

881309

26

Ej



Universidad del Valle de México

PLANTEL LOMAS VERDES

Con Estudios Incorporados a la Universidad Nacional
Autónoma de México

Número de Incorporación 8813 - 09

**La Anticonstitucionalidad del Artículo 395 de la
Ley Federal del Trabajo**

T E S I S

Que, para Obtener el Título de
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

Mauricio Nava Baca

DIRECTOR DE LA TESIS : Lic. Abel García Sánchez

REVISOR DE LA TESIS : Lic. Rosilda Blanco Martínez

Naucalpan, Edo. de México

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

Con mi más profunda
admiración y respeto
a Don EUFEMIO BACA CRUZ
(q.e.p.d.)

Abuelo, por siempre en mi vida
tus palabras serán la única verdad
de todas las cosas.

A MI MADRE

Dofia Benita Baca Almazan.

A la mujer quien tan amorosamente me enseñó a dar mis primeros pasos; de quien aprendí que todo hombre requiere de dos ingredientes esenciales, humildad y amor para con sus semejantes; y que la felicidad no se encuentra en los bienes materiales, ya que la verdadera riqueza la proporciona la felicidad del espíritu.

Ahora, en cada paso que de siempre estarás conmigo colmandome de amor y bendiciones.

A MI PADRE

Don Mario Nava Miranda.

Con mi eterna gratitud y admiración para el hombre que ha de ser un modelo a seguir en mi vida, por su ejemplo de incanzable superación, profesionalismo y deseo de vivir; al hombre de quién he aprendido que en esta vida no existen obstaculos invencibles ni metas que no se puedan lograr cuando uno se lo propone y desea llegar al triunfo.

Al hombre a quién más amé de niño y seguire amando como hombre toda mi vida.

A mi novia, la maravillosa mujer que me ha
dado tanto a cambio de tan poco.
Erendira de los Angeles Esparza Mosqueda
quien en estos últimos cinco años me ha
permitido ser el hombre más feliz a su lado.

A mis dos Elizabeth con todo mi amor.

A José Arturo Carrasco Rojas.

(q.e.p.d.)

Por siempre viviras en mi.

A mis amigos, Eduardo Rivas de la Orta,
Victor Islas Rodriguez, Guillermo Ojeda
Ayala y Mario Flores Cabrera
por su incondicional amistad y apoyo.

A mis Tias, tios, primas y primos por su
invaluable apoyo moral pero, principalmente
a mis tios Lala, Erasmo y Toño y a mi primo
Jaime Enrique.

INDICE

IntroducciónI

CAPITULO 1

EL SINDICALISMO EN MEXICO

| | |
|---------------------------------------|--------|
| 1.1. Antecedentes Históricos | pag 1 |
| 1.2. Cananea y Río Blanco | pag 18 |
| 1.3. La Casa del Obrero Mundial | pag 28 |
| 1.4. La C.R.O.M. | pag 36 |
| 1.5. La C.T.M. | pag 44 |
| 1.6. La C.R.O.C. | pag 47 |

CAPITULO II

EL TRABAJO EN MEXICO.

| | |
|--|--------|
| 2.1. Antecedentes Históricos | pag 50 |
| 2.2. El trabajo en México como garantía consagrada en la Constitución de 1857 | pag 59 |
| 2.3. El trabajo en México como garantía consagrada en la Constitución de 1917 | pag 64 |
| 2.4. Artículo 4to. Constitucional | pag 73 |
| 2.5. Artículo 5to. Constitucional | pag 78 |

CAPITULO III

ARTICULO 395 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

| | |
|---|---------------|
| 3.1. La Cláusula de Exclusión | pag 88 |
| 3.2. Antecedentes | pag 95 |
| 3.3. Requisitos para la aplicación de la exclusión | pag 116 |
| 3.4. La Inseguridad Jurídica y el Estado de Indefensión que provoca la aplicación de la exclusión para el trabajador | pag 122 |
| CONCLUSIONES | pag 128 - 134 |
| BIBLIOGRAFIA | pag 135 - 137 |

INTRODUCCION

Un país como el nuestro en el cual, las garantías individuales consagradas en la Constitución de 1917 de donde emanan todas las leyes reglamentarias, cuyo espíritu jurídico es el de la equidad y el de la justicia real, en aplicación fiel a los lineamientos elementales y principios fundamentales de derecho, en donde la democracia nace de la libertad que todo individuo mexicano goza desde su nacimiento no se puede ver coartada o limitada por algún precepto legal, que viole los principios de libertad o democracia. Ya que ninguna ley reglamentaria puede ser jerárquicamente superior a lo establecido en la carta magna del 5 de febrero de 1917.

Un pueblo cuya historia de lucha por su independencia y por su libertad, ha servido de ejemplo para otras naciones no debe permitir leyes que priven en el más mínimo grado, la libertad del individuo o que limiten sus aspiraciones o desarrollo como ser humano. Por el contrario es un deber que concierne a cada uno de nosotros como mexicanos, el de luchar porque en nuestro sistema jurídico se de cumplimiento fiel y conforme a derecho de las leyes que rigen a nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, considero que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, va en contra de las libertades inherentes del individuo como lo son su libertad al trabajo y su libertad de asociación profesional, ya que limita dichas libertades, además de que constituye un factor de inseguridad para el trabajador mexicano, porque al aplicar dicho artículo; el derecho al trabajo se ve coartado ya que al trabajador al que se le aplica la cláusula de exclusión pierde su empleo, pierde sus derechos inherentes al empleo y por si esto fuera poco el empleador o empresa, quedan liberados de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Es conveniente aclarar en cuanto a la pérdida de derechos inherentes al empleo, por la aplicación de la cláusula de exclusión, distinguir cuales son los derechos que pierde el trabajador y cuales son los que conserva, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, dentro del desarrollo de este trabajo se llevará a cabo dicha distinción.

Así pues, en el primer capítulo de este trabajo, se hace referencia de manera breve, de el surgimiento del movimiento obrero organizado en México; el origen de la legislación laboral mexicana, el desarrollo organizativo de la clase trabajadora y sus principales estructuras sindicales, algunas de las cuales existen aún, y siguen siendo pilares fundamentales del movimiento obrero mexicano.

En el capítulo II se aborda el tema del trabajo en México, haciendo referencia a sus antecedentes históricos, y contemplado como garantía constitucional en el marco jurídico de las constituciones políticas de 1857 y 1917 respectivamente. Asimismo se hace referencia a los artículos 4to, 5to y 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual, consagra al trabajo no solo como garantía individual sino como un derecho social y de clase.

El capítulo III, trata concretamente del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, mejor conocido como cláusula de exclusión, tanto en sus requisitos de fondo y forma de aplicación y la inseguridad jurídica y estado de indefensión que provoca su aplicación para el trabajador mexicano; asimismo se plantea la anticonstitucionalidad de dicho artículo respecto a lo que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo contemplado por la Ley Laboral en vigor.

Después de presentar los aspectos conceptuales, teóricos, históricos y de referencia necesarios para analizar la anticonstitucionalidad del artículo 395, se presentan las conclusiones correspondientes, las cuales desde mi punto de vista son necesarias para el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales y el desarrollo social y económico de México, por lo que considero de primordial importancia adecuar la legislación que nos rige en procurar el cumplimiento, de las conclusiones vertidas en esta tesis.

CAPITULO I

EL SINDICALISMO EN MEXICO

1.1 ANTECEDENTES.

La revolución francesa y la declaración de Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica a finales del siglo XVIII, da origen a la creación de nuevas estructuras y formas de gobierno, a todo esto se agrega la revolución tecnológica provocada por la invención de la máquina de vapor, principalmente en factorías Inglesas y de las de otros países industrializados.

La Revolución Industrial modificó los patrones de producción y dichos cambios provocaron una transformación radical ya que la elaboración de objetos de una manera prácticamente artesanal, da inicio a la producción en serie, originada por el maquinismo, que desplazó a los núcleos de gremios de trabajadores especializados hacia una diferente condición socioeconómica.

La clase obrera, caracterizada desde su surgimiento, fundamentalmente por sus precarios niveles de subsistencia, inseguridad laboral, jornadas excesivas de trabajo, salario insuficiente para un nivel de vida aceptable, despidos arbitrarios, insalubridad de sus viviendas, deficiente alimentación, medidas restrictivas a su libertad personal, y falta de protección entre otras causaron en Inglaterra una serie de manifestaciones de descontento entre los años 1811 y 1816, que se conocieron con el nombre de Movimiento Luddista, cuando diversos grupos de trabajadores intentaron la

FALTA

PAGINA

2

Los sindicatos, por influencia de las corrientes socialistas, en forma paralela a sus actividades, desplegadas contra la explotación de los trabajadores, buscan transformar la sociedad por medio de la movilización política concertada.

Socialismo y Anarquismo se convierten así en las corrientes de mayor influencia, adquieren en cada país sus propias características peculiares, de acuerdo con su grado de desarrollo y circunstancias específicas.

EL SINDICALISMO ESPAÑOL

Por mucho tiempo, el movimiento obrero español recibió la influencia dominante del anarquismo. En el Congreso celebrado en la Haya en 1872, la Asociación Internacional de Trabajadores aprobó la expulsión del dirigente anarquista Mijail Bakunin. Los delegados españoles no aceptaron tal decisión y pasaron a formar parte de las filas de la Alianza Socialista; el Congreso Español había cuestionado la legitimidad de la sección hispana de la Internacional; por lo que ésta, al adherirse a la Internacional anarquista, se vio obligada a actuar clandestinamente, en 1882. La llegada al poder de los liberales que simpatizaban con el movimiento anarquista permitió a los obreros organizarse públicamente y realizar un Congreso Anarquista reconocido legalmente.

EL SINDICALISMO ESTADOUNIDENSE

Junto con los emigrantes europeos viajan las diversas ideas filosóficas. Después de fundada la Primera Internacional, crece la influencia de las ideas socialistas en las asambleas de oficios de los alemanes de Nueva York y en las asociaciones obreras nacionales, como la German American Typographia y la Furniture Workers, organizadas en 1873; éstas encuentran su fuente de inspiración en el socialismo, pronto, en Chicago, los socialistas ganan adeptos entre los trabajadores de habla inglesa y aumentan su representatividad e influencia en el Chicago Council Trades, organismo que agrupaba las uniones de la ciudad. En 1881, se funda la Federation of Trades que, cinco años después se convierte en la American Federation of Labour, que aún existe (AFL), y que más tarde, se convirtió en la organización obrera con mayor número de afiliados.

EL SINDICALISMO FRANCÉS

En Francia, el movimiento obrero tardó en recuperarse del desastre de la Comuna de París (1870), que constituyó el primer intento por instaurar un gobierno dirigido por trabajadores. Sólo después de la amnistía a los comuneros, en 1879, fue posible restablecer el movimiento obrero francés. La primera acción consistió en celebrar, ese mismo año, el importante Congreso Obrero Sindicalista de Marsella.

El destacado dirigente sindical Jules Guesde, inicia entonces la propagación del socialismo dentro del proletariado. A partir de ese momento el sindicalismo va a extenderse por toda Francia, se logra el establecimiento de la Federación de Sindicatos

y algunas bolsas de trabajo. Estas últimas se formaron con el apoyo de las Federaciones locales de sindicatos que, en sus inicios, trataron concentrar la oferta y la demanda de trabajo. Hacia 1882, este mercado se amplió con la bolsa Central de París.

Ambas organizaciones, la Federación de Sindicatos y las Bolsas de Trabajo decidieron unirse para formar, en 1895, la Confederación General del Trabajo (CGT), que posteriormente se convirtió en la central más importante del país.

En sus inicios, la CGT se caracterizó por su radicalismo y desinterés por participar dentro de un organismo político, estaba influida por el anarquismo, al que más adelante abandonaría para simpatizar por el reformismo socialista y emprender una actividad política propia.

EL SINDICALISMO INGLÉS

El sindicalismo inglés se organizó a través de la Trade Unions que son pequeñas organizaciones de trabajadores.

