guardaba una absoluta independencia respecto al Derecho del Trabajo. El Derecho Sindical y Corporativo de -- Italia representó a la incorporación de las fuerzas humanas -- de producción al Estado. La antigua doctrina Fascista separó el Derecho Sindical y Corporativo del Derecho del Trabajo, y esto respondió a que la corporación era un órgano Estatal, y por lo tanto, el Derecho Corporativo era un Derecho Estata -- tal, mientras que el Derecho del Trabajo regía las relacio -- nes individuales del Trabajo, es decir era un vínculo de ca -- rácter privado.

La moderna doctrina Italiana expuesta por uno de -- sus fundadores, Santoro Passarelli, sostiene que "Todo dere -- cho del Trabajo está característicamente destinado a la de --

fensa de la Libertad y de la personalidad humana del trabajador", que el Derecho del Trabajo está formado "por el Derecho del Trabajo en sentido estricto" por la seguridad social y por el Derecho Sindical.

La Escuela Alemana está de acuerdo con la unidad -- del Derecho del Trabajo, Nipperdey en una de las partes de -- su exposición dice: "...Pero el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo no obstante estas diferencias, no son estatutos distintos, porque el fundamento último y su -- propósito final son los mismos, a saber, el hombre que vive de su trabajo".

Para no apartarnos del campo teórico, donde la definición vive, y considerando que las definiciones dadas sobre el Derecho Colectivo del Trabajo coinciden en términos generales en su substancia, transcribimos la definición del Maestro Mario de la Cueva que dice: "El Derecho Colectivo del -- Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado, y los conflictos colectivos de Trabajo".

El Derecho Colectivo del Trabajo crea y da vida al Derecho del Trabajo, Derecho este que proviene de la naturaleza humana; es el Derecho de cada Trabajador, es un Derecho que busca y tiende a proporcionar a cada trabajador una vida digna de ser humano.

La naturaleza misma de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo buscan el dominio de la clase trabajadora, la desaparición de la clase capitalista, pero antes de llegar a esto, la clase trabajadora que carece del poder y no tiene la fuerza suficiente, negocia con el capital, por supuesto que las negociaciones no son en condiciones de igualdad, pero en la medida de la fuerza adquirida por los trabajadores en un momento dado, y de las condiciones sociales que prevalezcan, el proletariado va realizando conquistas, una de ellas es el conseguir se incluyera en el orden jurídico (impuesto por la clase en el poder, la clase capitalista), la reglamentación sobre los derechos del hombre que trabaja, la creación de un Derecho del Trabajo que norme las relaciones individuales del trabajador con la empresa, de un derecho que rija a esas mismas instituciones creadoras y protectoras del Derecho del Trabajo en su conjunto.

Estas conquistas como la creación de un Derecho del Trabajo, no son la finalidad última del Derecho Colectivo del Trabajo, sino solo una etapa en la lucha de clases.

La finalidad inmediata del Derecho Colectivo del Trabajo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la protección del trabajador como persona que presta un trabajo útil a la colectividad, y por tanto con derecho a tener una vida propia de ser humano, en sus múltiples y variados aspectos.

La finalidad mediata de las instituciones del Dere-

cho Colectivo del Trabajo son la destrucción del capitalismo y la toma del poder por el proletariado.

Las instituciones que forman el Derecho Colectivo - del Trabajo, nacieron de hecho, antes de que el estado las reconociera, reconocimiento éste que fue producto del Estado que guardaban en determinado momento las relaciones de producción.

Para estudiar el nacimiento del Derecho Colectivo - del Trabajo, necesariamente debemos empezar con el Derecho - de Coalición que es su fundamento o punto de partida, efectivamente, el derecho de coalición que es: La facultad de unir se para la defensa de los intereses comunes; es la base del Derecho Colectivo del Trabajo, si éste falta, no podrían - - existir la huelga, la asociación profesional, la contratación colectiva.

Después del triunfo del régimen de la libertad económica, los Estados prohibieron las coaliciones obreras y patronales que a su juicio pondrían en peligro la libertad económica, pretendiendo en esa forma garantizar su existencia.

En Francia, donde la Revolución de 1789 había impuesto el nuevo régimen, el Estado trató de prohibir pero - - sin lograrlo las reuniones de los trabajadores, por lo que se presentó el proyecto de la Ley Chapelier, que decretaba - la prohibición más radical que se pueda concebir de toda coalición, el proyecto fue aprobado sin discusión y sin oposi--

para obtener el aumento de los salarios..., una reducción o una modificación de la duración del trabajo..."

Al igual que Francia e Inglaterra, los países en general de la época del liberalismo prohibieron en forma semejante las coaliciones obreras, emplearon todo el poder coercitivo del Estado en pro de la libertad económica.

Siguiendo la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo, encontramos que el empresario era quien fijaba las condiciones de trabajo, en la contratación de trabajo; la libertad e igualdad entre las partes era sólo un mito. El empresario imponía las condiciones y el obrero dada su precaria situación económica, aceptaba por duras que éstas fueran, cierto es que podía dirigirse a otro patrón a solicitar trabajo, pero corría el riesgo de encontrar peores condiciones. El empleo abusivo de las mujeres y los menores; duración ilimitada de trabajo, sueldos de hambre, falta de higiene y de seguridad, eran las reglas de las condiciones de trabajo. Como reacción natural ante estas injusticias, se habían constituido ya de hecho, algunas organizaciones profesionales de obreros, no obstante las medidas de represión frecuentemente utilizadas. Estas organizaciones fueron creciendo en número y adquiriendo cada vez más fuerza, ante la situación de hecho, el Estado se vio precisado a legalizar las coaliciones obreras y patronales.

Entre algunos de los argumentos que se hicieron va-

ler se sostuvo: "La Libertad de trabajo no entraña ni el derecho al trabajo, ni la obligación a trabajar. En consecuencia, la negativa por parte del asalariado a aceptar el trabajo en ciertas condiciones, a la negativa por parte del empleador a admitir a un asalariado es plenamente lícita. ¿Cómo puede tal acto lícito tratándose de un individuo, ser lícito cuando se trate de una colectividad?"

En París a raíz de un movimiento huelguístico, el abogado de los obreros argumentó: "El Código Penal es contrario a los principios de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para cualquier fin lícito, carácter que concurren en la coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el trabajo por virtud de las normas contenidas en la Declaración de Derechos, ¿cómo podría constituir un delito el abandono de trabajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad humana?"

Inglaterra fue el primer país que suprimió el delito de coalición, en 1824 quedaron derogadas las leyes de 1799 y 1800.

En Francia, con la Ley del 25 de Mayo de 1864, la coalición dejó de ser un acto prohibido, y la suspensión colectiva del trabajo realizada sin violencias ya no era delito.

La libertad de coalición fue sin duda una gran con-

quista, sin la cual no podrían existir, la asociación profesional, la huelga, la posibilidad del contrato colectivo.

La licitud de la coalición fue una etapa muy importante de la lucha obrera, más sin embargo, no correspondía, ni al reconocimiento de la asociación profesional, ni al reconocimiento sin reservas de la huelga. Efectivamente, la mayoría de los países substituyeron el delito de coalición por un delito nuevo, el delito especial de atentados contra la libertad de trabajo, al tiempo que se suprimía un delito, -- surgía otro.

El delito de atentados contra la libertad de trabajo estaba dirigido principalmente contra la asociación profesional y la huelga, así es que una serie de actos, "tales como multas impuestas por los sindicatos para respetar la disciplina colectiva, las exclusiones o proscripciones de un -- trabajador o un empleado que no se conformasen a los acuerdos adoptados... eran lícitos en derecho común, pero que se consideraban como delitos si se cometían como resulta de un plan concertado y con el fin de influir en las negociaciones entre los jefes de empresas y su mano de obra", de igual manera, los actos encaminados a presionar, especialmente en -- los casos de suspensión colectiva de trabajo, "como el establecimiento de piquetes de huelga, propaganda a favor de un conflicto de trabajo, por medio de la prensa, carteles, folletos de propaganda, manifestaciones públicas, etc., la persuasión de los no huelguistas a que tomaran parte en el con-

flicto, el boicot de los productos de una empresa efectuada por el conflicto", eran lícitas para el derecho común, pero ilícitas si se cometían colectivamente, y sobre todo con el fin de influir en las condiciones de trabajo.

La mayoría de los países reconocieron la existencia legal de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo a fines del Siglo XIX y a principios del Siglo XX, como ya se ha expuesto, tal reconocimiento por parte de los estados, no fue un reconocimiento gracioso, sino que fue consecuencia de las circunstancias político - económicas de la época.

Cabe hacer notar que la Constitución Mexicana de -- 1917 y la de Weimar, fueron las primeras constituciones que incorporaron en su texto, una reglamentación de las diferentes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En la actualidad, el Derecho Colectivo del Trabajo, está ya plenamente reconocido y considerado como un derecho que garantiza un mínimo de condiciones de trabajo, como una poderosa arma del proletariado para construir un nuevo régimen social.

II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo surge inmediatamente después que la asociación profesional y la huelga son reconocidas por el Estado.

Con la aparición de la asociación profesional y la huelga, las condiciones de trabajo ya no fueron fijadas unilateralmente por el patrón, sino fueron el resultado de la discusión en un mismo plano entre obreros y empresarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo es producto de la acción obrera; es el convenio en el que se establecen las -- condiciones de trabajo que habrán de regir en una empresa.

Para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, en nuestra legislación, se requiere:

En nuestro derecho, puede únicamente celebrar el -- Contrato Colectivo de Trabajo, la asociación profesional, -- así lo dispone el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"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 objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

En caso de que concurran en la misma empresa varios

sindicatos, el patrón deberá celebrar el contrato con el sin dicato que tenga mayor número de trabajadores en la empresa.

El objeto del contrato colectivo de trabajo, es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio, este objeto como tal, es lícito, además de que la ley lo sanciona, aunque bien puede ser ilícito el destino de la energía de trabajo reglamentado por el Contrato Colectivo, en cuyo caso éste sería ilícito.

El Contrato Colectivo está sujeto a una serie de -- formalidades; es obligatorio que se celebre por escrito, sin este requisito el contrato colectivo es nulo; deberá hacerse por triplicado, quedando en poder de cada parte un ejemplar y el otro deberá de depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, quienes remitirán el documento a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según el caso.

El Contrato Colectivo no surtirá sus efectos sino a partir del momento en que sea depositado, así lo establece el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Se ha sostenido que el contrato colectivo comprende varias partes o bien que contiene diferentes clases de cláusulas, así se habla de : a) La envoltura del contrato colectivo, o sea aquellas cláusulas relativas a la vida del contrato, tales como la duración, revisión y terminación del contrato colectivo; b) El Elemento obligatorio, que está com

puesto por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por aquellos que fijan las obligaciones que contraen las partes contratantes entre sí. c) El elemento normativo, que se compone precisamente por las cláusulas relativas a las condiciones generales en que habrá de prestarse el trabajo en la empresa; este elemento constituye el núcleo, la parte esencial del contrato colectivo.

Independientemente de las anteriores partes de un contrato colectivo, éste puede tener cláusulas eventuales o accesorias que nada dicen del contenido propio del contrato, y que pueden faltar sin alterarlo.

El contrato colectivo que tiene por objeto fijar -- las condiciones generales de trabajo de una empresa, no puede contener condiciones de trabajo inferiores a las contenidas en los Contratos Individuales de Trabajo, en el momento de celebrarse el Contrato Colectivo, los Contratos Individuales se novan automáticamente por las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo, la modificación es una consecuencia obligada de la celebración del Contrato Colectivo, -- Éste fija las condiciones a las que se habrán de ajustar -- los Contratos Individuales; condiciones que nunca deberán -- ser inferiores a los contenidos en el Contrato Individual, -- como dice el Profesor Jesús Castorena: "Se puede decir que -- las estipulaciones del Contrato Colectivo se vacían en las -- de los Contratos Individuales".

El contrato colectivo da derechos y obligaciones no solo a los miembros del sindicato contratante, sino a todos los trabajadores de la empresa, sean o no miembros de la organización obrera que contrató. El Artículo 396 de la Ley - Reglamentaria establece : "Las estipulaciones del Contrato - Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del -- sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

La duración del contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo determinado, indeterminado, o por obra determinada. El contrato colectivo puede terminar por causas que dependan de la voluntad de las partes, como cuando estas de común acuerdo decidan dar por terminado el contrato, o por las causas convenidas previamente por ellas en el mismo contrato, por el vencimiento del plazo o terminación de la obra. También puede terminar un contrato colectivo por causas ajenas a la voluntad de las partes, como en el caso de cierre de la empresa, o por disolución del sindicato, en este último caso, la ley ordena que los contratos individuales seguirán regidos por el contrato colectivo, así lo establece el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular -- del contrato colectivo de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento". No importa cual sea la duración del contrato co--

lectivo, éste puede ser revisado a solicitud de las partes - cada dos años. La revisión del contrato colectivo por acuerdo libre de las partes, procede en cualquier tiempo. La revisión obligatoria procede únicamente al vencimiento del plazo de duración a cada dos años cuando la duración del contrato exceda de este tiempo. La revisión debe plantearse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo, o en su caso 60 días antes de los dos años de vigencia del contrato; así lo establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 400 de la misma ley establece: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del Artículo 399, o no ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado". Como se puede apreciar, cuando ninguna de las partes solicite la revisión con la anticipación debida, el contrato será prorrogado por un tiempo igual al de su vigencia.