Esta fuerza sindical fue tan profunda que durante mucho tiempo impidió la influencia socialista. Hasta la crisis de 1883, las Trade Unions se formaron casi exclusivamente con obreros calificados que pagaban altas cuotas, de manera que los fondos de las cajas hacían posibles algunas mejoras económicas. La Constitución de sindicatos obreros cuyos afiliados eran trabajadores no calificados, y su actitud revolucionaria en las huelgas de 1887 a 1890, transformaron el movimiento obrero inglés. Se avanzó hacia un prudente reformismo y se acentuó la actividad política.

En 1893 nació el Independent Labour Party, cuyas ideas de reformismo socialista penetraron rápidamente en el sindicalismo Inglés.

En 1906, este partido formado por los trabajadores se transforma en el Labour Party, después del Congreso de las Trade Unions del año de 1900, la actividad política de los tradeunionistas, emprendida a principios de los sesenta, estuvo principalmente encaminada a conquistar suficientes lugares en el Congreso, para influir desde ahí en la legislación laboral, con el apoyo de los sindicatos, las diputaciones obreristas aumentaron y, por ende, las reivindicaciones obreras, vía el derecho del trabajo.

A fin de disminuir la actividad desarrollada por los sindicatos para llevar a cabo planteamientos socialistas, el gobierno inició una campaña que desembocó en 1901 en la promulgación de una ley que abolía diversas conquistas de los trabajadores. Sólo después de la intervención del Labour Party, en 1906, el gobierno federal aprobó de nuevo el estatuto de las Trade Unions y los obreros ingleses recobraron los derechos perdidos en 1901. (1)

(1) Op. Cit. ANTOLOGIA: "La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos"
Ed. Zeta México 1988, pags. 18 - 23.

ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO EL PORFIRIATO

Propiamente se puede hablar del surgimiento de la organización sindical en nuestro país, a finales del siglo pasado, aunque ya con anterioridad la historia registra numerosos y desesperados esfuerzos por superar las grandes dificultades en el camino de las reivindicaciones obreras.

Debido a la situación de un atraso crónico, las condiciones tan favorables que el dictador Porfirio Díaz ofreció a la inversión extranjera, para poder de una manera libre y sin límites, explotar los recursos naturales y humanos del país, abrieron la posibilidad a un cambio de considerable progreso para el país, en cuanto a vías de comunicación y una relativa paz social, Todo esto basado en la explotación del pueblo mexicano.

Y en cuanto a política laboral ésta se mantuvo quieta, sustentada en las ideas liberales y en el positivismo filosófico, factores que aportan elementos para el control del proletariado incipiente. A partir de entonces, varias serían las etapas que recorrería el movimiento obrero mexicano en la búsqueda del perfeccionamiento de sus doctrinas; teorías, organización, estrategias y tácticas de lucha.

Recordemos que el liberalismo económico significaba "Dejar hacer y dejar pasar", sin intervención del Estado.

A fines del siglo XIX se instalan las modernas fábricas de cerveza, vidrio, calzado y jabón; en Monterrey se ubica la primera planta siderúrgica del país, la industria textil impulsa su enorme desarrollo.

De este período datan los adelantos tecnológicos que hacen posible la integración del desarrollo nacional: teléfonos; telégrafos, ferrocarriles y vapores modernos, así como la maquinaria y tecnología que da impulso y auge al desarrollo industrial.

A través de este avance, la producción en las fábricas y talleres artesanales, herencia del pasado, es substituida paulatinamente por la producción fabril que se concentra en la capital del país, y en los centros urbanos más importantes de la República Mexicana.

Asimismo, la legislación agraria sobre terrenos baldíos, al acelerar el acaparamiento de la tierra y promover el viaje de los campesinos hacia la ciudad, acentúa en gran parte el fenómeno de la proletarización. A este respecto, el censo de 1910 registra que el 96.6% de las familias campesinas carecen de tierra, y que del total de la población el 80% depende del salario rural.

Dada la política de total abstención de los gobernantes en cuanto a materia laboral y económica, salvo para asegurar las condiciones necesarias para la reproducción del capital, se procura mantener en la ignorancia, sometimiento y desorganización a los trabajadores basados en la doctrina liberal y cientifismo filosófico.

Así, tanto los asalariados urbanos como los rurales viven en situación de extrema miseria, pues a su condición de clase se añaden la supuesta inferioridad racial y los problemas que suscitan la diferencia de lenguaje.

Esto provoca que los salarios de la clase trabajadora permanezcan estáticos del período de 1850 a 1910.

La prensa de los trabajadores presenta através de sus quejas y reclamos, un cuadro fiel de lo acontecido, en 1877, " El Hijo del Trabajo" - expresa: " EL GOBIERNO Y LOS LEGISLADORES PERFECCIONAN CADA DIA EL PACTO DE HAMBRE QUE NOS VA PRIVANDO HASTA EL AIRE QUE RESPIRAMOS " debido a la abundancia de mano de obra.

Esto no permitía a los trabajadores la seguridad de un empleo, ya que los patrones fijaban las condiciones del trabajo a su libre criterio, sin que el trabajador pudiera tener derecho al reclamo alguno, por igual mujeres o niños laboraban al par de los varones adultos, y recibían la mitad de la paga.

Trabajaban de 12 hasta 16 horas diarias, el caso del salario se contraía aún más a causa del sistema de pago en especie, mediante vales que se hacían efectivos en los comercios de las fábricas, llamados comunmente " TIENDA DE RAYA ". Así, como por los descuentos efectuados, ya fuesen para el clero o para amortizar los costos de la maquinaria y herramienta del patrón.

En contraste a todas estas situaciones por las que eran tratados los trabajadores mexicanos, los trabajadores extranjeros que en su mayor parte eran de nacionalidad estadounidense, gozaban de privilegios tales como: salarios marcadamente superiores a los que devengaban los obreros mexicanos, mejores condiciones de higiene, vivienda, alimentación, etc., que generaron un fuerte contraste y violentaron el nacimiento de la conciencia de clase en el trabajador mexicano.

Primero los trabajadores se organizaban para hacer frente a los efectos derivados de las condiciones de explotación, y así como lo expresó el diputado constituyente Ignacio Ramírez, en la Constitución de 1857 " Conserva la Servidumbre de Los Jornaleros " por otra parte otorga el derecho de asociación que permite, al menos seguir el ejemplo de la sociedad de socorros mutuos establecida desde 1853 a imitación de lo sucedido en los inicios del Sindicalismo Europeo y Estadounidense.

Así, en poco tiempo las sociedades mutualistas, que no eran otra cosa que organizaciones de beneficencia para casos de enfermedad y muerte, se extienden por todo el territorio nacional; éste tipo de organización sería posteriormente reforzado por los sistemas cooperativo y de cajas de ahorro. Estos también alcanzarán una gran difusión debido al mayor número de beneficios que aportaban.

EL GRAN CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO.

Después de un año de preparativos, en 1872, se funda el gran Círculo de Obreros de México. Hace, según sus estatutos, bajo la influencia del cooperativismo y las ideas mutualistas y, a pesar de sus limitaciones, se le puede considerar la primera central nacional de trabajadores. Su fundación representó el despertar del proletariado, tal y como pretendía Juan Mata de Rivera, uno de los fundadores principales.

Aunque muchos dirigentes de la época se proclamaron socialistas, su pensamiento encuadró en la línea del sindicalismo reformista, que confiaba más en la acción del Congreso de la Unión al hacer las leyes, que en la lucha de clases como método de alcanzar sus objetivos.

En 1874 el Gran Círculo de Obreros de México cuenta con 20 sociedades afiliadas y ocho mil miembros afiliados en su mayoría trabajadores textiles.

Con la asistencia de 90 delegados de las distintas sociedades del país, representantes de 10 mil obreros, se llevó a cabo en el año de 1876, el Congreso General de obreros de la República Mexicana, convocado por el Gran Círculo de Obreros y el periódico El Socialista. En este Congreso participaron 45 organizaciones afiliadas con el propósito de crear una confederación de trabajadores mexicanos. En el Congreso se expresan dos corrientes opuestas: La socialista representada por los principales dirigentes del Gran Círculo, y la anarquista encabezado por Rhodakanaty y los miembros de el grupo de la revolución social. A partir de entonces los movimientos

huelguísticos fueron más frecuentes, las polémicas constantes y numerosas las publicaciones obreras.

Entre ellas destacan: El Pueblo (1873), el Socialista (1871 - 1886) * El Hijo del Trabajo (1876 - 1884), La Humanidad (1877 - 1878), La Internacional (1878). Teniendo primordial importancia las de corte liberal que propagan ideas afines a las del movimiento obrero como son: El Ahulzote, El Siglo XIX y el Monitor Republicano.

A finales de 1876 toma posesión de la presidencia el general Porfirio Díaz. Uno de los primeros actos de su gobierno fue el allanar el local del Círculo y otras asociaciones obreras.

Las condiciones de lucha se agudizan durante la dictadura porfirista, se castiga a los trabajadores que inquietan el libre ejercicio de las actividades productivas, de acuerdo con el Código Penal del Distrito Federal. Con ello se empieza a definir un buen comportamiento del obrero según el criterio y el reclamo positivista de "Orden y Progreso" que sería el lema del porfirato.

No obstante que las leyes prohibían la huelga, cientos de ellas tuvieron lugar, la mayor parte en la capital de la República, las ramas de actividades con más estallamientos fueron principalmente la industria textil, tabacalera, panificadora y del transporte.

En los estados de Veracruz y Puebla con gran número de Industrias textiles ocuparon respectivamente el segundo y tercer lugar después del Distrito Federal , en cuanto a movimientos huelguísticos de la época.

La actividad del Gran Círculo de Obreros se vio limitada por la persecución de que fueron objeto sus miembros, en algunos casos Porfirio Díaz logró controlar a los líderes con sobornos.

Los obreros no aceptaron rendirse y rechazaron el Segundo Congreso Obrero por su perfil francamente gobiernista. En 1880, el movimiento obrero comenzó a perder la fuerza acumulada durante más de 20 años, e impedido de actuar ante la luz pública, organizó reuniones secretas a fin de evitar represalias y acciones por parte del gobierno de Díaz.

La organización de los trabajadores se había perfeccionado, dando lugar en los noventa a los primeros sindicatos. Entre ellos cabe destacar el Gran Círculo de Obreros de Jalapa, que atemorizó tanto a los empresarios que amenazaron con expulsar de sus fábricas a los trabajadores afiliados a él. Además de defender a sus agremiados el Círculo los instruyó en Derecho Constitucional, prácticas agrícolas y otras materias que consideraba útiles.

En el último decenio porfirista (1900 - 1910) fué cuando se conformó un movimiento con la solidez suficiente para provocar la caída del dictador. Así los esfuerzos del obrero por mejorar sus condiciones de trabajo en las fábricas, minas,

talleres y ferrocarriles aunados al descontento creado en el campo, constituyeron las ideas fundamentales del movimiento social revolucionario de 1910.

En este decenio surge también un movimiento social de renovación en el interior del Partido Liberal. En San Luis Potosí se funda el 1901, El Club Liberal Ponciano Arriaga y, poco después sus integrantes organizan clubes liberales a lo largo del territorio nacional. En ellos militan jóvenes disidentes que adquieren nombre y fama durante los años de la revolución, a raíz de la persecución emprendida contra ellos por el gobierno de Díaz. Muchos cruzarían la Frontera del Norte y formarían en la ciudad de San Luis Missouri, la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, la que junto con el Gran Círculo de Obreros influirían en las grandes huelgas históricas de Cananea y Río Blanco.

Es de primordial importancia señalar los principales aspectos que en materia laboral proclamaba el programa del Partido Liberal Mexicano, publicado el primero de julio de 1906, en San Luis Missouri y firmado por Ricardo Flores Magón (1873 - 1922), Juan Sarabia, Antonio J. Villareal, Enrique Flores Magón, el profesor Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante. Este documento de corte socialista es, sin duda, el más importante de cuantos sirvieron de antecedentes ideológicos a la Revolución Mexicana y a los principios formulados en la Constitución de 1917.

El P.L.M. en el aspecto laboral proclamaba entre otros los siguientes derechos:

En su punto número 21 señala:

Establecer un máximo de ocho horas diarias de trabajo y un salario mínimo de acuerdo a la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

Punto 22:

Reglamentación del trabajo doméstico y del trabajo a domicilio.

Punto 23:

Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burfen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

Punto 24:

Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

Punto 25:

Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

Punto 26:

Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higienico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

Punto 27:

Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

Punto 28:

Declarar nulas las deudas de los jornaleros para con los amos.

Punto 31:

Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo, prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de lo que tiene ganado y suprimir las tiendas de raya.

Punto 32:

Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoria de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Punto 33:

Hacer obligatorio el descanso dominical.

Punto 51:

El primer Congreso Nacional que funcione después de la caída de la Dictadura anulará todas las reformas hechas a la Constitución por el gobierno de Porfirio Díaz, reformará nuestra Carta Magna, en cuanto sea necesario para, poner en vigor éste programa, creará leyes que sean necesarias para el mismo objeto; reglamentará los artículos de la Constitución y de las demás leyes que lo requieran, y estudiará todas aquellas cuestiones que considere de interés para la Patria, ya sea que estén anunciadas o no en este programa, y reforzará los puntos que aquí constan. Especialmente en materia de trabajo y tierra.

La ideología del Partido Liberal Mexicano , marca la pauta a seguir para conseguir el equilibrio en las relaciones obrero - patronales.

Sus lineamientos y principios , serían la mecha que haría estallar la situación laboral entre industriales y obreros, que provocaría el cambio a favor de la clase trabajadora en el marco de la Constitución de 1917 .(2)

(2) Op. Cit. ANTOLOGIA: " El Nacionalismo Revolucionario Mexicano"
Ed. Hersa, México 1988, pags. 272 - 277.

1.2 CANANEA Y RIO BLANCO.

La huelga de Cananea del primero de junio de 1906, es el punto de partida del movimiento obrero de este siglo. En ella se pedía una jornada de trabajo de ocho horas, un salario de cinco pesos y que el número de trabajadores mexicanos en las factorías no fueran menor de 75%; cuando fracasaron las negociaciones, circuló una hoja volante que las autoridades atribuyeron al Club Unión Liberal Humanidad.

Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y Juan José Ríos, que éran entonces trabajadores en Cananea fuéron confinados a San Juan de Ulúa junto con el periodista Juan Sarabia. Un año después, el 7 de Enero de 1907, estalló la huelga textil de Río Blanco, en Veracruz.

Circular que declara el inicio de la Huelga de Cananea.

MEMORANDUM:

1°. Queda el Pueblo Obrero declarado en Huelga.

2°. El Pueblo Obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II.- El minimun sueldo del obrero será cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la CANANEA CONSOLIDATED COPPER CO.- se ocupara el 75% de Mexicanos y el 25% de extranjeras, teniendo los primeros las mismas aptitudes, que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Obreros mexicanos: un gobierno electo por el pueblo para que lo guie y satisfaga sus necesidades en lo que cabe: Eso no tiene México.

Por otra parte:

Un gobierno que se compone de ambiciosos que especulan criminalmente fatigando al pueblo, electos por el peor de ellos para que le ayuden a enriquecerse: eso no necesita México.

Que el pueblo elija sus gobernantes para que lo gobiernen no para que se burten , y lo humillen, es la República.

Pueblo, levántate y anda, aprende lo que parece que olvidaste.

Congregate y discute tus derechos, exige el respeto que se te debe.

Cada mexicano a quien desprecian los extranjeros vale tanto o más que ellos si se une a sus hermanos y hace valer sus derechos.

No es posible que un mexicano valga menos que un yankee, que un negro o un chino, en el mismo suelo mexicano. Esto se debe al pésimo gobierno que da las ventajas a los aventureros en menoscabo de los verdaderos dueños de esta desafortunada tierra.

Mexicanos despertad, unámonos. La patria y nuestra dignidad lo piden.(3)

(3) *Op. Cit. - Idem* pags. 270 - 271.

El día 31 de mayo de 1906 en la mina " OVERSIGHT ", se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de los operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente, abandonaron la mina los trabajadores. El gerente de la " CANANEA CONSOLIDATED COPPER COMPANY " Coronel Williams C. Green estimó serio el movimiento, demandado en su auxilio la intervención del gobernador del estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día primero de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana se reunieron autoridades del estado, apoderados de la empresa y los líderes de los huelguistas, para discutir la circular que en caso de no llegar a un acuerdo declaraba el inicio de la huelga de Cananea. Más las peticiones fueron calificadas de absurdas y fueron negadas, debido a esto, los líderes de los huelguistas informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones; desde ese momento se inició la lucha.

El grupo de manifestantes de la mina se dirigió al departamento de madera para invitar a los obreros a que se unieran a la huelga, los trabajadores de esta sección se unieron a los huelguistas; George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros y como no lo consiguió, con una manguera roció agua a los manifestantes, empapando las banderas que llevaban entre ellas la insignia de la Patria; los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando " Que salga el gringo desgraciado " y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Los obreros arrojaban piedras y George Metcalf y su hermano William contestaban con

balas, se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos fue el resultado, entre estos los hermanos Metcalf.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron su manifestación con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero cuando se acercaban al palacio municipal, una descarga de fusilería se produjo sobre los obreros indefensos e hizo nuevas víctimas: seis personas muertas entre ellas un niño de once años. En una segunda descarga, el resultado fue de diez muertos, ocho de ellos mexicanos los heridos eran más de diecisiete y su muerte inevitable.

El gobernador de Sonora, Izabál, llegó a Cananea con rurales mexicanos, y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría, pertenecientes a las fuerzas fiscales " RANGERS " de los Estados Unidos. La mañana del 2 de junio fueron encarcelados más de 20 obreros, por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador del estado de Sonora, pero fueron estorbados de nuevo, la lucha siempre desigual, obreros desarmados y esbirros utilizando poderosos mausers, la refriega terminó hasta las diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación y en las montañas se seguía escuchando el eco de la consigna de los obreros " MORIR ANTES QUE RENDIR NOS ".

La Prensa criticó a los trabajadores huelguistas de " INCITADORES DE MALA FE " pero la acusación más grave fue formulada por los mismos huelguistas al gobierno de Porfirio Díaz, y fué la de que el dictador Díaz, permitiera el paso a territorio mexicano de tropas norteamericanas armadas para proteger los intereses de la compañía "CANANEA CONSOLIDATED COPPER COMPANY" y que tal hecho entrañaba una vergüenza nacional y una ofensa a la soberanía nacional.

Más la actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con estos, accediendo a sus peticiones, pero las autoridades nacionales no lo permitieron y el día 5 de junio, fueron detenidos como directores del movimiento: Dieguez; Baca Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como inconformes, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a cumplir una pena de quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

El epilogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta huelga fue la chispa que dió el cambio para hacer justicia a las luchas de los trabajadores.(4)

(4) Op. Cit. TRUEBA, U.A. " Nuevo Derecho del Trabajo "
Ed. Porrúa, México 1981, pags. 5 - 8

RIO BLANCO.

El espíritu de lucha de los trabajadores textiles de Río Blanco, ya se había manifestado en tres movimientos que no fructificaron uno en el año de 1898; el segundo en 1898, y el de el día 28 de mayo de 1903. Dichos movimientos no lograron ningún objetivo, ya que se dieron sin organización y preparación alguna, el origen de la huelga del día 7 de enero de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores textiles, principalmente los obreros hilanderos. A mediados de 1906, se reunieron en el jacal de el obrero Andrés Mota un grupo de obreros tejedores, y después, de tratar los temas motivo de su reunión, el trabajador Manuel Avila expuso: la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno, se provocó la discusión y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota, que sostenía la necesidad de crear una " SOCIEDAD MUTUALISTA " para evitar persecuciones , y el otro encabezado por Manuel Avila, los hermanos Genaro y Anastasio Guerrero, y José Nelra, que planteaban la necesidad de crear una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una " SOCIEDAD MUTUALISTA DEL AHORRO ", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Así en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la sociedad, Avila insistió con vehemencia, secundado por los simpatizantes de su idea, de crear una resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominará " GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES ". Al fin por mayoría de votos se admitió la proposición de Avila y para evitar la destrucción del Círculo, este tendría un doble programa: en público, trataría asuntos intrascendentes,

que no lastimarían a los enemigos de los trabajadores: Estado y patronos, y en secreto, sigilosamente lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano. Así en 1906 nace el " GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES ".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de 6 años y las arbitrariedades de los capataces hicieron que este nuevo organismo se desarrollará con inusitado auge. Esto preocupó considerablemente a los industriales los cuales, aprobaron el día 20 de Noviembre de 1906 el " REGLAMENTO PARA LAS FABRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS DE ALGODON ", que contenía en sus clausulas esencialmente: los siguientes:

CLAUSULA PRIMERA.- La jornada de trabajo sera de 6 a.m. a 8 p.m. el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las 6 de la tarde.

CLAUSULA DECIMA CUARTA.- Días festivos serán 1ro. y 6 de Enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves y viernes de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1ro. y 2 de noviembre, 8, 12 y 25 de diciembre.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.- Autoriza al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.

CLAUSULA DECIMA TERCERA.- Queda prohibido a lo trabajadores admitir hoespedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporciona la fábrica.

Este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906, en las fábricas de Puebla y Allixco, provocando una huelga de los obreros

El centro industrial empresarial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Queretaro, Jalisco y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo, y para hacer desistir a las masas de su intento de asociación sindical.

Los industriales textiles y trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal el arbitraje del Presidente de la República, los obreros pensaron que el dictador Díaz en un gesto humanitario, les haría justicia. Las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la capital de la República para tratar el conflicto. El día 5 de enero de 1907, los comisionados de los obreros fueron obligados a informar a trabajadores textiles sobre el arbitraje emitido por el dictador Porfirio Díaz y que dicho fallo había sido favorable para los trabajadores, lo cual era falso pues solo se pretendía controlar el estallido de la huelga.

El Gran Círculo de Obreros Libres convocó a sus trabajadores el día 6 de enero en el teatro " GOROSTIZA ", para dar a conocer el laudo presidencial. Manifestando que se trataba de una burla sarcástica, que el arbitraje no era más que un instrumento de los industriales, provocandose una reacción violenta contra el dictador.

Los trabajadores acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1o. del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907, se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Queretaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros debían de entrar a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes, antes de declararse la huelga, o bien sujetarse a los reglamentos que los empresarios emitieran posteriormente.

El lunes 7 de enero los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial. De todas las calles que conducían a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros que los industriales vieron con satisfacción, pensando que estos, regresaban vencidos a laborar. Pero cual sería su sorpresa al ver que los trabajadores no regresaban como otros días, sumisos y dominados pues cada trabajador traía los puños firmemente crispados; se situaron frente a la fábrica en actitud de desafío para que los industriales vieran claramente que se negaban a trabajar a pesar de la decisión presidencial. Hombres y mujeres se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomaron lo que necesitaban y le prendieron fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirigió a Nogales, y a Santa Rosa, pusieron en libertad a sus correligionarios, que se encontraban encarcelados, incendiando cárceles y tiendas de raya.

El pueblo se hizo justicia por sus propias manos, frente a la tiranía, una nueva chispa de la revolución, pues la muchedumbre gritaba " ABAJO PORFIRIO DIAZ Y VIVA LA REVOLUCION OBRERA " dando como resultado el asesinato de obreros, que llevó a cabo el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de las ordenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue reestablecido. días después se realizaron aprehensiones de obreros, reanudandose las labores de las factorías. Tres años más tarde la revolución triunfó, derrocando al dictador Porfirio Díaz, a partir de entonces, la clase trabajadora vería realizarse sus sueños de aspirar a una jornada y salarios justos, a condiciones de trabajo en función de mayor protección para el trabajador, a prestaciones colectivas, el reconocimiento de su libertad de asociación profesional y a la libertad de trabajo, que se verían cristalizados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del 5 de febrero de 1917.

Todo esto no hubiera sido posible, sin los múltiples intentos del movimiento obrero mexicano, por lograr mejores condiciones de empleo para el trabajador mexicano, por las incontables luchas de la clase trabajadora, principal protagonista del cambio logrado, principalmente en Cananea y Río Blanco, que han dado como resultado un sólido marco jurídico en favor de todos los trabajadores mexicanos.(5)

(5) *Op. Cit. - Idem* pags. 9 - 10.