CONTRATO - LEY.

El Contrato - Ley es como el contrato colectivo de trabajo, sólo que fija las condiciones de trabajo que regirán en una rama determinada de la industria, y obligatorio - para una región determinada, a diferencia del contrato colectivo ordinario, que establece las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio en una empresa en particular.

El grado máximo de evolución del Contrato colectivo de trabajo, es sin duda el Contrato - Ley o Contrato Colectivo Obligatorio, Este es por sí una institución con características muy particulares y de vida independiente a la de aquél; el contrato - ley como el contrato colectivo de trabajo, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones, es el contrato colectivo que pretende generalizarse a toda una rama industrial.

Cuando se pretenda que un contrato colectivo sea de clarado obligatorio en una rama industrial, y en una región-determinada, es necesario que reúna los siguientes requisitos:

1.- Que haya sido celebrado el contrato colectivo - por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados en una región y en una rama industrial-determinada.

2.- Presentar la solicitud los sindicatos de trabajadores a los patrones que reúnan los requisitos de mayoría, acompañada del contrato colectivo, ante la autoridad que corresponda, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

3.- La autoridad que reciba la solicitud se cerciorará de que los solicitantes reúnen los requisitos de mayoría, hecho lo cual, ordenará la publicación en el Diario Oficial de la Federación o de la Entidad Federativa, y señalará

un término de 15 días para que se formulen las oposiciones.

4.- Si los trabajadores y patrones de la región y rama industrial correspondiente, no formulan oposición dentro del término señalado, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declara obligatorio el Contrato - Ley; pero si dentro del término señalado se formula oposición se dispondrá de un término de 15 días para exponer sus puntos de vista y aportar las pruebas respectivas. - El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, después de analizar la oposición formulada podrá declarar o no declarar obligatorio el contrato colectivo.

Nuestro derecho, también hace mención al sistema de las convenciones como medio para la celebración del contrato ley, así como para su revisión. El procedimiento ha sido seguido en consideración a que la costumbre mexicana así lo exigía.

El procedimiento de las convenciones consiste en que la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de cercionarse que estén representadas las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados, y si a su juicio es oportuna y provechosa la celebración o revisión del contrato - ley, los citará a los patrones y sindicatos de trabajadores que puedan resultar afectados a una convención, en la que se formulará un convenio que deberá ser aprobado por la mayoría de patrones y trabajadores sindicaliza-

dos, hecho lo cual, el Presidente de la República o Gobernador del Estado o Territorio la publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa declarándolo contrato - ley. El contrato - ley se aplicará en cada empresa no obstante la existencia del contrato colectivo de trabajo. Los contratos colectivos de trabajo de cada empresa seguirán vigentes, pero sólo en aquellos puntos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores, que las que puede contener el contrato - ley.

El contrato colectivo obligatorio puede ser revisado al igual que el contrato colectivo de trabajo. Es necesario para la revisión del contrato ley, que la solicitud la presenten la mayoría de los patrones o trabajadores sindicalizados, por lo menos 90 días antes del vencimiento del contrato - ley, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal; la autoridad que reciba la solicitud convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones afectados a una convención, convención que se regirá por el mismo procedimiento a que nos referimos con anterioridad al tratar el sistema convencional.

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del contrato - ley, o no se ejercite el derecho de huelga, el contrato - ley se prorrogará por un tiempo igual al que se hubiese convenido para su duración.

El contrato - ley puede terminar por mutuo consentimiento y si los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio en la revisión del contrato.

El contrato - ley que haya terminado, seguirá rigiendo en las empresas donde hubiese sido declarado obligatorio, hasta en tanto no se revise o se celebre nuevo contrato, por supuesto que si se celebran contratos colectivos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores que las que pueda contener el contrato - ley, se podrán concertar, pero nunca a la inversa.

El contrato colectivo de trabajo es una negociación colectiva, resultado de un conflicto de intereses obrero-patronales, es un pacto político, producto de una actividad política.

Algunos autores como Georges Sorel consideran al hablar del contrato colectivo, que se trata de un pacto, de un tratado de paz entre trabajadores y patronos, clases antagónicas irreconciliables.

El contrato colectivo refleja la relación de fuerzas obre - patronales existentes en un momento dado de la lucha de clases.

Es indiscutible la importancia que ha adquirido en las últimas décadas el contrato colectivo de trabajo, como - claros son también los esfuerzos del estado para que no decaiga, sino al contrario para que aumente la práctica del -

mismo, ya que asegura el status quo, mejora la productividad de las empresas, y consecuentemente la producción nacional.

El contrato colectivo de trabajo que obliga a las partes no sólo a dejar las cosas en el estado en que se encuentran por un determinado tiempo, proporcionando al patrón la seguridad, que durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo, no será emplazado a huelga, lo que le permitirá planear sus costos de producción con la tranquilidad de que éstos no se verán alterados por los trabajadores. El contrato colectivo permite que durante cierto tiempo permanezcan las relaciones entre los factores de producción inalterables, manteniéndose el mismo estado de desigualdad, de desproporcionada e injusta distribución de utilidades, etc.

Los esfuerzos del estado para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo son manifiestos, y esto se explica, en virtud de que éste permite que la economía nacional y el desarrollo industrial del país no se vea amenazado por la acción conjunta y organizada de la clase obrera, ésta se compromete por un determinado tiempo, normalmente -- dos años (el estado conciente de los beneficios que le proporciona el contrato colectivo, substituye la voluntad de las partes prorrogando los contratos colectivos cuya revisión no se haya solicitado oportunamente, en lugar de dejar a la voluntad de las partes resolver sobre este aspecto), o no alterar el orden de la empresa, a no hacer uso de medios que pongan en peligro la seguridad de la misma y por ende el

desarrollo económico nacional que nuestro país ha logrado -- gracias a un clima de "paz y tranquilidad" (paz instaurada -- con la cooperación del contrato colectivo); crecimiento de -- nuestro país, edificado, construido a costa de la miseria, -- el hambre y el sufrimiento del pueblo trabajador, para bene- -- ficio de un reducido grupo.

El contrato colectivo de trabajo es la negociación- -- colectiva entre empresarios y sindicato (sindicato que debe- -- rá representar efectivamente a los obreros, además de ser -- independiente y verdadero), cuyo contenido responde directa- -- mente, a la relación de fuerzas entre trabajo y capital.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio re- -- sultado de la acción obrera, donde se plasman sus conquistas, -- generalmente de carácter económico, conquistas, que por su -- propia naturaleza se desvanecen con el transcurso del tiempo, -- que le son arrebatadas al obrero por el aumento del costo de -- la vida, y que sólo dan lugar a luchar nuevamente por un au- -- mento de salario que permita al obrero satisfacer sus necesi- -- dades más apremiantes. Se mantiene la misma relación entre- -- patrón y trabajador, en su substancia no hay alteración de -- las relaciones obrero - patronales, ni se sientan las bases- -- para la modificación estructural de las mismas, solo hay cam -- bios económicos que responden al alza de precios.

El obrero posee un poderoso instrumento de lucha, -- la huelga, que además de causar daños económicos al patrón, --

resulta ser una escuela de combate para los trabajadores, se gane o se pierda ésta, acostumbra a la clase obrera a la acción, a la defensa de sus intereses y desarrollo el espíritu de solidaridad, sin embargo, al celebrar el contrato colectivo los trabajadores se obligan generalmente a no ejercer el derecho de huelga durante el tiempo de duración del contrato, a no hacer uso de esa maravillosa escuela que permite hacer conciencia de clase entre el proletariado; que permite al obrero darse cuenta de su realidad social como miembro de una clase que lucha por su liberación.

El contrato colectivo de trabajo evita la huelga y sus importantes consecuencias y hace del sindicato una organización transaccional, cuyo papel primordial es la negociación colectiva; concentra al trabajador en pequeñas conquistas económicas, que además de ser pasajeras, temporales, distraen o desvían la actividad obrera de la lucha política, de la acción revolucionaria, no es que se menosprecien las conquistas económicas pero consideramos que la clase obrera ha de concentrar sus esfuerzos y su acción fundamentalmente en las conquistas de carácter político, en conquistas que le permitan realmente, sentar bases a fijar puntos de apoyo para organizar, para llevar a cabo efectivos ataques al régimen capitalista. El contrato colectivo compromete al trabajador a no pelear por aquello a que tiene derecho, es un "pacto de paz", paz que no soluciona en ningún momento la situación de inferioridad y dependencia del obrero, que no altera

no tendría titular que lo celebrara e hiciera cumplir.

Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, son instrumentos de lucha del proletariado íntimamente relacionados y que se complementan entre sí, pero desde luego, - la fundamental es el sindicato, alrededor del cual giran las otras dos; de la habilidad de los sindicatos para utilizar - la huelga y el contrato colectivo, depende en gran parte la eficacia que éstas puedan tener como armas de lucha al servicio de los obreros.

El Derecho Colectivo del Trabajo está formado por - instituciones revolucionarias cuya finalidad es servir a los intereses de la clase obrera, mismos que el estado a través - de reglamentaciones jurídicas y bajo otras formas, ha limitado considerablemente en sus alcances.

La asociación profesional en México, que podría de una manera organizada constituir una fuerza política importante que le permitiese luchar y presionar al estado para la publicación de leyes verdaderamente protectoras de los intereses del proletariado, leyes que representasen efectivamente conquistas de derechos reivindicadores de la clase obrera, conseguidos por medio de la acción conjunta y organizada de la asociación de trabajadores, ha sido anulada como instrumento de lucha obrera por el estado, quien desde sus orígenes ha controlado y subordinado al movimiento sindical obrero.

El Derecho Colectivo del Trabajo en nuestro país, - no es una conquista de la acción organizada de los trabajadores, que como hemos dicho está controlada, sino es producto de las inconformidades y protestas aisladas de los obreros - ocasionados por la desigualdad, la miseria y el hambre; que - en los momentos de mayor efervescencia de aquellas, obligan al estado de acuerdo con las circunstancias a tomar las medidas políticas adecuadas para preservar su existencia, como - el otorgamiento de mínimas concesiones a los trabajadores, - que mitigan pero no resuelven la situación obrera, tales como la publicación de leyes intrascendentes favorables al proletariado, que no son otra cosa que meros paliativos, que -- calman, frenan, distraen las ansias emancipadoras y la acción revolucionaria de los obreros, pero no curan la enfermedad de la injusticia y desigualdad, de la explotación del -- hombre por el hombre; leyes que aún cuando son inofensivas - para el estado, precisan de constantes luchas obreras para - ser aplicadas; leyes demagógicas que el sistema y la acción-amañada de los explotadores se encargan de hacer ineficaces.

La asociación profesional que es la parte fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo que impulsa su desarrollo y mira por su aplicación ha sido en nuestro país nulificada desde antes de la creación del Derecho Colectivo del -- Trabajo; el progreso de éste ha estado condicionado principalmente a la manera que el estado ha pretendido resolver - los problemas obreros que aparecen de vez en vez, inherentes

a la evolución misma del régimen capitalista, y que en un momento dado amenazan con alterar el status quo.

Cuando los trabajadores logren recuperar el control de sus sindicatos y formen centrales obreras independientes- absolutamente del estado, dirigidos por verdaderos representantes; cuando los obreros estén conscientes de su situación, de su papel en la lucha de clases, y de la fuerza social que la unión organizada les proporciona; cuando rehabiliten y -- utilicen la asociación profesional como instrumento de lucha obrera que les permite por medio de la unión constituir una poderosa fuerza política, capaz no solo de presionar al estado para que dicte leyes favorables a ellos, sino también de destruir el ordenamiento jurídico protector de intereses minoritarios, entonces, será la asociación profesional la fuente de creación y principio de desarrollo del Derecho Colectivo del Trabajo, el que ya para entonces y en atención a sus instituciones, será un medio al servicio del proletariado.

III

LA HUELGA.

LA HUELGA.

Producto de la injusticia constante y el abuso desmedido del patrón para con el obrero, ante la desigualdad la cerante entre los hombres, surge la huelga.

La huelga, como lo hemos expuesto al tratar la evolución histórica del Derecho Colectivo del Trabajo, ha pasado por diversas etapas como son, la represión, la tolerancia y finalmente, se consagra como derecho de los trabajadores.

La huelga aparece como un instrumento de autodefensa del proletariado para combatir un orden jurídico-social injusto, para enfrentarse al mundo capitalista, donde el patrón es dueño de cosas, leyes, vidas, de todo; donde el interés individual está siempre que las circunstancias lo permitan, sobre el interés colectivo. La huelga es un derecho, - es un arma de lucha del obrero frente al patrón; del trabajo frente al capital, de la gran mayoría, frente a una minoría, Por medio de la huelga el trabajador ha podido tratar con el patrón, en un plano de relativa igualdad; le ha quitado al patrón sus poderes omnímodos sobre empresa y trabajadores, y ha permitido que la voluntad del trabajador en los asuntos - concernientes a las relaciones de trabajo sea tomada en consideración. La huelga al igual que el Derecho Colectivo del Trabajo es un medio al servicio de los fines del proletariado. La huelga tiene como finalidad inmediata el ejercer presión sobre el patrón, con el objeto de conseguir condiciones de trabajo cada vez mejores, pero también tiene por finali-

dad hacer conciencia de clase entre los trabajadores, conciencia del inmenso poder que pueden adquirir como clase organizada en su lucha contra el capital.