1.3 LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

No puede ignorarse la existencia de agrupaciones mutualistas y cooperativistas de trabajadores, que aparecieron en el país en la segunda mitad del siglo pasado. Tampoco el influjo de las corrientes anarquistas que, llegadas sobre todo de España se manifestaron entonces, ni por supuesto deben desconocerse los esatallidos huelguísticos de Cananea 1906 y Río Blanco 1907, es imprescindible recordar también la influencia, que los hermanos Flores Magón tuvieron en tales movimientos, y la larga lucha que aquellos idealistas sostuvieron a favor de las reivindicaciones populares y laborales desde los días de la dictadura porfirista, y que les haría después declarar su oposición al gobierno de Francisco I. Madero, al no cumplirse los principios estipulados por el Partido Liberal Mexicano, de origen " Flores Magonista ".

A raíz de una división generada dentro del partido socialista, algunos de sus miembros junto con otros intelectuales deciden formar el grupo anarquista " LUZ " núcleo de lo que sería la Casa del Obrero Mundial.

La Confederación de Tipógrafos de México, fundada en 1911, por el anarquista español Amadeo Ferrer, participa igualmente en la fundación de la Casa del Obrero Mundial, al aumentar sus afiliados con miembros de la provincia, la Confederación de Tipógrafos cambia su nombre por el de Confederación Nacional de Artes Gráficas, su relevante labor ideológica promueve la formación de otros Sindicatos, que también ingresan a la Casa del Obrero Mundial.

Rosendo Salazar, tipógrafo, autor del celebre libro " Las Pugnas de la Gleba " y miembro fundador de la Casa del Obrero Mundial, afirma que ésta se crea el 15 de julio de 1912, otros autores entre ellos Luis Araiza y Enrique Rangel Melendez también fundadores de la COM., expresan en sus historias del movimiento Obrero Mexicano, que el mismo año dicha organización, " inicia su marcha del 22 de septiembre con un mitin de orientación proletaria ".

La ideología que nutrió a este centro de agitación y propaganda respecto a los derechos de la clase trabajadora fué el anarcosindicalismo, que rechazaba toda autoridad, incitaba a la acción directa y enseñaba el enfrentamiento entre obreros y capitalistas con apoyo de las huelgas generales, el boicot y los daños.

Algunos autores consideran que la Casa del Obrero Mundial, por su estructura no debe considerarse un organismo sindical, ya que en sus aulas se impartieron cursos de historia y conocimientos generales, oficios para los obreros y conferencias ligadas al movimiento obrero; pero más que un centro de agitación y propaganda, es realmente a partir de la creación de la Casa del Obrero Mundial, el 15 de julio de 1912, cuando puede hablarse de un movimiento obrero organizado y de un verdadero cimiento de acción sindical.

Poco después de su fundación la Casa del Obrero Mundial, entró en conflictos con la administración del presidente Madero , para quién los postulados anarquistas resultaron peligrosos e inadmisibles . Las dificultades con el régimen maderista fueron interrumpidas bruscamente por el golpe de estado de Victoriano

Huerta, quien decidió reimplantar el trato de mano dura empleado por el dictador Porfirio Díaz contra la clase trabajadora.

La Casa del Obrero Mundial, con gallardía admirable, se pronunció contra el usurpador Victoriano Huerta, repudiándolo en el curso de los actos conmemorativos celebrados el primero de mayo de 1913, en los que se exigió asimismo la jornada laboral de ocho horas y el descanso obligatorio del séptimo día.

Poco después la agrupación convocó a un mitin en el teatro de la ciudad de México, reunión que fue prohibida por el gobierno de Huerta, no obstante el mitin se verificó en el bosque de Chapultepec, hecho que enfureció al usurpador, ordenando éste, el arresto y la aplicación de fuertes multas a sus líderes principales; los nacionales, fueron encarcelados, a los extranjeros, principalmente españoles como Juan Francisco Moncaleno fueron deportados; algunos partidarios fusilados, ante estas circunstancias la C.O.M. se adhiere en forma abierta a los sectores de oposición al gobierno de Victoriano Huerta, por lo que el usurpador la acusa de intrigar contra su gobierno y en mayo de 1914, la manda clausurar.

Al triunfo del constitucionalismo la C.O.M. reinicia sus actividades el 21 de agosto de 1914.

Se dice que Venustiano Carranza consideraba con escepticismo las buenas relaciones que era factible establecer entre el constitucionalismo y la C.O.M.. Más Alvaro Obregón, con certero sentido político, le persuadió de la conveniencia del vínculo. Entonces Carranza acepta legislar en favor de los trabajadores por medio del

decreto de diciembre de 1914, en el que se declaraba por objetivo la igualdad de todos los mexicanos. Y Obregón, al hacer su segunda entrada en la capital de la República, entregó a la C.O.M. el templo de Santa Brígida y el colegio Josefino. También le proporcionó un taller de impresión y dinero en efectivo para ayudar a los trabajadores.

Estas actitudes favorables del gobierno fueron analizadas sin dilación por la C.O.M. suscitándose entre sus miembros dos tendencias opuestas. Un grupo demandaba el afianzamiento del credo anarquista, el otro grupo se declaró partidario de la solidaridad con el régimen.

Tras acaloradas polémicas, se impuso la decisión de firmar una alianza con la administración de Carranza, mediante un convenio. Los trabajadores aceptaban participar de manera directa en la lucha armada dentro de las filas carrancistas obteniendo a cambio la promesa presidencial de crear una Ley propicia a los intereses laborales, así como la libertad de acción para establecer organismos obreros en los estados del país controlados por el constitucionalismo. El acuerdo se suscribió el 17 de febrero de 1915, por el secretario de gobernación Rafael Zubarán Capmany, y Rosendo Salazar, Carlos M. Rincón, Celestino Gasca, Rafael Quintero, Juan Tudó, Salvador Gonzalo García, Rodolfo Aguirre y Roberto Valdés. Esto dió origen a la formación de 6 brigadas de obreros militarizados, las que se les llamó "BATALLONES ROJOS" y que pronto se incorporaron a los frentes de combate.

Entre 1914 y 1915, diversos gobernadores y jefes carrancistas militares, dictaron medidas a favor de los trabajadores. Cándido Aguilar, por ejemplo, reglamentó en el estado de Veracruz, el contrato individual de trabajo y dió reconocimiento a los

gremios obreros, Salvador Alvarado por su parte; otorgó libertades a los sindicatos de Yucatán, y promovió en este estado el sindicato de tipo industrial, con el propósito de integrar empresas productoras financiadas de modo tripartita, por el gobierno estatal, federal y la iniciativa privada.

El caso fue la Casa del Obrero llegó a tener 16 filiales en el país, pero a lo que parece, la expansión y el fortalecimiento del movimiento obrero no fue visto con buenos ojos por Venustiano Carranza, quien al exigir a los obreros que se cumplieran los compromisos, adquiridos por ellos, empezó a mostrarse un franco antagonismo. El ejército intervino para disolver huelgas estalladas en Guadalajara, Veracruz y Monterrey.

Los ferrocarrileros fueron militarizados como medio de frenar sus demandas reivindicatorias, y Pablo Gonzalez, jefe del Ejército de Oriente y muy cercano colaborador del presidente, fijó con claridad la postura del gobierno al declarar " Si la Revolución ha combatido la tiranía capitalista, no puede aceptar la tiranía proletaria a la que pretenden llegar los obreros ".

Definida tal posición, el régimen de Venustiano Carranza acentuó la represión contra los trabajadores, ordenando que el 31 de enero de 1916, fueran licenciados los " BATALLONES ROJOS ".

La agrupación fue desalojada del Palacio de los Azulejos (hoy Sanborn's Madero), que le había sido otorgada como sede por el gobierno. Numerosos líderes fueron encarcelados y se prohibieron los periódicos Ariete de la ciudad de México, y Acción de Guadalajara.

Pese a todo la C.O.M. seguía en pie de lucha. Fueron días y meses turbulentos en los que las dificultades entre los obreros y el gobierno se agudizaron con una serie de conflictos ocurridos en el Distrito Federal, y que culminaron con la huelga de electricistas del 31 de julio de 1916, que paralizó a la ciudad de México.

La C.O.M. y la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal amenazaban desde mayo de aquellos años, con una huelga general en la capital del país e insistieron en sus amenazas el primero de agosto, ante tan peligrosa situación, el gobierno mandó tropas a ocupar los centros de trabajo y clausuró la Casa del Obrero Mundial, la cual dejó de existir el día 2 de agosto de 1916.

Ya que se ha mencionado a la federación de sindicatos obreros del Distrito Federal, que junto con la Casa del Obrero Mundial anunció la fallida huelga general en agosto de 1916, en la capital del país dicha agrupación estuvo encabezada por Luis H. Morones, quien convocó en marzo de 1916, a un Congreso en el puerto de Veracruz, del cual surgió la Confederación del Trabajo, de la Región Mexicana, organismo que, pese a su corta existencia, significa un importante antecedente del movimiento obrero organizado de México; en su declaración de principios advierte el resurgimiento de la lucha de clases, por la acción directa y se pide socializar los medios de producción.

La incontenible efervescencia obrera de aquellos meses, ejerció una influencia considerable en la formulación del art. 123 de la nueva Constitución, que se aprobaría el 5 de febrero de 1917, dicho artículo representa el logro de mayor trascendencia, para el movimiento obrero mexicano, tanto en su organización como en su desarrollo, ya que fué la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de sus reformas posteriores y de la ley laboral vigente, y el instrumento más valioso con que cuentan los trabajadores mexicanos para su emancipación.

En respuesta a las demandas obreras incesantes y a la movilización política que el Estado no podía desconocer, en febrero de 1917, apareció en el cuerpo de la Constitución el artículo 123, que vino a fijar en 8 horas la jornada de trabajo, y a consagrar el derecho de asociación profesional, marcando los lineamientos de la dinámica sindical y sus ámbitos de acción. Hecho que merece señalarse, pues por primera vez en el mundo se incluía en el texto de una Constitución un principio de naturaleza laboral.

Al conocerse el artículo 123 constitucional, diversas agrupaciones de trabajadores sintieron la necesidad de agruparse e integrarse en una organización de carácter nacional, que les fortaleciera y les garantizara el eficaz cumplimiento de sus derechos de clase trabajadora.

Los sindicatos de Tampico, intentaron canalizar esta múltiple inquietud, y lanzaron una convocatoria para un Congreso Obrero a celebrarse en este puerto, que se llevó a cabo el día 13 de octubre de 1917. Existió mucho entusiasmo pero faltaron claridad ideológica, disciplina y un sentido de organización, el Congreso fué pues un fracaso, dejándose pendiente la convocatoria para una nueva reunión que jamás llegó a realizarse, pero que alertó a Venustiano Carranza sobre la urgencia que los trabajadores tenían de asociarse a nivel nacional, haciéndole temer, dadas la situación catastrófica por la que atravezaba el país y la relativa estabilidad de su gobierno, el surgimiento de una organización laboral lo suficientemente fuerte y extendida como para ocasionarle graves problemas a su régimen. Ante esta posibilidad optó por patrocinar la formación y nacimiento de una central que nacida al amparo del Estado necesitará del apoyo de éste, y a la vez le brindará a éste el apoyo decisivo de la clase trabajadora.

Al actuar de esta manera Venustiano Carranza se cataloga para la historia como un gran y habilísimo político, entendedor sagáz del marco histórico preciso en el que se desenvolvía. (6)

(6) Op. Cit. MEJIA P.J. "Fidel Velázquez 47 años de Historia y Poder".
Ed. Diana, México 1991 pags. 15 - 19.

campesinas. Además defendía los postulados de la revolución mexicana. Luchaba por la apropiación por parte de los trabajadores de los medios de producción y demandaba el reconocimiento del derecho de asociarse, así como la reglamentación del artículo 123.

Poco después de su fundación, la C.R.O.M., se vincula a la AMERICAN FEDERATION OF LABOUR (AFL), dirigida por Samuel Compers. A quien acusaban de maniobrar para apoderarse del movimiento obrero de los países de América. Lo que está fuera de toda duda es que la medida desconyuntó, la relación que el sindicalismo mexicano había establecido con el ala radical del obrerismo norteamericano, por lo que fue duramente criticada, ya que algunos de sus grupos afiliados consideraban que contravenían a lo señalado en su declaración de principios.

Así pues fué la C.R.O.M. la primera organización que a nivel nacional fuera reconocida por el Estado y con ello el movimiento obrero mexicano.

Dada la importancia cabe mencionar su declaración de principios.

DECLARACION DE PRINCIPIOS.

La Confederación Regional Obrera Mexicana, emerge de la revolución de 1910 y define su posición ideológica y organización para la defensa de la clase trabajadora.

Se forma por acuerdo de los trabajadores que, en representación de las Agrupaciones Obreras de la República Mexicana, asistieron al Congreso Obrero celebrado en la Ciudad de Saltillo Coahuila del 1 al 12 de mayo de 1918 y declara:

Que la forma actual de organización sindical, esta determinada por la existencia de dos clases sociales, que son : explotados y explotadores.

Que está forma de organización social es injusta, toda vez que permite la abundancia y hasta el exceso de opulencia a unos, y condena en cambio a otros a la escasez y hasta la mendicidad.

Que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización y utilización privada de la riqueza natural y social, por lo tanto la clase desheredada sólo puede emanciparse mediante la utilización social de los medios de producción y equitativa distribución de la riqueza.

La CROM declaró que la escuela del proletariado mexicano debe ser afirmativa de la necesidad de la organización corporativa por comunidad de la producción y de la defensa de lo producido, de acuerdo con las necesidades de cada ser y con la idea clásica de justicia distributiva que da a cada quien, según su capacidad y a cada capacidad, según su obra, que la clase explotada en general y la obrera en particular tienen la necesidad y el deber de intensificar la lucha de clase, a efecto de conseguir un mejoramiento económico y moral en sus condiciones de vida y trabajo, y finalmente su completa emancipación de la tiranía capitalista.

La clase explotada debe organizarse, y en particular la clase obrera, para lograr la unidad plena del movimiento obrero teniendo como base los sindicatos, y estos deben formar Federaciones y Confederaciones, para poder contrarrestar la organización cada día más creciente de los explotadores.

La C.R.O.M., se solidariza con los trabajadores, gobiernos, y organizaciones del mundo, que se inclinen por la paz y la concordancia entre los países y apoyará incondicionalmente la lucha libertaria de los pueblos oprimidos por el imperialismo.

Que siendo las corporaciones capitalistas parte del sistema internacional de opresión, las poseedoras y explotadoras de los recursos naturales, humanos y sociales, la clase desheredada debe integrar por medio de sus Federaciones o Confederaciones de una sola unión de todos los trabajadores del mundo.

Que luchará porque los medios de producción estén en manos de quienes los hacen producir.

Que considerando a sus afiliados y familiares, merecedores al goce y disfrute de bienestar personal y colectivo, propiciará y hará cuanto sea necesario para el desarrollo y superación de sus facultades y capacidades en los ámbitos sindical, económico, político, cultural, social y deportivo (7)

(7) Op. Cit. "Constitución de la Confederación Regional Obrera Mexicana".
Ed. Mabek, pags. 5 - 10.

Una adhesión más de la C.R.O.M., a otro organismo extranjero arrojó la corriente de críticas, algunas de las cuales llegaron a repercutir dentro de las mismas filas cromistas.

Por tal motivo la Federación de Obreros de Tampico, resuelve separarse de la C.R.O.M., y crea el Gran Cuerpo Central de Trabajadores de la Región Mexicana. El organismo extranjero al que se afilió la C.R.O.M., era: La Unión Obrera Internacional de Amsterdam.

Pese a esta y otras incisiones, la C.R.O.M., consiguió mantener su hegemonía hasta 1928, siendo constante durante un decenio el flujo y reflujo de agrupaciones obreras que ingresaban o abandonaban la Central comandada por Luis Napoleón Morones.

A finales de 1919, la C.R.O.M., constituyó el Partido Laborista Mexicano, con el objeto de apoyar la candidatura presidencial de Alvaro Obregón, en el pacto que se firmó, Obregón comprometía puestos políticos para los principales líderes cromistas.

Tras el asesinato de Venustiano Carranza, Obregón ocupa la presidencia de la República, y el poder de Morones se incrementó considerablemente. El Partido Laborista Mexicano, apoyó la candidatura a la presidencia de la República de Plutarco Elías Calles, quien el primero de diciembre de 1924, asume la presidencia del país. Morones fue nombrado entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo y diversos dirigentes cromistas obtuvieron puestos en el Congreso.

Por esta época, la C.R.O.M., manifestaba contar con dos millones de afiliados. Más la verdad algunos investigadores calculan que en su etapa de máximo auge, la C.R.O.M., alcanzó a tener cuando mucho quinientos mil afiliados.

Animado por el creciente poderío de la C.R.O.M., Morones por medio del Partido Laborista, intentó proponer su candidatura a la presidencia de la República en las elecciones de 1928, ésto originó un choque con Obregón y el grupo de Morones, lo que origina el ocaso político de éste, y con él, la desintegración de la C.R.O.M., que tenía además contra de sí, el descontento de sus agremiados.

A raíz del asesinato del general Alvaro Obregón, la situación de la C.R.O.M., Moronista se hizo más difícil. Calles desconfiaba de los líderes cromistas y al asumir Emilio Portes Gil la presidencia de la República, de modo provisional el 30 de noviembre de 1928, se suscitó una arremetida contra la Confederación Regional Obrera Mexicana.

Todas estas circunstancias, propiciaron el desmoramiento de la central de la C.R.O.M., ya que fué el mismo Luis Morones al contravenir los principios de la Constitución de la C.R.O.M. quien provocó el declive de la primera central nacional, la actitud paternalista y conciliatoria con el Estado tomada por la C.R.O.M., no era de la simpatía de la clase trabajadora acostumbrada a la confrontación directa con el Estado para obtener sus logros. Aunado a esto y a pesar de su organización regularmente estructurada y de contar con un número importante de afiliados, la C.R.O.M., pierde su lugar de central mayoritaria, y de ella misma nacería más tarde en 1936 la Confederación de Trabajadores de México.

Como anécdota interesante del sindicalismo mexicano, quiero hacer mención de lo siguiente:

A raíz de la separación de las filas cromistas de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal; el día 30 de abril de 1929, Luis N. Morones pronunció el siguiente discurso:

" La C.R.O.M. tiene todas las características de un carpulento roble, de fuertes y gigantescas raíces y gigantesco tronco. De ese tronco partieron hacia rumbos desconocidos cinco lombrices que se fueron se llaman Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero ".

Al día siguiente, 1º de mayo, los sindicatos del Distrito Federal organizaron una reunión obrera en el Teatro Esperanza Iris, en la que el militante Luis Araiza pronunció un discurso en respuesta al emitido por Morones.

"Compañero Morones, la noche de ayer, con grotesca ironía y con estúpida paradoja, muy propia de los hombres de la calaña de usted, calificó en grosero desplante de oratoria barata a los compañeros que tuvieron el gesto de apartarse de la corrupción pestilente que se respira en las filas de la C.R.O.M., por culpa del grupo que usted capitanea.

Torpe de usted Morones, que en su calenturienta imaginación ve lombrices, profunda equivocación por que quienes usted califica de lombrices, son CINCO LOBITOS que pronto, muy pronto le van a comer todas las gallinas de su corral". (8)

Así nació el mote de lobitos que caracterizaría al famoso quinteto de dirigentes sindicales.

(8) Op. Cit. MEJIA P.J. "Fidel Velázquez 47 años de Historia y Poder".
Ed. Diana, México 1991 pags. 20 - 25..

1,5 L A C. T. M.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 28 de agosto de 1931, planteaba la imperiosa necesidad de organizar una central obrera lo suficientemente poderosa como para unificar a la clase trabajadora y asegurar así la efectividad de la nueva legislación laboral.

Varios fueron los intentos, en 1932, se forma la Camara del Trabajo del Distrito Federal; en 1933, la Camara Nacional del Trabajo, el 31 de octubre de este mismo año, la Central General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.) pilar importante para la fundación de la C.T.M., más no fue hasta el día 17 de febrero de 1936, en el teatro Hidalgo de la Ciudad de México, en el cual se lleva a cabo el Congreso para crear una Central Unica y cuyos trabajos culminan a las trece horas del día 24 de febrero de 1936.

El Congreso Constituyente de la Central Unica de Trabajadores de México declaró creada y establecida la única central de trabajadores del campo y de la ciudad de la República Mexicana. El nombre de esta central es.

Confederación de Trabajadores de México, C.T.M., cuyo lema es el de: " POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES " como lema inicial, ya que a partir de 1947 lo cambia por: "POR LA EMANCIPACION DE MEXICO". Al momento de constituirse la C.T.M., contaba con aproximadamente 200,000 afiliados y agrupaba grupos decisivos, entre ellos:

El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Sindicato de Trabajadores Mineros, Sindicato de Artes Gráficas, Sindicato Mexicano de Electricistas; entre otros.

La C.T.M., se inclina por la lucha de clases, y en su declaración de principios manifiesta:

La Confederación de Trabajadores de México, luchará contra la guerra y el imperialismo, por la consecución de reivindicaciones inmediatas, el pleno goce del derecho de huelga, la asociación sindical y la manifestación Pública, por la reducción de la jornada de trabajo, por mejores salarios, por condiciones uniformes de trabajo, por la abolición de los impuestos a los campesinos, por la igualdad de derechos a los indígenas, por los labriegos para que los patrones los alojen. Por la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en caso de que se restrinjan sus derechos, por la posesión por los trabajadores, de los instrumentos de la producción; por el desarrollo de los deportes, contra el servicio militar obligatorio, y todo lo que conduzca a la guerra, contra todos los credos religiosos, por la unión internacional de los obreros; por la implantación del Seguro Social, por patrones y Estado, y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

La huelga general es de carácter nacional, es obligatoria para todas las Organizaciones Confederadas cuando así lo acuerde el Comité Ejecutivo Nacional en los siguientes casos: cuando aparezcan manifestaciones fascistas, o de otra índole, que

pongan en peligro la vida de la Confederación, cuando se pretenda restringir o abolir los derechos, fundamentales de la clase trabajadora; cuando el Estado pretenda implementar un régimen de sindicalismo obligatorio o corporativo vinculado al Estado mismo, o trate de reemplazar a la organización sindical, cuando el Estado tolere o fomente la existencia de cuerpos armados independientes del Ejército Nacional, cuyos actos o tendencias sean restringir los derechos de los trabajadores, cuando se establezca en el país un gobierno contrarrevolucionario, por medio de la violencia flagrante de las leyes y de los principios democráticos, cuando la clase patronal lleve a cabo un paro para oponerse a la clase trabajadora, o para poder pedir la suspensión o la restricción, de algunos de los derechos o conquistas obtenidas por ella (9)

Es importante señalar la trascendencia histórica de la Confederación de Trabajadores de México, su relevante participación en los procesos de la expropiación petrolera, y en la vida del movimiento obrero de México. Desde su fundación hasta nuestros días, desde su primer secretario general, Vicente Lombardo Toledano, quien se atribuye el haber sido el autor de la cláusula de exclusión en el año de 1928, y hasta su actual secretario general Fidel Velázquez Sánchez, quien se jacta de tener más de cuatro millones de afiliados a la C.T.M., lo real es que a pesar de todo la C.T.M., es hasta nuestros días la central mayoritaria del país, y a través de la historia, un pilar del movimiento obrero organizado de nuestro país.

(9) *Op. Cit. Idem págs. 39 - 43.*

1. 6. LA C.R.O.C.

Durante la década de 1940 - 1950, el movimiento obrero atravesaba por una u otra razón por una etapa de desintegración y división cada vez más creciente principalmente por los siguientes factores:

La claudicación que se dió en el seno de las agrupaciones, debido a la ineficaz actividad de sus dirigentes, por la existencia de agrupaciones autónomas que por si solas no podían hacer frente a las injusticias de la clase patronal, o por que los tribunales no impartían la justicia laboral con imparcialidad y con apego a la Ley, incluso se violaba y hacia nula la garantía de asociación sindical.