La huelga nace con la rebelión obrera contra la injusticia del mundo capitalista, y vivirá hasta que éste muera. La huelga tiene como base la solidaridad obrera y está íntimamente relacionada con la asociación profesional, ambos forman la mancuerna insubstituible del movimiento obrero. George Sorel a propósito de la huelga dice que "la huelga es la expresión más bella de la violencia". La huelga como arma de lucha de clase en manos de sindicatos progresistas, adquiere dimensiones alarmantes para el patrón y para el mismo Estado, cuando deja de ser un arma de lucha económica para convertirse en arma de lucha política.

El Sindicalismo Francés fue el mejor exponente de la teoría obrera de la huelga. Georges Sorel dejó sentir su influencia con la tesis de la huelga general, y así dice: "La huelga general no ha nacido de reflexiones profundas sobre la filosofía de la Historia, ha surgido de la práctica. Las huelgas no serían más que incidentes económicos de una importancia social mínima, si los revolucionarios no interviniesen para cambiar su carácter y convertirse en episodios de lucha social. Toda huelga, por local, es una escaramusa en la gran batalla que se llama "La Huelga General...".

La huelga es por esencia revolucionaria, se gane o

se pierda, prepara al obrero para la lucha, lo acostumbra a la acción, fomenta y desarrolla el espíritu de solidaridad obrera, hace conciencia de clase y prepara para la acción revolucionaria.

La huelga ha sido y sigue siendo temida por el capitalismo, que ve en ella su destrucción y muerte, es por ello que la huelga está sujeta a innumerables restricciones en su ejercicio, limitada en sus alcances y evitada lo más posible.

La huelga es un instrumento de lucha del proletariado, consistente en la suspensión colectiva del trabajo, llevada a cabo por los obreros con el objeto de defender y fortalecer sus intereses de clase.

En el Derecho Mexicano la huelga ha sido objeto de una variada reglamentación. Nuestra Constitución Mexicana - en su Artículo 123 reconoce la huelga como un derecho del -- obrero.

Nuestras leyes sujetan a la huelga a una serie de - requisitos, a) Requisitos de Fondo, b) Requisitos de Forma.

A).- Los requisitos de fondo son los que señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior (450).

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento..."

El primer requisito de fondo es el objeto de la huelga, la misma constitución establece en el artículo 123 Fracción XVIII, "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...".

El concepto de equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

El concepto de equilibrio entre los diversos factores de la producción, mencionado por la Fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, ha suscitado múltiples polémicas; así algunos consideran al Contrato Colectivo de Trabajo, como la expresión de equilibrio entre el capital y el trabajo, esto es, la ley fija el mínimo de protección que el Estado garantiza a los trabajadores, en tanto en el Contrato Colectivo de Trabajo se fijan lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción. El Contrato Colectivo de Trabajo, "contiene el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción, Capital y Trabajo".

Nosotros consideramos que el Contrato Colectivo de Trabajo no es expresión de equilibrio, sino como dicen algunos autores, es una tregua en la lucha de clases, pero en ningún momento puede considerársele como expresión de equilibrio; es la reglamentación de las condiciones de trabajo que

habrán de regir en una empresa por un tiempo determinado, -- eso es cierto, pero esto no quiere decir que esa reglamentación esté hecha bajo bases de equilibrio; el Contrato Colectivo de Trabajo puede ser la expresión de conquistas temporales de carácter preponderantemente económico de los obreros, que refleja la situación que presenta el capital y el trabajo en un momento determinado de la lucha de clase.

De acuerdo con el texto del artículo 123, Fracción XVIII, parece ser que los Constituyentes de 1917 no se concretaron simplemente a reconocer el derecho de huelga, sino que sabedores de su naturaleza y finalidad la dejaron con -- plena libertad de ejercicio, tan es así, que para que una huelga sea lícita debe tener por objeto el equilibrio entre el capital y el trabajo; desde este punto de vista, se puede decir que toda huelga es lícita, ya que tiene por objeto entre otros, el equilibrio entre los factores de la producción, precisamente en un régimen capitalista donde el desequilibrio entre capital y trabajo es parte de su propia existencia.

Lamentablemente no estimamos que la intención de -- nuestro constituyente haya sido la señalada, más nos inclinamos porque se trata de una falta de adecuación entre lo que se quiso decir y los términos empleados para ello. Es extraño que al reglamentarse la Fracción XVIII del artículo 123 -- Constitucional, se incluyera en el artículo 450 de la Ley Reglamentaria la fracción constitucional que se pretendía re--

glamentar, dejando vivas las mismas dudas en cuanto a su interpretación. Sin embargo, la jurisprudencia se encargará de aclarar nuestras dudas, jurisprudencia que varía según -- las relaciones que guarden en un determinado momento los factores de la producción.

El Artículo 450 de la Ley Reglamentaria establece:
"La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al -- terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo -- dispuesto en el Capítulo II del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del -- Contrato-Ley, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los numerados en las fracciones anteriores".

En desventaja para el obrero, la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Reglamentaria, queda al criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje al determinar, sobre si la huelga persigue o no el objetivo de Ley (El Estado trata de evitar por todos los medios la huelga). Y la Fracción III - queda sujeta a que las autoridades decidan si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-Ley - (artículo 409).

Como se aprecia del texto del Artículo 450 de la -- Ley Federal del Trabajo, nuestra legislación ha limitado el ejercicio del derecho de huelga casi exclusivamente a la celebración y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y si consideramos además que el Contrato Colectivo como se ha sostenido "Es un pacto de paz entre capital y trabajo", que le da la seguridad al patrón por el tiempo de vigencia del Contrato, normalmente de dos años, que no sufrirá consecuencias, ni resentirá los daños que una huelga podría ocasionarle, observamos que la huelga ha sido limitada no sólo en su ejercicio sino en sus finalidades.

El segundo requisito de fondo, se refiere, a que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa. Siendo la huelga un instrumento de los trabajadores, es claro que quienes deben decidir sobre su uso sea la mayoría de los trabajadores y no que las minorías sean quienes decidan, la mayoría de los trabajadores es la titular -- del derecho de huelga.

La mayoría de los trabajadores se constituye con la mitad más uno del total de los trabajadores de una empresa, - sin distinguir entre obreros sindicados y obreros no sindica dos. Todos los trabajadores concurren para integrar la mayo ría, a excepción de los empleados de confianza, los eventua- les y los trabajadores que hayan ingresado a la empresa en - el período de pre huelga. Normalmente se ha excluído a ese - grupo de trabajadores al decidir la cuestión de la mayoría, - sin embargo, la Ley Federal del Trabajo vigente en su artícu- lo 462, al tratar sobre el recuento de trabajadores estable- ce, que no participan en la integración de mayoría, solamen- te los empleados de confianza y los trabajadores que hayan - ingresado en el período de pre-huelga, pero nada dispone res pecto de los eventuales.

También se cuentan para determinar la mayoría, a -- los trabajadores despedidos en el período de pre huelga, al - quedar establecido en el mismo Artículo.

Los requisitos de forma están enunciados en el Artí- culo 452 de la Ley Federal del Trabajo, y consisten en: 1) - Los trabajadores deben anunciar al patrón su propósito de ir a la huelga, expresando sus pretensiones y el objetivo de la misma. 2) El escrito de anuncio de ir a la huelga se presen tará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. - 3) El aviso de suspensión de labores deberá darse, por lo me nos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para sus pender el trabajo, y con 10 días cuando se trate de servi- - cios públicos.

Los incisos 1) y 2) están íntimamente relacionados, de acuerdo con la Ley, debe hacerse del conocimiento del patrón el propósito de ir a la huelga y las pretensiones de los trabajadores, ya que el patrón es la persona indicada a darles solución, y no podría hacerlo si no tiene conocimiento de ellos; el anuncio por duplicado de ir a la huelga, tiene por objeto hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuál es el objetivo de la huelga.

En relación con el aviso al patrón con 6 y 10 días de anticipación, nuestra Constitución únicamente establece que: "En los Servicios Públicos será obligación para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje..."

Pensamos que el aviso al patrón con 6 días o 10 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo desvirtúa el derecho de huelga como instrumento revolucionario; el aviso al patrón de ir a la huelga equivale a que los obreros le digan "preparate al golpe", el patrón se preparará para recibirlo, para nulificarlo o al menos disminuir sus efectos y además, para idear su contraataque, independiente que la huelga estalle o no, el patrón de todos modos estará listo.

Al privársele al proletariado de ejercer la huelga en el momento que crea más oportuno para beneficio de sus intereses, al suprimírsele a ésta los factores de oportunidad y de sorpresa, se está limitando el uso del derecho social -

de huelga como un derecho instrumental, como un medio de lucha, colocando a las mayorías obreras en una clara inferioridad de fuerzas respecto de la clase capitalista.

Independientemente de los requisitos aludidos, nuestras leyes sujetan a la huelga a una permanente intervención del Estado, así en los Artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo que dicen: Art. 456 "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". Art. 457 "La conciliación se ajustará a las normas siguientes: ...II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores...". Disposiciones como estas permiten al Estado intervenir para tratar de evitar las huelgas.

La Ley ha clasificado a la huelga en: a) Huelga legalmente existente; b) Huelgas inexistentes. c) Huelga lícita, y d) Huelga justificada.

a).- Huelga legalmente existente es aquella que llena todos los requisitos que la ley establece.

b).- Huelga Inexistente.- En contraposición con la huelga legalmente existente, es aquella que no satisface alguno o algunos de los requisitos consignados en la Ley.

c).- Huelga Ilícita.- Nuestra Constitución señala -

dos casos en que la huelga es ilícita.: 1o. Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas contra las personas o las propiedades y 2o.- En caso de guerra, - - cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o ser vicios que dependan del gobierno.

d).- Huelga Justificada.- La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 446: "La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

En relación con la terminación de la huelga, el artículo 469 de la Ley Reglamentaria establece: "La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Las innumerables reglamentaciones de que ha sido objeto la huelga en nuestro país, tales como el señalamiento de los objetivos que debe perseguir, limitándolo casi exclu-

sivamente a la celebración y revisión de contratos colectivos, como el aviso de ir a la huelga dado al patrón con varios días de anticipación, así como el de sujetarla a la intervención estatal, y otros, han no sólo limitado su ejercicio, sino desvirtuado su función como instrumento de lucha de la clase obrera.

La huelga ha sido y sigue siendo vista por el Estado como una amenaza a su existencia, es por ello que la ha reglamentado de manera tal, que los perjuicios que pueda ocasionar, sean los mínimos posibles.

Pese a todo, la huelga seguirá existiendo ya sea de hecho, o de derecho, hasta en tanto no desaparezca la injusticia, la desigualdad, el capitalismo, es decir hasta alcanzar la anhelada justicia social.

IV

LA ASOCIACION PROFESIONAL.

LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Para estudiar la Asociación Profesional, debemos antes someramente, estudiar sus antecedentes más inmediatos. -

Durante la Época del Imperio Romano nos encontramos con la existencia de los Collegia Colegios o Corpora Artificium Cuerpo de Artesanos, estos colegios no eran otra cosa que la asociación de individuos del mismo oficio. Con el tiempo los Colegios de Artesanos fueron adquiriendo creciente importancia, hasta se les llegó a dar una basta y completa organización. Hubo entonces hasta treinta y dos categorías de colegios y corporaciones entre los cuales están por ejemplo, panaderos, tintoreros, herreros, carpinteros, canteros, banqueros, etc.

La inscripción en las corporaciones eran facultativo, pero después se convirtió en obligatorio, y el ejercicio de las varias profesiones dejó de ser libre como al principio pasando a ser necesario y hereditario.

Los Colegios tenían variados privilegios como la exención de cargas públicas, de impuestos, de servicio militar; poseían una dotación de tierra y tenían una casa común, una caja común, una Junta general de todos los miembros; podrían ser representados en juicio por un actor o syndicus, - podrían darse su reglamento interior el cual no debería contradecir el orden público.

Con la caída del Imperio las corporaciones empezaron a declinar rápidamente, en realidad, las condiciones sociales y económicas que las originaron no eran ya las mismas, se habían transformado y como consecuencia las corporaciones se fueron disolviendo.

Durante la época del medioevo aparece la corporación, ésta no descendía directamente de la Collegia Romana, era -- producto de causas distintas a la anterior y con características muy particulares, entre sus caracteres comunes encontramos: el juramento que obliga a los miembros de la corporación, la obligación de socorro mutuo, las prácticas religiosas, tenían una mesa directiva, cobraban una cuota con propósito mutualista, mantenían un tribunal de justicia. En su constitución interior la corporación era resultado de tres -- clases distintas: 1.- Aprendices, 2.- compañeros, 3.- maestros.