Esto motivó que algunos dirigentes obreros de diversas organizaciones de trabajadores se reunieran a fin de unificar criterios para darle al movimiento obrero una relación capaz de defender sus intereses como clase social.

En el último año de gobierno de Miguel Alemán se dió a conocer una convocatoria hecha por la Confederación de Obreros y Campesinos de México, (COCM), La Confederación Unica de Trabajadores (CUT), y la Confederación Proletaria Nacional (CPN). Invitando a todas las Organizaciones Obreras y Campesinas del País al Congreso Constitucional de la Unidad Proletaria que se realizó los días 28, 29 y 30 de abril de 1952, en el teatro " IRIS ", con el objeto de crear una nueva central de trabajadores, fuerte por su número, por sus elevados ideales, por su combatividad y por la rectitud de sus representantes y representados.

Los temas a tratar en el Congreso se referían a los problemas obreros más urgentes de la época como el mejoramiento de la legislación del servicio, la acción organizada para conseguir vivienda adecuada para los trabajadores, la lucha por una mejor aplicación del artículo 27 constitucional y la solidaridad de los obreros con los campesinos, la lucha contra la carestía y los monopolios, la unidad proletaria y la condena de los conflictos intergrupales, la educación constante de los trabajadores, la lucha contra dictaduras y los imperialismos, regulación especial del trabajo de mujeres y menores de edad etc.

Tras la conclusión del análisis y definidos los dictámenes a las tres de la tarde del día 30 de abril de 1952, se declaró solemnemente clausurado el Congreso Constituyente de la Unidad Proletaria y formalmente constituida la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

De esta forma la C.R.O.C., con nuevos postulados ideológicos, sustentados en la Revolución Mexicana, estableció una declaración de principios analíticos que pudieran entender sus agremiados, definió un programa de acción que aún tiene validez, convirtiéndose así, en la central de vanguardia del movimiento obrero mexicano, ya que dentro de su declaración de principios. Es importante resaltar:

Que la C.R.O.C. considera que la organización de la sociedad capitalista a través de su régimen económico y jurídico, que consagra el principio de la propiedad privada y el sistema de explotación del hombre por el hombre, que encierra una profunda injusticia social, generadora de miserias morales y materiales en que vive la humanidad, debe variar. Se ha de buscar la anulación de este régimen y la implantación de un modo de convivencia humana en que se den iguales obligaciones de cooperación para todos, y una igual distribución de la riqueza. También reconoce la lucha de clase dentro de la sociedad capitalista, como una consecuencia de la rivalidad de intereses entre la riqueza y el proletariado. De ahí que se haga un llamado al movimiento proletario nacional e internacional para sumarse a esa lucha, ya que es la misma lucha de todos los trabajadores del mundo (10)

La C.R.O.C., tuvo siempre presentes estos principios que sirvieron de inspiración para todos los agremiados en la lucha del proletariado con la clase patronal, y se fueron fortaleciendo a medida que se tomaba conciencia del papel que desempeñaba la clase trabajadora en cada una de sus acciones dentro de la sociedad.

(10) Op. Cit. ANTOLOGIA "Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos".
Ed. Zeta, México 1988 págs 43 - 51.

CAPITULO II

EL TRABAJO EN MEXICO

2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

En el inicio de la vida sedentaria, la célula encargada de producir los bienes, y servicios que requerían los dispersos grupos aldeanos era la familia, la cual apareció en Mesoamérica con la agricultura. Que a diferencia de la caza y la recolección de frutos que son formas de explotación de la naturaleza que no implican una inversión previa de energía humana, la agricultura exigió la formación de grupos humanos permanentemente establecidos en un lugar y adaptados a un proceso productivo delimitado por el tiempo, que obligaba, a una continuidad de las tareas agrícolas durante un período de varios meses antes de cosechar los frutos y consumirlos; lo que implicó una organización social que originó las primeras aglomeraciones civilizadas y dió paso a estructuras económicas, políticas y sociales más desarrolladas.

El COATEQUITL, sistema laboral prehispánico mexicano que abarcaba el censo de las familias y el registro de los hombres en edad y capacidad de trabajar, su organización y reclutamiento en cuadrillas, como una forma de extraer, de manera regulada y periódica, el excedente de energía humana de las aldeas para aplicarlo en el desarrollo de tareas estratégicas que seleccionaba el grupo dominante, actuaba como un gigantesco sistema de concentración y redistribución de la fuerza de trabajo humana, que aunque beneficiaba sobre todo al grupo dominante, también se aplicaba a la construcción de obras de beneficio comunal.

En la época de hegemonía de los aztecas, el poder absoluto acumulado en manos del Tlatoani había perfeccionado la coordinación de estos principios ordenadores del conjunto social que relacionaba espacio, tiempo, población y actividades; transmitiéndolos en cadena desde la capital a las regiones, señoríos y aldeas. Ya que las clases trabajadoras estaban agrupadas en los Calpullis o Barrios para un doble objetivo de satisfacer la subsistencia de las familias y de proporcionar el tributo que fijaban las autoridades centrales. Cada provincia, aldea o barrio tenía asignada sus cargas y deberes económicos, militares y religiosos, estas características de la producción y de la organización, de los trabajadores le infundieron al trabajo un sentido profundamente colectivo y corporativo donde lo primordial era la sociedad y después el individuo. Por otra parte el hombre prehispánico no concebía a los bienes que producía, como meros objetos dedicados al uso utilitario de un consumidor desconocido, sino como objetos dedicados a los dioses y a un fin sagrado.

Así pues en la época prehispánica el proceso del trabajo de la actividad humana estaba destinada a la producción de objetos y servicios de naturaleza colectiva, ya que tanto los sistemas de trabajo como los medios de producción estaban encaminados a satisfacer necesidades colectivas redistribuidos dentro de la sociedad.

Todo esto fue transformado violentamente por la conquista española, con sus sucesivas expediciones de descubrimiento y saqueo de nuevas tierras; la interrumpida búsqueda de tesoros, etc. que aniquilaron las costumbres y religiones; la forma de vida de los indígenas y sus sistemas de producción.

La implantación de la Encomienda, institución que obligó a los indios a dar tributo en especie y servicios a los conquistadores, destruyó primero, el antiguo sistema de extracción de la energía humana de los pueblos y luego la adoptó adecuándolo a las necesidades de los conquistadores. Cambiaron el complejo sistema que habían elaborado los aztecas para captar los tributos y la energía humana de los pueblos sometidos, optando en lugar de la administración centralizada del tributo y del coatequill por el reparto individual de los pueblos, asignando a cada conquistador cierto número de pueblos y tributarios.

Uno de los factores más destructivos de la organización indígena fue la arbitrariedad en las formas de tasar y cobrar el tributo que impusieron los encomenderos; ya que repercutió en más exigencia de energía humana; ya que se consideraba obligatoria la prestación de servicios personales en la encomienda, privilegio que aprovecharon los encomenderos para hacer trabajar a los indios sin límite en cualquier época y sin regla fija. Esta sustracción sin tasa y arbitraria de la fuerza de trabajo desconyuntó la organización del trabajo indígena, pues la coacción de los encomenderos se impuso sobre las necesidades de las aldeas, de tal manera que estas no pudieron retener más a los trabajadores indispensables para satisfacer las necesidades del grupo, ni organizar a su conveniencia el trabajo requerido para la subsistencia y el pago de los tributos. La pérdida del control sobre los trabajadores y la organización del trabajo significó pues la pérdida de las condiciones básicas para asegurar la subsistencia y reproducción de las familias y aldeas indígenas.

Aunado a esto, la ambición desmedida de los encomenderos aumentaba la demanda de tributos y energía humana, las poblaciones indígenas vieron reducirse drásticamente sus medios de producción para satisfacerla, todas las aldeas perdieron las tierras antes dedicadas a producir el tributo destinado a las instituciones estatales y los gobernantes centrales y provinciales, de manera que los indios tuvieron que hechar mano de sus propias parcelas individuales y comunales para cubrir tributos que antes producían en tierras especialmente asignadas a ese fin.

A partir del descubrimiento de yacimientos de oro y plata principalmente, y la explotación de los mismos, el requerimiento de los tributos por parte de los encomenderos se canalizó a la extracción de metales preciosos. Decenas de pueblos fueron forzados a dar a trabajadores, materias primas y alimentos en las áreas de explotación minera. La disposición de estos recursos, llevó a los encomenderos menos ricos en hombres y tributos; a asociarse en compañías dedicadas a la explotación minera, y a los más ricos a fundar las primeras explotaciones agrícolas, ganaderas y mineras en gran escala.

Los indígenas ante estos factores de sobreexplotación y abalidos por la gran hecalombe que destruyó sus dioses, optaron algunos por no procrear más; otros optaron por el suicidio colectivo y algunos escogieron el camino de la rebelión. Entre 1541 y 1542 los indios cazcanes de Nueva Galicia aliados con otros grupos norteños, emprendieron la revuelta más seria enfrentada contra los españoles después de la conquista. Los sacerdotes y " hechiceros " que dirigieron tal movimiento le infundieron un carácter mesiánico; anunciaban la salvación para todos los que combatieran a los españoles, una eternidad donde las cosechas se darían sin trabajos, y donde

desaparecería el sufrimiento. La condición para alcanzar esto era: Muerte y expulsión de los españoles.

Debido a la sobreexplotación, a las grandes epidemias y a otros múltiples factores, los grupos indígenas perdieron más de la mitad de su población. Este gran desastre provocó que se crearan leyes en defensa del indígena, en 1542, conocidas como Leyes Nuevas; las cuales, prohibieron la esclavitud y las encomiendas. Esto originó la necesidad de conocer el número de indios sobrevivientes para reorganizar el tributo y los sistemas de trabajo.

Al unirse la gran catástrofe demográfica de 1545 - 1547 con los efectos de las Leyes Nuevas; la sociedad colonial vivió su primera gran crisis; escasearon los alimentos en los centros de actividad española. Una gran carestía de viveres y materias primas se extendió por las ciudades y los centros de explotación minera. Los trabajadores indígenas se volvieron el factor más escaso de la economía colonial; por lo cual, los españoles promovieron la importación de esclavos africanos. A partir de 1550 debido a estos factores, se decidió concentrar en pueblos organizados a los indígenas y repartir las tierras sobrantes a los españoles, creando con esto el Fundo Legal, consistente en un territorio de 101 hectáreas por cada pueblo indio .

El fundo legal ratificó entonces los derechos de los indios a la tierra; asumió las formas de tenencia colectiva de los pueblos indígenas a las instituciones comunales hispanas; separando el área territorial indígena de la propiedad de la corona y de los particulares españoles. Esto propició un importante cambio: La conversión del tributo en especie y trabajo al pago del tributo en dinero. Dando inicio a un sistema de trabajo

mediante el cual el indígena trabajaba por el pago de un jornal; más sin embargo, los indios que no quisieran trabajar en las empresas españolas pagándoles su trabajo, eran detenidos por las justicias reales y forzados a trabajar permanentemente, por lo cual la esclavitud continuó.

Otro tipo de trabajadores surgió: Los dedicados a los obrajes y los talleres especializados en la manufactura de tejidos de lana y algodón, que a su vez, introdujeron la maquinaria europea como telares y tornos; concentrando decenas de trabajadores en un local. Este trabajo textil se apoyó en individuos condenados a prisión, que pagaban su pena con su fuerza de trabajo.

En otros casos, el trabajador se endeudaba con su patrón ya que lo que ganaba no le alcanzaba para casos imprevistos como un funeral; y forzosamente tenían que acudir a los préstamos, y como éstos sólo podían pagarlos con su trabajo, las deudas operaban como cadenas sucesivas que los ataban a la unidad productiva y exigían mayor trabajo y más sumisión al patrón.