El período del aprendizaje duraba varios años, hasta -- ocho, el aprendiz debía obediencia y respeto a su maestro, -- éste tenía la obligación de vigilarlo, de corregirlo y de -- castigarlo si lo merecía. Transcurrido el tiempo del aprendizaje, por medio de exámenes y previo pago de determinadas -- tarifas, se pasaba a la clase de operario o compañero, ya co -- mo operario si formaba parte de la corporación, con la facultad de escoger el maestro con quien quería trabajar, además -- como operario adquiría el derecho de intervenir en la admi -- nistración.

No todos los compañeros podían llegar a ser maestros, porque además de la capacidad, era necesario tener cierto capital. El maestro trabajaba por su propia cuenta, votaba en las juntas y podía ser elegido para los cargos de la corporación.

Las corporaciones medioevales alcanzaron una gran difusión y aceptación en la época, éstas dieron vida a un sistema económico nuevo. En realidad las corporaciones se apropiaron del mercado, regulaban la producción para provecho exclusivo de ellas sin preocuparse de los intereses generales, propiciando la formación de monopolios. Alcanzó tal desarrollo el régimen corporativo, que en el siglo XIV Francia e Inglaterra establecieron la obligatoriedad del régimen corporativo, considerando que era la mejor forma de reglamentar el mercado.

Durante el siglo XIV y XVI, el régimen corporativo vivió sus mejores tiempos; en el siglo XVI con la aparición del mercantilismo, política económica que suponía la intervención del estado en beneficio de los productores. Tanto Francia como Inglaterra siguieron la misma política de protección a las corporaciones.

En el mismo siglo, por innumerables causas como el aumento de necesidades de comercio entre las ciudades, crecimiento de éstas, el descubrimiento de América, y por la indudable revolución social, ocasionaron la descomposición del sistema corporativo.

Para entonces los maestros, que eran los que tenían el poder corporativo, empezaron a aprovechar su posición para adquirir privilegios. Los años de aprendizaje se alargaron injustificadamente, y el examen para adquirir la maestría se convirtió en un examen demasiado rigorista, todo esto sin justificación alguna; los salarios de los compañeros no aumentaban en proporción al costo de la vida; el monopolio de la producción no permitía la creación de nuevos talleres. Los hijos de los maestros gozaban de especiales canonjías, el período de aprendizaje era para ellos reducido, para pasar a compañeros pagaban tarifas menores y además estaban exentos de exámenes.

Las injusticias del régimen corporativo provocaron conflictos entre los maestros y compañeros, éstos formaban la parte intermedia de la corporación, eran los trabajadores que habían terminado su aprendizaje y sólo esperaban el momento para adquirir la maestría. Los compañeros eran un grupo económico y social distinto de los maestros, que poco a poco se fueron uniendo, al principio estas uniones se organizaron con fines mutualistas, piadosos, religiosos, y de ayuda a los compañeros enfermos o sin empleo, pero después se transformaron en asociaciones de lucha, sus fines ya no eran los precisados sino de defensa de sus intereses y comunes y de lucha por mejores condiciones. En estas asociaciones de compañeros debe verse el antecedente inmediato de nuestros sindicatos obreros. Las asociaciones de compañeros al igual que las corporaciones tenían una mesa directiva, cobraban --

cuotas a los miembros con propósito mutualista pero para ser utilizado en caso necesario para luchar contra los maestros, teniendo un tribunal que administraba justicia.

Las asociaciones de compañeros reclamaron el monopolio del trabajo y ninguna persona podía trabajar en ningún taller, si no era miembro de la asociación. El grado de solidaridad alcanzado por estas asociaciones fue sorprendente, el boicot, la huelga y otras formas de lucha fueron utilizadas por las asociaciones de compañeros.

El estado siempre vió con desconfianza y temor las asociaciones de compañeros, por lo que no garantizaban la libertad de coalición, en consecuencia la vida de las asociaciones de compañeros era precaria, y sus luchas consideradas generalmente ilícitas. Las asociaciones de compañeros fueron objeto de muchas prohibiciones, sin embargo, nada pudieron éstas contra las asociaciones de hecho.

Como hemos dicho con anterioridad la asociación profesional surge entre los trabajadores como un cuerpo de defensa de sus intereses. Las asociaciones profesional y sus orígenes nada tienen que ver con los empresarios, es una institución creada indiscutiblemente por los obreros para enfrentarse a los abusos e injusticias que produjo el capitalismo liberal. Si nos remontamos a los antecedentes de la asociación profesional nos encontraremos con organismos de ayuda, de mutualidad. La asociación de compañeros que es el

ra vez en el mundo suprimió el delito de coalición.

antecedente inmediato de la asociación profesional contemporánea, era un organismo de ayuda para los compañeros necesitados, y así se manifestaron también las primeras asociaciones profesionales de la época moderna. Pero en el Siglo XIX, las asociaciones profesionales ya no son un organismo de ayuda y socorro, sino son un cuerpo de defensa de los intereses de los trabajadores para más tarde convertirse en organismos de lucha de la clase obrera.

En la primera mitad del siglo XIX como consecuencia del desarrollo de la industria, se gesta a su vez, la asociación profesional principalmente en los dos países en que se efectuó primero la revolución industrial, Inglaterra y Francia. En sus inicios la asociación profesional fue objeto de una dura represión que se hizo efectiva a través de prohibiciones legislativas, que consideraron la coalición como un delito incompatible con el principio de la libertad de trabajo, así en Francia la Ley Chapelier de 1791 y en Inglaterra las leyes de 1799 y 1800, decretaron la prohibición más radical de toda coalición. No obstante las severas disposiciones, el movimiento asociacionista de trabajadores continuó, apareciendo por todas partes asociaciones de obreros, por su puesto ilegales, pero no por ello menos objetivas. Ante la realidad imponente de la existencia y formación de asociaciones obreras, ésta tuvo que ser tolerada, si bien no fue reconocida como un derecho, dejó de ser considerada como un delito; siendo hasta el año de 1824 cuando Inglaterra por primera vez en el mundo suprimió el delito de coalición.

Durante esta época, la miseria, la desocupación y las desigualdades en los primeros países industrializados, ocasionaron el surgimiento de diferentes movimientos obreros; en Inglaterra en 1831 aparece el movimiento Cartista, conscientes los obreros de su fuerza, forman una organización compuesta exclusivamente por hombres pertenecientes a la clase obrera, el cartismo tenía como objetivo la conquista de derechos políticos, el derecho para el obrero del producto de su trabajo, el sufragio universal. Los iniciadores del cartismo quisieron determinar la organización de la clase obrera de una manera autónoma y llevarla a una acción propia, consideraban que ésta debía aprender a guiarse y gobernarse por sí misma, para ellos la verdadera democracia entrañaba una revolución social. Las luchas de los cartistas implicaban otras reivindicaciones que daban al movimiento un carácter netamente socialista; con la acción y el tiempo de reforma que era, el cartismo se vuelve revolucionario.

El cartismo fue un movimiento de asociaciones de obreros de diferentes oficios que se unieron formando una gran organización obrera encargada de luchar por los intereses proletarios, por cerca de diez años gozó de una gran fuerza y poderío preparando además la llegada del socialismo.

El socialismo se difundió rápidamente por toda Europa, siempre estrechamente ligado con los movimientos sindicales obreros, los cuales desplegaron una intensa actividad, inspirada en el pensamiento socialista, doctrina revolucionaria.

ria que hizo ver al trabajador que el régimen social era injusto, que dentro de él, los trabajadores eran explotados y que solamente en la unión de ellos se encontraba la salvación.

Los socialistas, fueron los primeros en denunciar las injusticias sociales que origina el capitalismo, estuvieron colaborando íntimamente con las asociaciones de obreros y sus luchas, y buscando permanentemente la unión cada vez más extensa del proletariado.

En esta época las asociaciones obreras de Europa -- eran duramente reprimidas, no obstante ello, los obreros continuaron formándose cada vez más conscientes de la necesidad de agruparse y de la fuerza que la unión les proporcionaba.

La Liga de los Comunistas, asociación obrera internacional, que dadas las condiciones de la época vivía en la clandestinidad, encargó a Carlos Marx y Federico Engels, la redacción de un programa del partido, que fuese a la vez teoría y práctica, para ser publicado. En el año de 1848 aparece el Manifiesto Comunista, que ha ejercido una influencia predominante en la clase obrera.

"La Idea Fundamental de que está penetrado todo el "Manifiesto" a saber: Que la producción económica y la estructura social que de ella se deriva necesariamente en cada época histórica, constituyen la base sobre la cual descansa-

la historia política e intelectual de esta época; que por tanto, toda la historia (desde la disolución del régimen primitivo de propiedad común de la tierra) ha sido una historia de lucha de clases, de lucha entre clases explotadoras y explotadas, dominantes y dominados, en las diferentes fases -- del desarrollo social; y que ahora esta lucha ha llegado a una fase en que la clase explotada y oprimida (el proletariado), no puede ya emanciparse de la clase que la explota y la oprime (la burguesía), sin emancipar, al mismo tiempo y para siempre, a la sociedad entera de la explotación, la opresión y las luchas de clases..."

A partir de 1860 la vida del movimiento obrero comienza a manifestarse con nuevos bríos en toda Europa, cuando hubo adquirido suficientes fuerzas para emprender de nuevo sus ataques a la clase dominante, surgió la Asociación Internacional de los Trabajadores (1864). Esta tenía como objetivo reunir en su seno a todas las fuerzas combativas del proletariado de Europa y América.

La Asociación Internacional de los Trabajadores adquirió en poco tiempo fuerza y prestigio enormes dedicándose empeñosamente en lograr su finalidad, organizando varios congresos internacionales en los que se fomentaban el sentido de la solidaridad y el internacionalismo proletario, dándoles confianza en su propia fuerza y haciendo notar que la emancipación social de los obreros será obra de ellos mismos.

la historia política e intelectual de esta época; que por tanto, toda la historia (desde la disolución del régimen primitivo de propiedad común de la tierra) ha sido una historia de lucha de clases, de lucha entre clases explotadoras y explotadas, dominantes y dominados, en las diferentes fases -- del desarrollo social; y que ahora esta lucha ha llegado a una fase en que la clase explotada y oprimida (el proletariado), no puede ya emanciparse de la clase que la explota y la oprime (la burguesía), sin emancipar, al mismo tiempo y para siempre, a la sociedad entera de la explotación, la opresión y las luchas de clases..."

A partir de 1860 la vida del movimiento obrero comienza a manifestarse con nuevos bríos en toda Europa, cuando hubo adquirido suficientes fuerzas para emprender de nuevo sus ataques a la clase dominante, surgió la Asociación Internacional de los Trabajadores (1864). Esta tenía como objetivo reunir en su seno a todas las fuerzas combativas del proletariado de Europa y América.

La Asociación Internacional de los Trabajadores adquirió en poco tiempo fuerza y prestigio enormes dedicándose empeñosamente en lograr su finalidad, organizando varios congresos internacionales en los que se fomentaban el sentido de la solidaridad y el internacionalismo proletario, dándoles confianza en su propia fuerza y haciendo notar que la emancipación social de los obreros será obra de ellos mismos.

En los primeros lustros del siglo XX es cuando la asociación profesional, es plenamente reconocida por los estados, consagrándose en las constituciones de varios países como un derecho.

En México las primeras agrupaciones obreras aparecen durante los años de 1860 - 1870, como sociedades mutualistas, éstas fueron bien acogidas por los trabajadores, quienes durante los años de 1870 - 1880, realizaron una gran actividad asociacionista, brotando por todas las regiones del país, sociedades, hermandades, fraternidades, asociaciones, etc.

Durante este período surge un movimiento que trata de unificar a los obreros, formándose en Septiembre de 1872 el Círculo de Obreros Mexicanos, que lanza la convocatoria para la celebración del primer Congreso Obrero Permanente que se inicia en 1876, éste fue el primer intento de formar un organismo sindical nacional. En 1880 se reunió el segundo Congreso pero no pudo integrarse el organismo deseado, desapareciendo en ese año el Círculo de Obreros Mexicanos.

Las asociaciones de la época realizaron movimientos huelguísticos, pero en la mayoría de los casos fracasaron, tanto por la falta de preparación ideológica y de experiencias necesarias, como por la carencia de organización. Pronto dejaron estas asociaciones de ser mutualistas, para convertirse en agrupaciones de lucha, encontrá-

en las huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907), que fueron reprimidas violentamente, los primeros brotes de sindicalismo.

Durante la primera década del siglo XX, las asociaciones desarrollaron una gran actividad, siendo hasta 1912, cuando aparece realmente en nuestro país el movimiento obrero sindical, con la fundación de la Casa del Obrero Mundial. Su ideología al principio fue revolucionario, para transformarse al poco tiempo en un sindicalismo reformista. Para Febrero de 1915 la Casa del Obrero Mundial estaba estrechamente ligada al gobierno carrancista, el cual más tarde, realizó una sangrienta represión contra los obreros de esa organización, y persiguió duramente el movimiento obrero. Esta situación obligó a los líderes y agrupaciones de trabajadores a convocar a una reunión de obreros, que habría de verificarse en el Estado de Veracruz en Febrero de 1916, con la concurrencia de representantes de todas las sucursales de la Casa del Obrero Mundial, de la Federación de Sindicatos de la Casa y de muchas otras organizaciones, naciendo de esa reunión la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, primer intento Fracasado, de formar un gran frente obrero, primer intento y coordinara las organizaciones diseminadas por todo el país.