Hacia 1750 los sistemas de trabajo agrícola más conocidos y extendidos en la región sur y central de la Nueva España, eran el peonaje o régimen de trabajo permanente en las haciendas. Todo esto propiciado por el sistema de endeudamiento que los trabajadores contraían con el hacendado, ya que no podían ausentarse de la hacienda sin saldar sus deudas, que por lo general, eran heredadas de generación en generación. Y como los indios no contaban con tierras y los hacendados eran los dueños de grandes extensiones de las mismas, el trabajador tuvo que aceptar a cambio de su permanente trabajo bajo condiciones de total sobreexplotación, un pedazo de

liera para vivir y el pago en especie por su trabajo a través de las " Tiendas de Raya ", en donde el trabajador adquiría lo necesario para su subsistencia. Ya que a pesar de existir por estos años un salario de 3 pesos mensuales, el trabajador en la mayoría de los casos nunca recibía ni un peso en efectivo, siguiendo con el círculo vicioso de endeudamiento con el patrón a través de la Tienda de Raya.

Para la historia de los orígenes y conformación de la clase obrera mexicana, es trascendental analizar los rasgos de la clase trabajadora minera de la Nueva España, en especial hacia el final del período colonial, pues la economía Novohispana se estructuró a partir de su integración subordinada al mercado externo y a la producción minera. El período de 1750 - 1810 está marcado por rápidas transformaciones económicas que constituyen la base de un auge que sólo culmina con la guerra de Independencia. Estos cambios significaron para los propietarios de minas la ampliación de los procesos de producción y para los trabajadores una explotación mucho más extensiva e intensiva, basada en la racionalización del proceso productivo y la disminución del monto de los ingresos.

El proceso de trabajo en la minería era cooperativo, ya que absorbía a un número considerable de trabajadores en una misma empresa. La importancia de la cooperación minera, radica en que adquirió tempranamente un carácter complejo; es decir, la subdivisión del trabajo como un proceso para incentivar la productividad. La principal labor productiva era la del tumbado de material en el interior de las minas, realizado por los barreteros y sus peones; los que utilizaban la pólvora en el tumbado eran los barrenadores o golpeadores; el acarreo de instrumentos hacia el interior de la mina lo realizaban los tenateros, abajadores y sacadores; la selección del mineral la

efectuaban los pepenadores. Este sistema de categorías permitía optimizar la producción. Mediante el empleo de las cuadrillas de los trabajadores.

A inicios del siglo XIX la concentración de la propiedad y la desigualdad social aunada al alto índice de mortandad de la población; ocasionó un alto índice de desempleo. La casi inexistente industria se encontraba en un periodo embrionario; y tardaría algunas décadas en desarrollarse.

Hacia 1830 el proceso de industrialización en México iniciaría con la rama textil; y que sería por varias décadas la principal actividad fábril, con un total de 97 factorías en territorio nacional y aproximadamente 12,730 obreros de los cuales aparentemente eran 8000 hombres, 2115 mujeres y 2535 niños.(11)

Las excesivas jornadas de trabajo, las inexistentes prestaciones laborales, el raquítico salario, que se daba en especie cobrable en las tiendas de raya; condiciones insalubres de trabajo etc., resultarían en los primeros estallidos sociales de la clase trabajadora: Las huelgas textiles de Cananea y Río Blanco.

Ya que todas estas situaciones laborales subsistieron hasta el fin del porfiriato; y el proceso de reivindicación de las clases trabajadoras tendría inicio a partir de 1910 con el triunfo de la Revolución Mexicana; que traería como consecuencia la Promulgación de la Constitución Federal de 1917.

(11) Op. Cit. *Marvan I. y León J. "La clase obrera en la historia de México"*
Ed. Siglo XXI pags. 9 - 119.

En 1931 se consolidarían las aspiraciones de la clase obrera con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo; en la cual, se establecerían los preceptos legales que rigen hasta nuestros días las relaciones obrero - patronales. En esta ley se establecen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones, así como las garantías mínimas que el patrón debe otorgar al trabajador por la prestación de sus servicios, independientemente de las prestaciones a las que se haya obligado el patrón en el contrato colectivo. Ya que en este aspecto la ley deja en libertad a las organizaciones sindicales de mejorar lo estipulado en la legislación laboral mediante la actividad sindical, tendiente a mejorar las prestaciones de los contratos colectivos.

Así pues, el trabajo en nuestros días, se desenvuelve en un ambiente armónico entre trabajadores y patrones, dejando en el pasado las vejaciones que tuvo que pasar la clase trabajadora para que se le otorgarán todas las garantías necesarias para su desarrollo.

2.2 EL TRABAJO EN MEXICO COMO GARANTIA CONSAGRADA EN LA CONSTITUCION DE 1857.

La Constitución de 1857 estableció en sus primeros 29 artículos los derechos del hombre.

Por primera vez en la historia del constitucionalismo mexicano se creó de manera sistemática, un catálogo de garantías individuales y se incorporó el juicio de amparo.

Asimismo, se consagró la soberanía popular, la representación republicana, democrática y federal; la división de poderes y el régimen unicamaral.

Antes de tomar el fondo del tema, consideró conveniente hacer, la distinción entre garantía en el derecho civil y garantía constitucional.

Garantía en el derecho civil es el aseguramiento del cumplimiento de una obligación mediante la afectación de una cosa determinada o del compromiso de pago por un tercero para el caso de incumplimiento de la misma por el deudor originario.

También la palabra garantía es algo que protege contra algún riesgo.

Se encuentra también en el término anglo-sagón wuarrantie, asegurar, proteger o salvaguardar.

Garantía Constitucional: Es la que otorga la Constitución política de un Estado para asegurar a los ciudadanos del disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella se encuentran consagrados.

Por las definiciones anteriores podemos diferenciar que la garantía bien puede encuadrar en distintas ramas del derecho pero la garantía constitucional es exclusiva de la Constitución, ya que emana de ella.

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

En nuestro país las garantías individuales se encuentran consagradas en los primeros 29 artículos de la Constitución, y son el medio legal por el que el individuo hace valer sus derechos frente al poder del Estado, son pues los límites de actuación del poder público frente a los particulares. (12)

Las garantías individuales protegen a todos los habitantes que se encuentran en el territorio mexicano.

Podemos decir también que las garantías individuales consisten en el respeto a los derechos del hombre, mismos que están constituidos por la facultad de los individuos para disfrutar de la igualdad, de la libertad, de la propiedad y de la seguridad jurídica o legalidad.

(12) BURGOA O.I.

"Las Garantías Individuales"
Ed. Porrúa, México págs. 323 - 339.

Por lo que se refiere a la Constitución de 1857, contempla en su artículo cuarto dichos principios de libertad, propiedad y seguridad, ya que regula la libertad que tiene todo individuo de elegir la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto.

ARTÍCULO 4 : *Todo hombre es libre de abrazar la profesión industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrán impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.*

Este artículo en la Constitución de 1857 consagra como garantía constitucional la libertad de trabajo, facultando a todo hombre , dada su conducta racional determinar a su libre elección el trabajo que le acomode sin más limitaciones que las señaladas por la moral y el derecho.

Además lo faculta para poder aprovecharse de los productos de su trabajo, lo que le otorga un derecho de propiedad, para el goce y disfrute de los beneficios de su trabajo, los cuales conjuntamente con su libertad de trabajo solo pueden impedirse o limitarse por sentencia judicial cuando ataque derechos de terceros, lo que le garantiza seguridad jurídica Ya que mientras se trabaje dentro de las normas establecidas por las leyes, la garantía de seguridad jurídica representa como tal, la organización estatal en orden al mantenimiento del derecho y a la consiguiente protección del individuo.

Ya que toda autoridad queda impedida de imponer restricciones al trabajo personal, que no ofenda los derechos de un tercero o de la sociedad, a excepción hecha de las resoluciones dictadas por la autoridad judicial con estricto apoyo en una ley o reglamento.

Con base en la anterior consideración damos por hecho que, de no existir ataque alguno a tercero o a la sociedad en general ninguna persona se encuentra obligada a la presentación de un trabajo, sino es su voluntad desempeñarlo.

En cuanto a lo que se refiere al artículo quinto de la Constitución de 1857 que expresaba:

ARTICULO 5 : " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro ".(13)

Este artículo otorgaba al individuo la garantía de obtener justa retribución por el trabajo que desempeñe, ya que nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin la justa retribución.

(13) Op. Cit. ANTOLOGIA " El Nacionalismo Revolucionario Mexicano " Ed. Hersa, México pags. 219 - 221.

Es importante la trascendencia que en materia de trabajo consagra la Constitución de 1857, ya que establece la libertad de trabajo en su artículo cuarto, y en su artículo quinto establece que a todo trabajo, corresponde justa retribución, como principios básicos.

Esta Constitución emanada del Congreso Constituyente del 6 de diciembre de 1846, el cual ratificó la vigencia de la Constitución de 1824 y emitió el acta de reformas constitucionales en donde se dictaron principios protectores de los derechos del hombre, se promulgó el día 11 de marzo de 1857, sería un principio fundamental de la protección del trabajo en México, solo superada por la Constitución de 1917 en la cual, el artículo 123, consagraría en manera plena derechos fundamentales del movimiento obrero organizado de nuestro país.

2.3 .- EL TRABAJO COMO GARANTIA CONSAGRADA EN LA CONSTITUCION DE 1917.

Nuestra Constitución es producto de un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro del primero de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917, el cual elaboró la Constitución por él expedida, organizó a los poderes constituidos, dotados de facultades expresas y por ende limitadas, e instituyó frente al poder de las autoridades ciertos derechos de personas, mejor conocidas como, garantía individual, en su artículo quinto y como garantía y derecho social en el artículo 123.

La Constitución de 1917, consagra la libertad de trabajo en su artículo quinto, pero es en el artículo 123 en donde se establecen los mínimos económicos y de seguridad social a que el trabajador tiene derecho. Así mismo se establecen las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo como son: El derecho de huelga, la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la protección al trabajador, los riesgos profesionales, el derecho de asociación profesional, la previsión social, etcetera. Todas ellas, producto de la lucha incansable de la clase trabajadora, que creó conciencia en el Constituyente de 1917, de la necesidad de solucionar los conflictos derivados del ejercicio del trabajo humano, ya que en nuestro país no podía quedarse a la zaga de los problemas sociales de este siglo. Necesaria pues, era la cuestión de establecer dentro de la Constitución un artículo que diera solución a dicha problemática.

Así pues, en el ART. 123 quedan plasmadas las conquistas laborales de los trabajadores, ya que este precepto, rompe con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente, a la composición y organización de la estructura gubernativa y a los

tradicionales derechos del individuo, regulando desde un aspecto más humano las relaciones obrero - patronales.

A través del tiempo este precepto constitucional ha ido evolucionando y se ha modificado de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora.

Este artículo, creador del derecho del trabajo y la previsión social, fue el primer precepto legal de este tipo en el mundo, por su esencia y contenido originó el nacimiento de el derecho social, dentro de la Constitución. A partir de su entrada en vigor, se extendieron las bases constitucionales del trabajo y la previsión social en las leyes laborales de toda la República Mexicana y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Versalles del 28 de junio de 1919 y en múltiples constituciones de otros países.

El derecho social de la Constitución de 1917, estableció derechos sociales que las demás constituciones del mundo no contemplaban, ya que estableció normas protectoras para la clase social económicamente débil: la clase trabajadora, para que esta pudiera mejorar los precarios niveles de pobreza y desigualdad social que padecía

El artículo 123 ha sido reformado en múltiples ocasiones, por ejemplo la reforma del decreto del día 20 de noviembre de 1982, publicada el día 21 de noviembre del mismo año en la cual se reformaron varias fracciones del mencionado artículo en su apartado " A ". Siendo sobresaliente la referente a la que establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

El 123 Constitucional es un precepto extenso en su propia redacción, por lo que nos basaremos en el análisis de sus fracciones I, II, VI, XVI y XXII. No queriendo restar importancia a las demás, sino que en específico son estas fracciones las más ligadas al tema de este trabajo.

ART. 123: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

Cuando se refiere a " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil ", no se hace distinción del sexo, ideologías, religiones, razas, etc., ya que este precepto no distingue ninguna característica especial para que una persona pueda trabajar, es más, ni siquiera hace referencia a alguna nacionalidad específica. "Toda persona" constituye un precepto de carácter y alcance social, no puede especificar preferencias de carácter individual, pues su alcance es general, de derecho social.