Posteriormente, en Mayo de 1918 y gracias al patrocinio gubernamental, se efectuó el congreso obrero del país, nació la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos.

que contó siempre con la ayuda y protección oficial, marcando los derroteros del movimiento sindical por más de diez -- años.

De otro congreso obrero, también patrocinado por el gobierno, surge en Febrero de 1936 la Confederación de Trabajadores de México, que al igual que su predecesora estuvo y está todavía en nuestros días estrechamente ligada al aparato gubernamental, contando con su ayuda y protección.

La asociación profesional en nuestro país no fue -- prohibida expresamente, era tolerada, admitiéndose como una situación de hecho. El Código Penal de 1872, siguiendo las tendencias implantadas por la legislación francesa, tipificó como delito la reunión de obreros que lucharan por mejores -- salarios y condiciones de trabajo; quedando tan sólo a los -- obreros la facultad de integrar asociaciones con carácter puramente mutualista.

Entre los años de 1910 a 1916, se realizaron en México diferentes esfuerzos legislativos en relación con el derecho de asociación profesional, sobresaliendo por lo avanzado de sus disposiciones, las legislaciones de los estados de Veracruz y Yucatán; las leyes de trabajo del estado de Yucatán del año de 1915, les otorgó a los sindicatos un amplio -- campo de acción; y fue el estado de Veracruz con la ley de -- Agustín Millán del 6 de Octubre de 1915, quien dictó la ley -- más importante por lo que respecta a la asociación profesional, que en aquel estado había alcanzado gran desarrollo. En

El derecho general de asociación se encuentra consignado en nuestra constitución, en el artículo 90.: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; ...", y el artículo 123 Fracción XVI consigna 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, etcétera".

El derecho que alude el artículo 90. Constitucional corresponde a las garantías individuales en tanto el artículo 123 hace mención de una garantía social.

Los derechos de asociación en general y de asociación profesional tiene orígenes distintos y finalidades diversas; el derecho general de asociación es una garantía frente al estado y su propósito es impedir la arbitrariedad de éste, al reconocer el derecho de asociación, el estado quedó obligado a permitir las uniones de obreros que persiguieran un fin lícito.

No existe identidad de derechos, ni existe subordinación del derecho de asociación profesional al derecho general de asociación, éste pertenece a todos los hombres, es una garantía individual.

El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores y a los patronos, los trabajadores pueden coaligarse únicamente con trabajadores y los patronos con pa

re

2--

mo-

stan

ia--

tronos, el derecho de asociación profesional no es un derecho de cualquier hombre, sino es exclusivamente de quien es trabajador o patrono, es un derecho de clase, es un derecho particular, no es como el derecho de asociación, un derecho para todos los hombres en general. El derecho de asociación es una garantía frente al estado, es la asociación para la realización de cualquier fin siempre y cuando éste no sea ilícito; la asociación profesional es un derecho de clases frente a la clase social opuesta, y cuando se trata de asociación profesional de obreros, es un derecho frente a la clase capitalista, consecuentemente contra el estado; es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de los intereses de clase.

El derecho de asociación profesional vivió de hecho al amparo del derecho de asociación en general, hasta que -- fue reconocido por el estado, pero siempre diferenciándose -- del segundo, por sus finalidades, y por la calidad de las -- personas que la integran, Esto es, trabajadores o patronos. -- Tanto el derecho de asociación en general como el de asociación profesional, son parte del derecho universal del hombre a asociarse.

En relación con la definición de asociación profesional, nos referimos a algunas de las más importantes como la de la legislación inglesa, francesa y alemana.

La legislación inglesa nos da una definición bastante amplia, ya que se refiere más que al concepto de asociación

ción profesional, al concepto de coalición "Toda agrupación-transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos, o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio".

La definición no se limita al derecho de asociación profesional, sino mejor se refiere al de coalición, por lo que permite la formación de diversas combinaciones entre obreros y empresarios, por otra parte no se limitan los fines que pueden percibir las asociaciones profesionales, de no ser aquéllos que sean contrarios al orden jurídico.

La legislación francesa no posee una definición concreta; Paul Pick y Georges Scelle, propusieron la siguiente-definición: "El Sindicato Profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficio semejantes, o profesiones conexas; que concurren a la elaboración de productos determinados a la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas".

Esta definición hace referencia a una asociación permanente, cuyos miembros habrán de ser de una determinada calidad y deberán de ejercer la misma profesión y oficios semejantes o nexos, además limita la finalidad de las asociaciones exclusivamente al estudio y defensa de los intereses económicos de sus integrantes.

La constitución de Weimar aún cuando estableció el derecho de asociación profesional, no lo definió, el jurista Hueck Nipperdey, da la siguiente: "La asociación profesional es una corporación libre integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios".

Nos encontramos en la anterior definición con el término de corporación, debiendo entenderse por tal una coalición permanente de obreros o patronos. Se menciona la corporación libre, lo que quiere decir que la asociación profesional no depende del estado, ya que está amparada por la -- constitución, además habrá de ser independiente del poder pú-- blico y de cualquier otro grupo social. Se dispone que será constituida para la representación y defensa de los intere-- ses colectivos de trabajadores o patronos, o sea los miem-- bros de la asociación profesional serán trabajadores o patronos, excluyendo la posibilidad de formación de asociaciones-- profesionales mixtas, Esto es, de trabajadores y patronos.

En nuestro derecho la Constitución de 1917 consigné el derecho de asociación profesional, pero sin proporcionar definición alguna de este derecho, dejando esa tarea a las -- leyes reglamentarias.

La Ley de Veracruz, posterior a la Constitución de 1917 en su artículo 142 da la siguiente definición: "Se en--

tiende por sindicato para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo a profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio y defensa de sus intereses comunes".

Como se podrá apreciar esta definición se refiere sólo a la asociación profesional de trabajadores, sin incluir en la misma a la asociación profesional patronal. La definición de la ley de Veracruz está inspirada en la definición francesa, pero a diferencia de ésta que restringe la actividad sindical únicamente a fines económicos, la definición de la Ley de Veracruz hace referencia a intereses comunes, que por supuesto pueden no ser solamente económicos.

Del proyecto de Portes Gil en su Artículo 284 obtenemos la siguiente definición:

"Se llama sindicato, a la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión".

La definición anterior está también inspirada en la definición francesa.

El proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo en su artículo 235 mejoró la definición del proyecto de Portes Gil: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad,

o de profesión, oficio o especialidades similares o conexas, constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y -defensa de los intereses de su profesión".

La Ley del Trabajo de 1931 casi reproduce la definición del proyecto anterior, hace una modificación en la parte final, en lugar de "los intereses de su profesión", dice "de sus intereses comunes", el término los intereses de su -profesión, era demasiado restringido, combiándose por el "de sus intereses comunes", pretendiendo en esa forma ampliarlo, sin embargo seguía dándose la idea de que únicamente se refería a los intereses comunes de los miembros del oficio o profesión.

Nuestra ley vigente de la siguiente definición: Artículo 356 "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Esta definición se desliga un poco de sus antecesoras, está emparentada con la definición alemana; señala que el sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, -dejando fuera la posibilidad de formar asociaciones de obreros y patronos o sea de sindicatos mixtos, además no hace --mención ya que la asociación de trabajadores o patronos habría de ser de la misma "profesión, oficio o especialidad, u oficio o especialidades similares o conexas", a que se referían las anteriores definiciones, no introduce esta restricción a la formación de sindicatos, concretándose a estable--

cer que la asociación debería ser de trabajadores o patronos, sin importar que sean o no de la misma profesión u oficio, - basta con que sean de la misma condición, quiere decir, trabajadores o patronos. La definición no limita, al igual que las definiciones mexicanas mencionadas, como fin exclusivo - de la asociación profesional la defensa de intereses económicos industriales etcétera, a que se refiere la definición -- francesa; de acuerdo con la definición que nos ocupa, la asociación profesional se constituye para "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", no se habla como en las anteriores leyes, de la defensa de sus intereses profesionales o de sus intereses comunes, no se reduce ya a la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores de una profesión, oficio o especialidades similares, ampliándose a la defensa y mejoramiento de los intereses de -- clase. Los términos empleados por los proyectos de Portes - Gil y de la Secretaría de Industria, así como el de la Ley - de 1931, "Defensa de los intereses comunes de su profesión", "Defensa de los intereses de su profesión", "Defensa de sus - intereses comunes" (de su profesión) respectivamente, redu-- cían la actividad sindical al logro de su finalidad inmediata o sea obtener mejores condiciones de trabajo, excluyendo de la asociación profesional su finalidad mediata en virtud de que el derecho de asociación profesional se constreñía a la defensa de los intereses de los trabajadores del mismo -- oficio u profesión, pero sin considerar que el sindicato se - constituye para la defensa de los intereses de la clase tra-

bajadora, y no para la defensa de los intereses de una clase de trabajadores.

Ahora bien, en los términos que la ley define la -- asociación profesional, al suprimir la limitación de que los sindicatos estarían integrados por trabajadores y obreros de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesión o especialidades similares o conexas, se permite la formación de sindicatos entre cualquier grupo de trabajadores o patronos, sin que se requiera que sean de determinada especialidad u oficio, bastando sólo que sean obreros o trabajadores; y al fijar como finalidad del sindicato la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores o patronos, le da a la asociación profesional su carácter de derecho de clase. Conforme a la definición, el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos creada para la defensa de sus intereses de clase; la asociación profesional obrera tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y fundamentalmente por la transformación del régimen capitalista; mientras la asociación profesional de patronos tiene por objeto luchar por el mantenimiento de las relaciones sociales de producción, y por la conservación del régimen capitalista.

La historia del sindicalismo es la historia de la formación de la asociación profesional. El sindicalismo es la teoría o doctrina que orienta la actividad sindical. Según Mario de la Cueva, debemos de entender "Sindicalismo es-

la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminada a la transformación de la sociedad y del estado".

El desarrollo de la asociación profesional, la iden- tidad de circunstancia de origen y finalidad, y el intenso - espíritu de solidaridad alcanzada por aquéllas en la segunda mitad del siglo XIX, produjeron el sindicalismo.

El sindicalismo se inspiró y estuvo formado en sus - orígenes principalmente por el pensamiento socialista, se di- ce que aquél, es la práctica de éste.

El sindicalismo es un conjunto de teorías que orien- tan el movimiento obrero sindical, teorías que coinciden en - considerar a los sindicatos como instrumento de una revolu-- ción social y como base de la sociedad futura, pero sin em-- bargo divergen en los procedimientos y prácticas de lucha -- sindical, de ahí que se hable de diversas formas sindicalis-- tas que se pueden agrupar en varias clases, nosotros hablare-- mos brevemente de las dos principales corrientes: a). El sin- dicalismo revolucionario y b). El sindicalismo reformista.

a).- El sindicalismo Revolucionario, tiene como sus principales exponentes a Jorge Sorel y Máximo Leroy. Consi-- dera como principio fundamental la lucha de clases, los tra-- bajadores deben unirse organizadamente para luchar contra -- los patronos, que es al mismo tiempo luchar contra el estado, que es considerado como un aliado del capital, como un esta-- do clasista, es por ello que el proletariado debe mantenerse

alejado de la política estatal. La clase proletaria deberá dirigir todos sus esfuerzos a la destrucción de la clase capitalista. Jorge Sorel habla de que la clase trabajadora no debe aceptar ninguna transacción, que usará la violencia como arma de lucha, que debe utilizar todos los medios a su al cance para estorbar y destruir el capitalismo, habrá de emplear todos sus recursos. Porque si el capitalismo que es un régimen injusto, y si los patronos utilizan todos los medios posibles para seguir explotando al trabajador, porque no los trabajadores habrían de utilizar todos sus recursos, - inclusive la violencia, para defenderse y destruir el capitalismo?.

El Sindicalismo revolucionario descarta la acción política, reformista, conciliadora de los sindicatos como me dio efectivo para la destrucción del capitalismo.

Los fines del sindicalismo será una finalidad cotidiana, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y una finalidad futura, la emancipación de la clase trabajadora. - El arma principal del proletariado en la lucha de clases, es la huelga, parcial o general, la huelga habrá de ser libre - sin reglamentaciones; la huelga parcial es la preparación de la huelga general, éste es el recurso supremo, todos los tra bajadores del país suspenderán sus labores, y en esta forma el gobierno se verá obligado a capitular, la huelga general será la revolución que ponga fin al sistema capitalista.

Junto a la huelga, el sindicalismo revolucionario -

predica el sabotaje, esto es, los trabajadores no deben colaborar en forma alguna con los empresarios, porque ellos se--ría ayudarlos y fortalecerlos, por eso los trabajadores debe--rán emplear todos sus recursos para impedir el éxito de la empresa.

Máximo Leroy se refiere al sabotaje en los términos siguientes: "El sabotaje es una variedad del boicoteo; por lo que va a verse podría definírsele como una huelga atenuada... En su forma más depurada, el sabotaje es hacer despacio el trabajo, lo que podría llamarse "huelga trabajando";-bajo otras formas progresivamente brutales consiste, en trabajar mal (basta en trabajar bien y en hacerlo con esmero y gusto el trabajo para ocasionar pérdidas al patrono por la lentitud), en cometer falsificaciones, en deteriorar superficialmente las máquinas útiles para hacerlos temporalmente inservibles, en fin, destruir las máquinas útiles, los productos o unos y otros".

b).- El sindicalismo reformista, no está de acuerdo con la violencia como táctica sindical, rechaza la acción revolucionaria y considera que el socialismo se tendrá que imponer por medio de reformas legales, lentamente, gradualmente, la clase trabajadora deberá emplear el recurso político, lograr la creación de leyes, buscar la conciliación, la celebración de contratos colectivos; la acción sindical tendrá - que ajustarse siempre al orden legal establecido, todo esto, tendiente a la transformación del régimen capitalista, pero-

habrá de ser una transformación paulatina, gradual, no radical, que requiere tiempo y paciencia.

La asociación profesional es una realidad social -- que existió antes de ser reconocida por el Estado como un derecho de los trabajadores, y en ocasiones vivió pese a las prohibiciones legales. Durante mucho tiempo lucharon los -- trabajadores hasta obtener el reconocimiento del derecho de asociación profesional, y aún en nuestros días siguen luchando por ejercer con plena libertad este derecho, que se -- visto casi siempre limitado en mayor o menor grado en el -- transcurso de su existencia. Se puede sostener que el libre ejercicio del derecho de asociación profesional, presupone -- cuatro facultades básicas a saber:

- 1.- La constitutiva, encaminada a asegurar a todos los trabajadores y patronos, el derecho de constituir las organizaciones que crean convenientes, sin autorización previa, o sea un derecho absoluto que debe ser respetado por todos -- incluyendo por supuesto, al Estado mismo.
- 2.- La autonomía interna de la asociación profesional, Esto es, el derecho de los trabajadores y patronos para elaborar con toda libertad los estatutos a que habrán de someterse sus miembros, el derecho de designar sus dirigentes, organizar su administra -- ción, hacer su programa de acción y determinar sus finalidades.
- 3.- La acción de la asociación profesional, o sea el derecho de poner en actividad los medios necesarios para perseguir el logro del objeto señalado.
- 4.- La formación de orga --

ciones sindicales, es decir, el derecho de las asociaciones profesionales de formar federaciones y confederaciones, - i como afiliarse a organizaciones internacionales.

Actualmente la mayoría de los países consagran constitucionalmente el derecho de asociación profesional, aún -- cuando no tenga el mismo valor en todos. El derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, supone que el estado admite que este derecho de los trabajadores y patronos no debe sujetarse directa o indirectamente a condiciones.

La mayoría de los países en la evolución del derecho de asociación profesional han subordinado la constitución de ésta a una autorización previa, imponiendo condiciones ya sea en la redacción de estatutos, actividad, finalidad, control administrativo, político, etcétera. "En una palabra, la existencia de la asociación en la medida en que es tolerada, está a merced de los poderes públicos".

En el régimen preventivo de la asociación profesional el estado tenía temor de las asociaciones profesionales clandestinas, y al desaparecer las prohibiciones contra éstas, estableció como una medida de defensa el registro de los sindicatos, permitiéndole éstos su fácil vigilancia. Una forma de que se han valido los estados para controlar la libertad de constitución de asociaciones profesionales es el registro de las mismas, y más aún cuando tal registro es el otorgar personalidad jurídica, es condición indispensable para su existencia legal.

En la actualidad la mayoría de los países se limitan a exigir de los sindicatos la declaración de constitución, y los sindicatos están obligados a remitir sus estatutos para obtener el registro.

En nuestro país, la constitución consagra el derecho de los trabajadores y patronos para formar asociaciones profesionales, no obstante la disposición constitucional, -- nos encontramos con una violación flagrante al principio de libertad sindical, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 237 estableció: "No pueden formar sindicatos las -- personas a quienes la Ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales..." Como ejemplo palpable de esa violación al derecho de asociación profesional, tenemos el reglamento de trabajo de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, que prohíbe a sus empleados formar sindicatos, - ejercer el derecho de huelga y contratar colectivamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente que entró en vigor el 10. de Mayo de 1970, no reproduce la disposición antes citada, aunque cabe señalar que el reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, pese a su manifiesta inconstitucionalidad - continúa aplicándose.

Otra limitación al principio de libertad sindical, - es la de los trabajadores al servicio del estado, a los que se les dió un tratamiento especial. La Ley Federal de los - Trabajadores al Servicio del Estado, contrariando manifiesta

mente el espíritu constitucional, estableció la sindicalización única, negando a los trabajadores el derecho de crear otros sindicatos.

En la legislación mexicana, el registro de las asociaciones profesionales es obligatorio, constituyendo un requisito para la existencia legal de éstas, sin el cual no adquieren personalidad jurídica, así lo establecen los artículos 365 "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local...", 368 "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades". y 374 "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad..."

Es obligación de las asociaciones profesionales para los efectos del registro remitir a la autoridad competente no sólo los estatutos, sino también una lista con el número y nombre de los miembros, y por si esto no fuere suficiente, habrá también de señalar el domicilio de los mismos, así lo dispone el Artículo 365"... a efecto remitirán por duplicado: I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servi-

cios; III.- Copia autorizada de los estatutos; y IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido directiva..."

Como se podrá apreciar de la fracción II, la limitación del registro sólo está dirigida a las asociaciones profesionales de trabajadores, la ley hace objeto de control y vigilancia exclusivamente a los sindicatos obreros, y nada dice respecto de las asociaciones profesionales de patronos, dejándolos en este renglón fuera de toda reglamentación.

La autonomía de la asociación profesional, es el derecho de gobernarse por sí misma, de crear libremente sus estatutos, de administrarse, de nombrar sus dirigentes, de formar su programa de acción sin la intervención o sugerencias del poder público, con total independencia del Estado.

El derecho de los sindicatos de elaborar sus estatutos presenta diferentes formas en los distintos países, que van desde una plena libertad para crearlos, hasta legislaciones que determinan el contenido parcial o total de ellos.

En los países en que el registro de las asociaciones profesionales es condición para su existencia legal, es frecuente que las leyes determinen las disposiciones que en términos generales deben contener los estatutos. Esas disposiciones varían, en algunos países son sobre las cotizaciones, fondos sindicales, métodos de elección, condiciones de admisión de socios, procedimientos de expulsión, en otros, -

tratan de las decisiones relativas a la huelga, de la convocación y época de celebración de asambleas, sobre la forma y pago de cuotas, sueldo de dirigentes, presentación de cuentas, etcétera.

En la legislación mexicana el artículo 371 señala - las disposiciones que deberán contener los estatutos sindicales como son: I.- La denominación que la distinta de las demás, II.- Domicilio, III.- Objeto, IV.- Duración, V.- Condiciones de admisión de miembros, VI.- Obligaciones y derechos de los asociaciones, VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, VIII.- Forma de convocar asambleas y época de elaborarlas, IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, X.- Período - de duración de la directiva, XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio -- del sindicato, XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales, XIII.- Época de presentación de cuentas, y XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical. En lo que hace al procedimiento de expulsión la ley no se concreta a - exigir que los estatutos lo contengan, si no que señala las - normas a que habrá de ajustarse, lo mismo ocurre en la forma de convocar a asamblea y la época y celebración de éstas, la - ley sustituyendo la voluntad de los miembros de la asociación profesional establece los lineamientos generales a que - habrán de ceñirse los estatutos sindicales al tratar dicho - aspecto.

diciones económicas, de la espera paciente de un cambio por medio de reformas legales, por el empleo de recursos políticos, acercándose a partidos políticos, influyendo en sus programas, celebrando alianza con ellos, etcétera, o bien siguiendo los caminos revolucionarios, manteniendo las asociaciones profesionales una absoluta independencia del estado.

Existen varios países que restringen la actividad sindical, algunos prohíben la actividad política de las asociaciones, otros los obligan a colaborar con la política económica de gobierno, en algunos otros países hay restricciones a la libre celebración de reuniones sindicales, por ejemplo se exige la autorización previa, a la presencia de un representante del gobierno en las reuniones sindicales; así como la aplicación de tipos distintos de restricciones que varían de país a país.

En nuestra patria la Ley Federal del Trabajo vigente sólo prohíbe a las asociaciones profesionales intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes.

Aparte del registro obligatorio del sindicato de la lista con el nombre y domicilio de sus miembros, la ley crea una nueva disposición de control y vigilancia de la asociación profesional (de trabajadores por supuesto), que permite a las autoridades supervisar la actividad de los sindicatos. Artículo 377 "Son obligaciones de los sindicatos; I.- Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación-

como sindicatos; II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro del término de diez días, los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos de las altas y bajas de sus miembros".

El derecho de las asociaciones profesionales de formar federaciones y confederaciones, así como de afiliarse a organizaciones internacionales, es un derecho que reclama el principio de solidaridad.

En varios países, las confederaciones y federaciones de sindicatos, así como los sindicatos, están sujetos al mismo régimen, pero hay otros que limitan el derecho de crear federaciones y confederaciones de diferentes formas como : - a) Prohibición pura y simple de formar federaciones y confederaciones; b) La autorización previa de los poderes públicos; c) Imposición de ciertas condiciones en cuanto a la formación de las federaciones y confederaciones; d) Restricciones en cuanto a la afiliación de ciertos sindicatos o federaciones o confederaciones; e) Restricciones en cuanto a los fines que las federaciones y confederaciones puedan perseguir lícitamente".

La Legislación Mexicana reconoce el derecho de las asociaciones profesionales de formar federaciones y confederaciones, siendo aplicables a éstas el mismo régimen para la constitución, funcionamiento y actividad, que el que se apli

ca a los sindicatos, así lo establece el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo "Los Sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo (sindicatos), en lo que sean aplicables".

Es indiscutible que la asociación profesional es un factor de cambio de primera categoría, es la fuerza social - que mayores perspectivas de evolución ofrece, es sin duda el instrumento más poderoso con que cuenta el proletariado para luchar en contra del capital.

El estado reconoció el derecho de asociación profesional obligado circunstancialmente, pero lo sujetó a una serie de reglamentaciones tendientes a controlarlo.

Son muchas y de una gran variedad los medios de que dispone el estado para limitar la libertad sindical, para -- controlar la asociación profesional tanto en su vida interna, como en la actividad que pueda desempeñar, ya sea a través - de reglamentaciones jurídicas, como algunas de las apuntadas, o con medidas de tipo político, económicas, sociales, etcétera, todas estas formas están íntimamente relacionadas, com-- plementándose y variando el predominio de alguna de ellas se gún lo exija el momento. El estado emplea todos los recur-- sos que le proporciona el poder, dosificándolos de la manera más conveniente a sus intereses. Ahora bien, cuando esa fama interminable de medios de que dispone el estado para contro-- larse el sindicato, es un ambiente de aparente legalidad, le -

son insuficientes, y en ocasiones sin agotar todos los medios, hace uso de la violencia, de la represión desmedida, pero dirigida, de asesinatos, o encarcelamientos de líderes sindicales, de allanamientos de morada, de torturas, etc., aún cuando las formas empleadas están en contra de los principios más elementales de justicia y humanidad.

El estado so pretexto de mantener el orden jurídico, ha limitado siempre la actividad de las asociaciones profesionales, sin embargo él lo transgrede cuantas veces lo quiere, haciendo uso de todos los medios por ilegales que resulten, inclusive empleando la violencia, para poder conservar el orden establecido. (?)

Cuando el derecho, entendiendo por derecho el ordenamiento legal, no cumple con su función protectora de los intereses de la clase dominante, en determinado momento, poniendo con ello en peligro la existencia del estado, entonces éste empleará toda la fuerza de su poder, sin importarle por supuesto el orden jurídico, que no es sino un mito al servicio del estado.

¿Por qué la asociación profesional de obreros que luchan en contra del capital, del estado, del ordenamiento jurídico social injusto, habrán de actuar siempre dentro de las causas legales, por qué deberán de ajustarse a ese ordenamiento jurídico que precisamente pretenden destruir, y el cual es usado en su contra por el Estado, quien lo transgrede y viola cuantas veces le es necesario para atacar al proletariado?

En términos generales no podemos referirnos a una efectiva libertad sindical, ésta ha sido limitada en la gran mayoría de los países (México entre ellos) bajo diversas formas ya sean jurídicas, económicas, políticas, sociales, etc., nosotros señalamos sólo algunas de las primeras.

El movimiento sindical en México muestra desde sus inicios una clara dependencia y subordinación al Estado, por lo que no podemos hablar de la existencia en nuestro país de libertad sindical.

El movimiento sindical obrero en México, aparece -- con la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912, la ideología de esta organización era anarcosindicalista, apolítica, de independencia absoluta del gobierno, y de no colaboración con él. Sin embargo, a escasos dos años de fundada, y a consecuencia del Plan de Guadalupe de 1914 lanzado por Carranza, la Casa del Obrero Mundial, modifica su programa de acción eliminando toda tendencia anarquista y apolítica. Más tarde Carranza obtiene el apoyo absoluto de las organizaciones pertenecientes a la Casa del Obrero Mundial, celebrándose en Febrero de 1915 un pacto entre estas organizaciones y Carranza, en virtud del cual el Gobierno se comprometía a dictar leyes en favor de los obreros, y la Casa del Obrero Mundial a su vez en tomar las armas a favor de la revolución; logrando Carranza a partir de entonces la subordinación de la Casa del Obrero Mundial a su política gubernamental. A raíz del pacto referido la Casa del Obrero Mundial cuya ideo

logía era de independencia absoluta del gobierno y de no colaboración, pasa a la dependencia y colaboración con el gobierno como táctica obrera, del sindicalismo revolucionario que la caracterizaba, se transforma en sindicalismo reformista.

La Casa del Obrero Mundial que tan inapreciables -- servicios prestara al gobierno Carrancista, se ve a poco objeto de una terrible represión y luego disuelta por éste, -- quien ya para entonces estaba perfectamente consolidado en -- el poder.

Durante esa época surgen varios congresos obreros -- que pretenden unificar el movimiento sindical obrero, pero -- todos ellos fracasan en su intento. En Mayo de 1918 y gracias al patrocinio del Gobierno de Coahuila se celebra el -- Congreso Obrero, del cual surge la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos, esta central obrera, se organiza -- bajo las bases de un sindicalismo reformista, empleando la -- acción múltiple, que pugnaba por la colaboración obrero con -- los gobiernos "revolucionarios", y la participación activa -- en política. La C.R.O.M., contó siempre con la ayuda oficial, que subsidiaba las actividades sindicales y políticas; el apoyo gobiernista dado a la C.R.O.M. en todas sus formas, explica la gran fuerza y rápido crecimiento de esta organización que por más de diez años fijó los rumbos del movimiento sindical.

Del Congreso Nacional de Unidad Obrera patrocinado -- espléndidamente por el gobierno, surge la Confederación de --

Trabajadores Mexicanos (C.T.M.) en Febrero de 1936, al igual que su predecesora, la C.R.O.M., estuvo y está estrechamente ligada a la política gubernamental, contando permanentemente con el apoyo y ayuda oficial por todos los medios, subsidios económicos, represión constante en contra de los enemigos de la C.T.M. etcétera, favoreciendo así el gobierno al fortalecimiento de la gran central obrera, que dos años después pasa a formar parte como sector obrero del partido político en el poder, incorporándose así a la maquinaria gubernamental.

Tanto la C.R.O.M. como la C.T.M. tiene en sus orgenes y actividad las mismas características, ambas surgen de congresos patrocinados por el gobierno, son formadas bajo el auspicio de gobierno "revolucionario", las dos, desde el momento en que son creadas cuentan con la ayuda y protección del estado (sin la cual seguramente hubieran tenido una vida muy breve), en todas sus formas, subvenciones económicas, políticas, asesoramiento en la dirección y administración de las centrales, el ataque o destrucción de las organizaciones obreras que pudieran poner en peligro la existencia de aquellas, o ser un obstáculo para sus actividades, etc., lo que denota una absoluta carencia de independencia y autonomía -- del movimiento sindical.

Por otro lado, coinciden estas centrales en su ideología y programa de acción, las dos pugnaron por la colaboración del movimiento obrero con el gobierno establecido, y -- por la actividad política, que se traducen en la subordina--

ción de la acción sindical a la política gubernamental; además adoptaron estas centrales el sindicalismo reformista, pero únicamente en cuanto hace a las tácticas de lucha, y no así a la finalidad, ya que el sindicalismo reformista, como teoría sindical, independientemente de la conveniencia o inconveniencia de las tácticas y principios de lucha que proclame, está encaminado a la transformación de la sociedad y del estado, consideramos que ni la C.R.O.M. ni la C.T.M. por la manera de formarse, por su actividad y por la calidad de sus dirigentes han pensado siquiera en la posibilidad de alcanzar efectivamente dicho objetivo.

La C.T.M., sin duda la central obrera más poderosa que marca los derroteros del movimiento sindical obrero, ha estado desde su fundación en 1936, hasta nuestros días, subordinada a los intereses gubernamentales, solo que con el paso del tiempo se han ido acrecentando y fortaleciendo los lazos de unión, colaboración y ayuda mutua entre los dirigentes cetemistas y los gobiernos establecidos, aumentando el grado de dependencia y subordinación del movimiento sindical obrero al Estado.

En el año de 1942 se firmó el pacto de unificación de las principales centrales obreras, quedando la dirección en manos de los dirigentes de la C.T.M. Estas organizaciones han empleado todos los medios para "mantener la unificación" o mejor para conservar el control absoluto de la clase trabajadora: El cohecho, las amenazas, la violencia, el --

gangsterismo, y muchos más, destacando de entre todos ellos por su eficacia, la corrupción, que ha provocado verdaderos estragos en todas las esferas de las organizaciones obreras; por supuesto hay que señalar que el Estado brinda su eficiente colaboración y apoyo total a los dirigentes de las centrales obreras.

La intervención del Estado en los asuntos sindicales es constante, conciente de la fuerza social de las organizaciones obreras, realizó todos los esfuerzos necesarios para lograr la creación de una poderosa central que fuera instrumento sumiso de sus intereses, así, bajo el auspicio y patrocinio estatal se formaron primero la C.R.O.M. y luego la C.T.M., cuyos dirigentes al igual que muchos otros de las principales organizaciones, han sido servidores dóciles de los mandatos gubernamentales, instrumentos de penetración e intervención en la vida de los sindicatos, en ellos encontramos verdaderos representantes del gobierno, que forman parte de directivas sindicales, que están presentes en todas sus reuniones y asambleas, que organizan y fijan los programas de acción, señalan objetivos a las asociaciones profesionales, sugieren o descaradamente imponen sus decisiones a "sus líderes"; dirigentes sindicales que equivalen a empleados mandaderos o quizá pertenezcan a la categoría de funcionarios del gobierno, encargados de controlar y dirigir el movimiento sindical obrero conforme a los intereses del Estado.

Es tal el control del movimiento sindical por el -

gobierno, por medio de las grandes centrales, principalmente por conducto de la C.T.M., que se encuentra adherida formando parte del engraneje de la maquinaria política gubernamental, desde su incorporación a las filas del partido oficial, que en el D.F., de los 2,507 sindicatos, 1.059 están agremiados a la C.T.M., 731 repartidos en orden de cantidad, en las siguientes organizaciones: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.), Conferación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), Confederación General de Trabajadores (C.G.T), Confederación Revolucionaria de Trabajadores (C.R.-T.), Federación Obrera Revolucionaria (F.O.R.), todas ellas controladas por el estado y bajo la dirección y mando de dirigentes de la C.T.M., y los 717 restantes, agremiados a organizaciones autónomas, que en su gran mayoría tienen tratos con las organizaciones anteriores; además, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pertenecen a la -- C.T.M.

Los dirigentes obreros, han logrado permanecer en sus posiciones (concedidas por el régimen), no por los servicios prestados a la clase proletaria, que supuestamente representan, sino por su servilismo, docilidad y disposición incondicional a los mandatos gubernamentales, por su alianza y tratos inconfesables con patrones y con los diferentes regímenes de gobierno, pero además, con los pactos ignominiosos celebrados con el imperialismo norteamericano a través de organizaciones como la "Confederación General de los Sindicatos de los Estados Unidos (AFOL-CIO) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O.R.I.T.), organis-

mos denunciados públicamente como financiados por la CIA. - Agencia Central de Inteligencia, quienes les proporcionan a los dirigentes sindicales su protección y financiamiento a cambio del control del movimiento obrero en nuestro país, -- que se traduce en mantenimiento de la dependencia de México al imperialismo norteamericanos.

Siempre han surgido, aún cuando cada vez más esporádicos brotes de movimientos sindicales, que han luchado por un sindicalismo libre, autónomo, independiente, con mentalidad de justicia social, dirigidos por verdaderos representantes de los intereses obreros y elegidos por éstos, pero cierto es también que siempre han sido cruelmente reprimidos por el gobierno en complicidad de sus lacayos (los dirigentes de las organizaciones obreras).

Los dirigentes sindicales, en contubernio con los gobernantes, han anulado y desvirtuado el mejor instrumento de lucha con que cuenta el proletariado, el sindicato, poniéndolo al servicio de los intereses mezquinos de los gobernantes.

Es indispensable, para que el sindicato opere realmente como un instrumento al servicio del proletariado, para que se constituya de nuevo como eje del movimiento de la clase obrera, que los obreros luchan dentro de sus propias organizaciones en contra de la corrupción, de los dirigentes -- traidores y oportunistas, que luchan por una verdadera representación, por dirigentes elegidos libremente por los traba-

jadores que defiendan los intereses de éstos, por arriba de cualquier otro interés, lo que facilitará además que aquéllos recobren la dirección y control de sus sindicatos.

Los obreros habrán de combatir por conseguir la libertad y autonomía sindical y luchar por su independencia -- del estado o de cualquier otro poder ajeno al proletariado, -- como tarea necesaria para el surgimiento de un movimiento -- obrero revolucionario.

La organización de un partido político de la clase obrera, independiente totalmente de los partidos políticos -- de la clase en el poder, que permita agrupar en su seno a -- los trabajadores militares, es necesario para que alcancen -- su emancipación y transformación del régimen; pero la formación del partido no deberá de ser antes que los obreros conquisten su independencia ideológica y orgánica.

Las conquistas y el triunfo del proletariado en la lucha de clases, habrá de ser obra de ellos mismos, no podemos esperar que el estado ayude a romper las amarras (por él puestas) del proletariado, que abra las puertas a la libertad e independencia sindical, o a la acción revolucionaria; -- corresponde a los trabajadores luchar por su liberación en -- todo momento y con todos los medios que consideren convenientes para ello, y a nosotros, "profesionistas", formados en -- Escuelas y Universidades, creadas y mantenidas con el sudor-

jadores que defiendan los intereses de éstos, por arriba de cualquier otro interés, lo que facilitará además que aquellos recobren la dirección y control de sus sindicatos.

Los obreros habrán de combatir por conseguir la libertad y autonomía sindical y luchar por su independencia -- del estado o de cualquier otro poder ajeno al proletariado, -- como tarea necesaria para el surgimiento de un movimiento -- obrero revolucionario.

La organización de un partido político de la clase obrera, independiente totalmente de los partidos políticos -- de la clase en el poder, que permita agrupar en su seno a -- los trabajadores militares, es necesario para que alcancen -- su emancipación y transformación del régimen; pero la formación del partido no deberá de ser antes que los obreros conquisten su independencia ideológica y orgánica.

Las conquistas y el triunfo del proletariado en la lucha de clases, habrá de ser obra de ellos mismos, no podemos esperar que el estado ayude a romper las amarras (por El puestas) del proletariado, que abra las puertas a la libertad e independencia sindical, o a la acción revolucionaria; -- corresponde a los trabajadores luchar por su liberación en -- todo momento y con todos los medios que consideren convenientes para ello, y a nosotros, "profesionistas", formados en -- Escuelas y Universidades, creadas y mantenidas con el sudor-

y esfuerzo del pueblo trabajador, poner en nuestra acción y conocimientos en la medida de nuestras posibilidades al servicio de su causa.

Últimas Reformas en Materia de Contratación Colectiva y Huelga.

Nuestro país está sufriendo las consecuencias que en el mundo se observan, producidas por la inflación, y una de sus repercusiones inmediatas se refleja en la clase trabajadora, la que con la carestía ve disminuido el poder adquisitivo del Salario. En tal virtud, el Congreso de la Unión dirigió un Decreto al Presidente de la República, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de septiembre de 1973, a virtud del cual se faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para incrementar los Salarios Mínimos Generales del campo y profesionales, dicho Decreto estuvo en vigor desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 1973.

El proceso inflacionario que ha venido padeciendo en los últimos meses no sólo nuestro país sino el mundo entero. Fenómeno cuya duración ni los mismos especialistas en la materia pueden predecir, y que entre una de sus consecuencias, que sin lugar a dudas fue la más grave es la de romper el ya de por sí raquítico equilibrio social, el cual es el que facilita la cooperación obrero-patronal. Pues al registrarse una alza incontrollable de los precios y disminuir el poder adquisitivo de la moneda, toda la población de nuestro país se ha visto afectada, pero concretamente la más perjudicada ha sido la que tiene ingresos fijos, que son los trabajadores, creando consigo un conflicto obrero-patronal.

Ante esa situación en los meses pasados en la gran mayoría de las Empresas que funcionan en el país, los Sindicatos en nombre de todos y cada uno de los trabajadores que los forman, solicitaron un aumento de Salario que fluctuó entre el 25% y 35% sobre los que tenían anteriormente, aduciendo que con ello se restituiría el equilibrio económico que se habla roto. Anunciando además que de no acceder las diversas Empresas a esas peticiones satisfaciéndolas íntegramente, estallarían la huelga en todas y cada una de las Empresas emplazadas.

Ante esa situación la mayoría de las Empresas contaron que los movimientos de huelga anunciados carecían de un apoyo legal, siendo que no satisfacían los requisitos del artículo 123 Constitucional, fracción XVIII, y del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que en la gran mayoría de ellas estaba en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las Empresas y los Sindicatos correspondientes, el cual representaba el equilibrio de los factores de la producción. Y que además aún cuando hubiese aumentado el costo de la vida, cabría en último extremo el recurso de solicitar la modificación del Contrato Colectivo de acuerdo con lo previsto por el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo mediante la tramitación de un conflicto colectivo de naturaleza económica, como el propio precepto con toda claridad nos lo señala; en cuyos casos deben acreditarse plenamente los fundamentos de su acción y no de un movimiento de huelga cu-

yas causales establece limitativamente el artículo 450 en sus diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo.

Así planteado el conflicto a grosso modo el Primer -- Mandatario de la nación, en su Cuarto Informe de Gobierno manifestó:

"No hemos permitido, ni habremos de aceptar, que se haga recaer el peso de la inflación sobre los sectores que generan la riqueza nacional y que apenas disfrutan de sus beneficios. La comunidad debe encontrar, protegiendo a las clases de ingresos fijos el camino para proseguir en la libertad, la tarea del desarrollo.

Situar los Salarios en niveles razonables significa -- para unos la reducción de privilegios; para otros, la satisfacción de necesidades fundamentales.

Serla ilógico que todos los precios se elevaran, menos el de la mano de obra. El empresario acepta como natural -- que el costo de las materias primas, la maquinaria o el financiamiento sufran constantes variantes. No podría pretender -- que los Salarios se mantuvieran estáticos durante largo tiempo. Semejante sistema pudo ser adecuado en tiempos de estabilidad, pero es notorio e injusto en épocas de inflación".

Manifestando además que después de consultar con organismos oficiales y del sector privado interesados, se había -- decidido a enviar a las Cámaras en unos cuantos días las reformas legales necesarias a fin de que los Salarios pactados en cada Contrato Colectivo se ajusten en el futuro, cuando ha

ya transcurrido un año a partir de su propia revisión.

Con motivo de los conflictos de huelga que ya hemos -- mencionado se plantearon en forma masiva en nuestro país en el cual demandaron un aumento de salarios, se establecieron las -- siguientes bases generales para la solución de todos los con-- flictos planteados:

" La convicción que ambos sectores tienen de que es -- conveniente, no solo por los intereses representados, sino tam-- bién por el interés general del país que, en un clima de mutuo respeto y responsabilidad conjunta, pueda satisfacerse la nece-- sidad que motiva el conflicto sin que se altere la armonía de-- las relaciones obrero-patronales ni se afecte la supervivencia de las fuentes de trabajo.

"a).- Que los salarios contractuales que no excedan de \$ 5,000.00 pesos mensuales, se eleven en un 22% y que los sala-- rios contractuales superiores a esa cifra se eleven en mil - - cien pesos mensuales (1,100.00 - o sea \$ 36.66 por día.

b).- Cuando los contratos colectivos de trabajo hayan sido celebrados o revisados entre el 1o. de mayo y el 31 de -- Agosto del año en curso, sólo se cubra la diferencia que resul-- te entre el aumento convenido en la celebración o revisión res-- pectiva en ese lapso y el 22% a que se refiere el punto que an-- tecede.

c).- Los aumentos y ajustes antes indicados surtirán-- efectos a partir del primero de septiembre de 1974.

d).- Los representantes de las Organizaciones de trabajadores y de Empresarios que suscriben este documento se comprometen a exhortar a sus respectivos miembros y en general a todos los trabajadores y empresarios del país a que se avengan a estas bases a fin de dar por terminados los conflictos de -- huelga planteados.

Sin detrimento de la aplicación general que se recomienda dar a este documento los casos de estricta excepción -- que pudieran suscitarse se resolverán entre las partes contratantes, dentro de un clima de comprensión y equidad que permita asegurar la recuperación del poder de compra de los trabajadores y la supervivencia de las fuentes de trabajo.

Las revisiones que se lleven a cabo en los próximos 6 meses serán dentro del clima de comprensión y equidad al tenor de esta recomendación.

Las organizaciones de trabajadores expresan que sus -- miembros sólo desistirán de los emplazamientos de huelga hasta que hayan convenido la resolución respectiva.

En los casos de Contrato-Ley y siempre que en ellos se requiera las Organizaciones sindicales concederán una prórroga de 10 días para los trámites necesarios a la rigurosa aplicación de este Convenio".

Ahora bien, en el Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 1974, se publicó el Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 561,-

Fracción V., 570, 571, Fracciones I y II, 573 Fracciones III y V., los que se reformaron; y se adicionaron los artículos 399 bis, 419 bis., 450 Fracción VII., y 561 Fracciones V, VI y VII.

Con las reformas y adiciones de los preceptos mencionados se establece:

La revisión de los contratos colectivos será cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Según lo prescribe el artículo 399 bis que a su letra dice: " Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo ".

"Igualmente el numerario 419 bis nos dice "los contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga el contrato Ley".

Además se consagra en el artículo 450 Fracción VII el derecho de ir a la huelga cuando nos dice "La huelga deberá tener por objeto: Fracción VII exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis. y 419 bis. "

Debe aclararse que estos artículos entrarán en vigor el 1o. de Mayo de 1975.

El artículo 561 en lo que se refiere a sus reformas y adiciones nos dice: " La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes: Fracción V publicar regularmente - las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas -- económicas a que se refiere la Fracción III del artículo 557; Fracción VI resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de - los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de - los salarios.

Además el artículo 570 nos dice: " Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el 1o. de Enero del año siguiente". Los trabajadores y los patrones, al respecto, podrán presentar los estudios que juzguen convenientes acompañados de las pruebas que los justifiquen como nos lo señala el artículo 571 siempre y cuando se observen las siguientes normas:

" 1.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de agosto, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que los justifiquen:.

II.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el 30 de Septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presen

tados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y -- dictar resolución fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica Investigación y estudios complementarios".

El artículo 573 que fue reformado en sus fracciones -- III y V y las cuales a su letra dicen: " En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las -- normas siguientes:

Fracción III si alguna de las Comisiones regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el artículo- 571 fracción II, o el expediente no se hubiere recibido a más- tardar el 31 de Octubre, el Consejo de Representantes dictará- la resolución correspondiente, después de estudiar el informe- de la Dirección Técnica y en su caso los estudios presentados- por los trabajadores y patrones ante la Comisión Nacional, y - de efectuar directamente las investigaciones de estudios que - juzgue conveniente; fracción V dictará la resolución el Presi- dente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Ofi- cial de la Federación, la que deberá ser a más tardar 31 de Di- ciembre".

Se facultó por esta sola vez a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos a fijar nue- vos Salarios Mínimos Generales, del campo y profesionales los- cuales regirán desde 8 de octubre de 1974 hasta el 31 de di- - ciembre de 1975.

En el Diario Oficial de la Federación del 7 de octubre de 1974 se publicó la serie de resoluciones que fijan los salarios mínimos Generales para trabajadores del campo y profesionales que regirán durante el periodo comprendido del 8 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975.

El Distrito Federal, está clasificado como la zona número 74, en la que actualmente el Salario Mínimo General es de \$ 63.40 y el Salario Mínimo para los trabajadores del campo es de \$ 59.00 y nos proporciona el citado Diario Oficial del 7 de octubre de 1974 una relación en número de 65 de oficios o trabajos especiales que quedan sujetos al Salario Profesional. En el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1973 se publicó la aprobación de las definiciones y descripciones de los oficios y trabajos, especiales que entraron en vigencia durante el bienio 1974/1975.

CONCLUSIONES

El Derecho Colectivo del Trabajo como conjunto de normas relativas principalmente a la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, que tiene como función mediata la creación del industrialismo, como medio de defensa del obrero a las injusticias y desigualdades propiciadas por aquél.

*

Las instituciones que forman el Derecho Colectivo del Trabajo, nacieron de hecho, antes de ser reconocidas por el Estado; el reconocimiento no fue gracioso sino respondiente a las circunstancias políticas, sociales y económicas de la época, que así lo exigían.

*

El contrato colectivo de trabajo es la negociación colectiva, consecuencia del confrontamiento de intereses obrero-patronales, y cuyo contenido responden directamente a la relación de fuerzas entre trabajo y capital.

*

El Contrato Colectivo de Trabajo es una tregua entre las clases que mantiene la misma relación entre pa-

trón y trabajador, en su substancia no hay alteración de las relaciones obrero-patronales, ni se sientan las bases para la modificación estructural de las mismas, dando sólo lugar a cambios principalmente económicos que responde al alza del costo de la vida.

*

El Contrato Colectivo de Trabajo, lejos de ser un elemento reivindicador de los derechos obreros, se ha convertido en un importante instrumento político y económico al servicio del Estado, que le ha permitido a este encauzar, canalizar y por tanto, controlar la acción obrera.

*

El Derecho Colectivo de Trabajo es un todo armónico compuesto por tres instituciones básicas sobre las cuales descansa, que son: la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo de trabajo; incuestionablemente que la más importante de éstas es la primera, que a través de la actividad conjunta y organizada de los trabajadores ha dado vida a la huelga, el contrato colectivo y por ende al Derecho Colectivo de Trabajo.

*

El Derecho Colectivo de Trabajo en México, no es --

precisamente una conquista obrera, producto de la acción organizada de los trabajadores, consideramos, que responde a - medidas políticas del Estado tendientes a preservar su existencia, que juegan el papel de paliativos, que calman y frenan la acción obrera revolucionaria, pero no solucionan la - situación de la clase trabajadora.

*

La huelga ha sido y sigue siendo temida por el capitalismo, que ve en ella su destrucción y muerte; aquella es - por esencia revolucionaria, se gane o se pierda, prepara al - obrero para la lucha, fomenta y desarrolla el espíritu de so - lidaridad obrera, hace conciencia de clase y le prepara para la acción revolucionaria, es por ello que la huelga está su - jeta a innumerables restricciones en su ejercicio, limitada - en sus alcances y evitado lo más posible por el Estado.

*

El derecho de huelga en México a través de variadas disposiciones legales y de la permanente intervención esta - tal, ha sido no sólo limitada en su ejercicio, sino desvir - tuada en su función.

*

En términos generales no podemos referirnos a una -

efectiva libertad sindical, Esta ha sido limitada en muchos de los países bajo diversas formas.

*

En México la intervención del gobierno en los asuntos sindicales es constante, conciente de las fuerzas de las organizaciones obreras, ha empleado todos sus recursos para someterla, como el uso de dirigentes sindicales inmorales y corruptos, verdaderos representantes del gobierno, que forman parte de directivas sindicales, están presentes en sus reuniones y asambleas, organizan y fijan los programas de acción, señalan objetivos de las asociaciones profesionales, forman uniones de éstas, desconociendo consecuentemente, los principios básicos de la libertad sindical.

*

La asociación profesional es la columna vertebral del Derecho Colectivo del Trabajo, es el motor, la fuente de creación y principio de desarrollo de éste, sin embargo, en nuestro país, el sindicato ha sido anulado por el Estado como instrumento de lucha al servicio de los obreros.

*

El movimiento sindical en México muestra desde sus-

inicios una clara dependencia y subordinación al Estado, por lo que no podemos hablar de la existencia de libertad sindical en nuestro país.

*

Los dirigentes sindicales en contubernio con los gobernantes, han anulado y desvirtuado el mejor instrumento de lucha con que cuenta el proletariado, el sindicato, poniéndolo al servicio de los intereses mezquinos de los gobernantes.

*

Es indispensable, para que el sindicato opera realmente como instrumento de lucha de la clase trabajadora, que los obreros luchen en sus propios sindicatos contra la corrupción y los dirigentes traidores y oportunistas; que luchen por recobrar la dirección y control de sus organizaciones; por conseguir la libertad y autonomía sindical y por su independencia ideológica y orgánica.

BIBLIOGRAFIA

- castorena, Jesús. *Manual de Derecho Obrero. Editorial Porrúa, S.A. 1970.*
- CUEVA, Dr. Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 1971.*
- ESTRELLA CAMPOS, Dr. Juan. *Apuntes de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. U.N.A.M. 1970).*
- LOPEZ APARICIO, Alfonso. *El Movimiento Obrero en México. Ed. EH. México, 1967.*
- LOZANO CENICEROS, Prof. Valente. *Breve Historia del Movimiento Sindical Mexicano. Pub. SNTE. México, 1969.*
- Nueva Enciclopedia Temática. Tomo 7. Edit. Mexicana, 1970.*
- Oficina Internacional del Trabajo. Libertad Sindical. 1963.*
- SALAZAR, Rosendo. *Líderes y Sindicatos. México - T.C. Modelo, 1953.*
- TOLEDANO, Lic. Vicente Lombardo. *Estudio. Pub. Secretaría de Industria y Comercio. 1929.*
- TRUEBA URBINA, Dr. Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1972.*

TRUEBA URBINA, Dr. Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo.
Comentada. Ed. Porrúa. Méx. --
1972.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Edit. Porrúa. México, 1969.

"Diario Oficial" de la Federación del 5 de Septiembre de --
1973.

"Diario Oficial" de la Federación 30 de Septiembre de 1974:

"Diario Oficial" de la Federación 7 de Octubre de 1974:

Cuarto Informe de Gobierno del Señor Presidente Luis Echeve-
rria Alvarez.