Dentro de sus principios en el Art. 123 está el de que el trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y el poder político, por lo tanto, corresponde al poder gubernativo el procurar la creación de empleos para dar cumplimiento al " Espíritu Constitucional ",

más la realidad económica y social de nuestro país no es propicia para dar seguimiento a esta necesidad nacional, y digo necesidad nacional por que es realmente grave la situación de desempleo que existe en México, motivada en gran parte por los "minisalarios" que se pagan en nuestro país.

La fracción VI del artículo 123 señala que :

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los primeros, regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos, se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter constructivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.(14)

(14) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como mencionamos respecto a una necesidad de dar cumplimiento al artículo 123, los salarios mínimos generales o aún los mínimos profesionales, no cubren las necesidades de un jefe de familia en ningún aspecto, ni en el material, ni el social y mucho menos el cultural ya que la situación económica del país no va acorde con los mínimos establecidos por la Comisión Nacional y las comisiones especiales para los salarios mínimos, pues de manera totalmente violatoria del espíritu social de la Constitución Federal de 1917, dichas comisiones atentan contra los derechos de la clase trabajadora, al establecer salarios de hambre con los cuales, el pueblo mexicano no puede salir adelante del atraso ancestral que tiene en materia alimenticia, social y cultural. Alimenticia, porque la inseguridad alimentaria es una de las principales causas del sufrimiento humano, pues produce pérdidas de productividad ya que un trabajador subalimentado no puede tener un rendimiento laboral óptimo, disminuye su capacidad de adquirir conocimientos, y con ello las posibilidades de ascender a un trabajo más calificado y mejor remunerado.

Esta deficiencia alimenticia del trabajador mexicano provocada por el raquítico poder adquisitivo de su salario no debería de existir, como tampoco debería de existir la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos cuando actúa contrariando los principios sociales de la Constitución al establecer salarios no remuneradores que satisfagan las necesidades esenciales de la clase trabajadora; ya que los establecidos van en contra de lo estipulado por nuestra Constitución, y un pueblo subalimentado, no puede aspirar a un desarrollo de ningún tipo llámese industrial, productivo o de cualquier otra índole. Los minisalarios, no pueden cubrir siquiera las necesidades alimenticias de un jefe de familia y mucho menos va a poder satisfacer las necesidades de recreación de la misma, además la cultura en nuestro país, prácticamente está vedada a la clase

trabajadora, por los precios inaccesibles de los espacios culturales y de la literatura y cultura escritas.

En lo que se refiere a educación un jefe de familia no puede educar a sus hijos con un salario tan indecoroso e insuficiente, pues a pesar, de que la educación primaria y ahora la secundaria son obligatorias y gratuitas de acuerdo al artículo Tercero Constitucional la educación en nuestro país tiene un costo muy elevado, el cual el trabajador no puede cubrir, ya que primero debe pensar en alimentar y asistir a sus hijos y después educarlos.

Por lo tanto esta fracción del Art. 123 Constitucional no se cumple en ningún aspecto, dado que el poder gubernativo no se preocupa por darle cumplimiento. Las autoridades laborales hacen oídos sordos ante la demanda de la clase trabajadora de ganar salarios más justos, y adecuados a las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales; las autoridades laborales se limitan a fijar los porcentajes para las revisiones salariales de común acuerdo con los parámetros fijados por el gobierno, lo cual origina huelgas legales conforme a derecho, que después se declaran inexistentes pisoteando los derechos de la clase trabajadora, mediante argucias legaloides que van en contra de lo establecido en nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, violando los principios fundamentales del derecho.

En esencia, la fracción del artículo 123, protectora del salario del trabajador tiene un amplio sentido de la seguridad social, pues pretende dar estabilidad económica a la clase trabajadora, garantizándole la retribución de un salario justo que satisfaga sus necesidades primordiales. Lamentablemente este precepto no se cumple en estricto

derecho, atentando contra la economía de las familias de los trabajadores y la educación de sus hijos, propiciando, que por carecer de recursos económicos, no puedan proporcionar a sus hijos una educación a nivel superior, lo cual elevaría el nivel educativo de nuestro país que por ser tan bajo, lo mantiene en un constante atraso tecnológico. Considerando a la tecnología como factor primordial para elevar la planta productiva del país, es necesario que se de cumplimiento de una manera real a este precepto, para poder ser competitivos con respecto a los mercados internacionales, elevar la economía nacional y poder ofrecer a la mayoría de la clase trabajadora, un mejor status de vida, un armónico desarrollo sociocultural y educativo, que le permita asegurar condiciones decorosas de existencia.

En cuanto a lo referido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional tenemos:

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

Este precepto faculta tanto a la clase trabajadora y a los patronos a nivel de garantía Constitucional la libertad de asociación. Este derecho al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua que necesitan las diversas asociaciones, que con personalidad jurídica propia; habrá de servir, para la realización de sus distintas actividades y la defensa de sus intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Así, surgen agrupaciones como son los sindicatos y el derecho de la libertad sindical, que encuentran su apoyo en el artículo 9 Constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de

obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades. La libertad, considerada no solo como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado, sino reputada como garantía social, tiene por ende un alcance no solo individual sino de clase.

La ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o trabajadores, pero la realidad mexicana se ha concretado a los últimos, a diferencia de lo que ocurre en países escandinavos, en los que la formación de sindicatos patronales ha tenido gran auge.

La organización patronal en México se ha canalizado por otros medios, ya sea formando cámaras que se agrupan en confederaciones, todas ellas reconocidas por la ley, o por medio de centros patronales o asociaciones cíviles.

Sin embargo, el reconocimiento a nivel Constitucional del derecho de asociación profesional, no era suficiente para garantizar ni la estabilidad del grupo ni la de los contratos colectivos, el patrón podía mediante ofrecimientos a los trabajadores, obtener que estos no se asociaran o bien, que dejaran de estar asociados; o en dado caso que los trabajadores se adhieran a un sindicato determinado, con el que el patrón mantenía ciertos compromisos, creados precisamente para librarse de las pretensiones que se consideraban exageradas de sus trabajadores.

Los trabajadores mismos ya sea para liberarse del pago de cuotas o para recibir los beneficios ofrecidos por el patrón podían afiliarse o separarse del sindicato. Este constante movimiento de asociación o disociación ocasionaba que los acuerdos de

asambleas no pudieran cumplimentarse; el sindicato perdía o adquiría la fuerza frente al patrón y el contrato colectivo si es que se había logrado, quedaba expuesto a mutilaciones o derogaciones; ya que era un contrato colectivo que carecía de la fuerza y respaldo que da la unidad colectiva de los trabajadores.

Si en un principio se pensó que era suficiente el reconocimiento constitucional del derecho de asociación profesional, para que los trabajadores se organizarán, más tarde se llegó a la conclusión de que éste reconocimietno no era suficiente para que las agrupaciones profesionales pudieran afirmar una debida forma de organización; ya que la vida económica de los sindicatos no estaba suficientemente garantizada pues se dejaba a los agremiados en libertad de cubrir o no sus cuotas sindicales, muchos de ellos se negaban hacer los pagos correspondientes, lo que motivaba que los sindicatos no pudieran contar con un patrimonio que pudiera hacer frente a sus necesidades y principalmente a los conflictos patronales. Surgió entonces la necesidad en los sindicatos de celebrar contratos colectivos con los patrones, con la idea de fortalecer la asociación profesional, mediante el compromiso que de manera exclusiva, los trabajadores fueran miembros del sindicato contratante y de despedir del trabajo a aquellos obreros que no lo fueran, o que por cualquier circunstancia siendo miembros de la agrupación dejaran de pertenecer a ella. Conjuntamente en la necesidad legal de garantizar la protección a la asociación profesional, se originó el nacimiento del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo mejor conocido como Cláusula de Exclusión.

2.4. ARTÍCULO 4TO. CONSTITUCIONAL

El artículo 4to que se refiere muy específicamente a la garantía de igualdad del varón y de la mujer es de trascendental importancia en las relaciones laborales como veremos más adelante.

" La nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los terminos que establezca la ley.

El varón y la mujer son iguales ante la ley, está protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud . La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa . La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas".(15)

Desde la promulgación de la Constitución Federal de 1917, este precepto consagraba la libertad de trabajo; por Decreto congressional del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 del mismo mes y año, el artículo 4 Constitucional dejó de consagrar dicha libertad para instituir la Igualdad Jurídica del Hombre y la Mujer.

Aunque de hecho México es un pueblo con una amplia gama de culturas, lenguas y costumbres es importante que se contemple a nivel constitucional el preservar todo este acervo cultural que se expresa a través de nuestras tribus indígenas: algunas de las cuales prácticamente extintas por los elevados niveles de miseria en la cual viven. Originando que muchos integrantes de dichas etnias, se incorporen al sistema productivo del país como trabajadores. Más es lamentable, que en la mayoría de los casos se les violen sus derechos por parte de empresarios voraces, que los sobreexplotan y no cumplen con pagarles ni siquiera un salario mínimo, ni afiliarlos al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc. Esto no deben permitirlo la autoridades correspondientes ya que todos los mexicanos tenemos derecho a una equitativa administración de la justicia, en base al cumplimiento de nuestras leyes, sin distinción de status sociales o culturales, ya que como manifiesta este precepto el varón y la mujer son iguales ante la ley.

(15) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Algunos autores manifiestan que esta igualdad jurídica proclamada en la Constitución es innecesaria; pues ha existido en nuestro país desde hace varias décadas; ya que de hecho, no puede existir una igualdad entre el varón y la mujer tomando en cuenta las diferencias naturales entre un sexo y el otro. Si bien es cierto que la mujer en algunos casos no puede realizar actividades en las cuales se requiere de la fuerza o resistencia del varón, es innegable que ambos tienen capacidad creativa; y en algunos casos, el trabajo de la mujer es más apreciado que el del varón.

Respecto a la igualdad jurídica del varón y la mujer es importante que esté establecido a nivel constitucional, como una garantía de equitativa impartición de justicia para ambos sexos; por la necesidad de garantizar igualdad en las condiciones de trabajo, ya que históricamente la mujer ha sido objeto de vejaciones y maltratos en el aspecto de trabajadora, ya sea, por parte de los patrones o sus empleados de confianza o por los mismos compañeros de trabajo varones. El establecimiento de esta seguridad que da la igualdad jurídica ante la ley protege de algún modo la integridad de la mujer como trabajadora.

En lo relativo a que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, es importante, tanto en el aspecto psicológico y físico, ya que estos se derivan en las relaciones de trabajo empresa-trabajador, como un respaldo jurídico, mediante el cual el patrón tendrá que observar los principios fundamentales que en materia de salud deberán de imperar en su empresa, según sea el caso específico. Y no solo esto, sino también debe tomar las medidas profilácticas necesarias para la prevención de las enfermedades o accidentes.

En muchos casos, el principal problema a que se enfrenta la clase trabajadora, son las condiciones insalubres en las que desempeña su empleo, repercutiendo esto en un constante peligro de que el trabajador se contagie de alguna enfermedad, atentando esto no solo contra la salud del trabajador sino también la salud de su familia, y su presupuesto familiar, porque a pesar de que exista el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), u otras Instituciones de Salud, la atención al trabajador la mayoría de las veces es deficiente y en algunos casos es nula.

Es de vital importancia que se cumpla con lo que establece este precepto, porque de hecho, el grueso de la población no tiene acceso a los sistemas de salud, ya que dichas instituciones operan clasísticamente es decir, dan sus servicios a un determinado grupo social, y sino es uno afiliado no le prestan ningún servicio.

En lo referente a que toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa; esto viene a reforzar lo que establece el artículo 123 en su fracción XII, que establece que toda empresa esta obligada a proporcionar habitaciones cómodas e higienicas a sus trabajadores. Y que esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de vivienda, a fin de constituir depositos en favor de sus trabajadores y establecer el sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Esto tomó realmente un sentido práctico a partir de la creación del Instituto Nacional destinado a este fin que es el, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

La obligación de contribuir a este fondo por parte de los patrones, así como las modalidades, mediante las cuales habra de extenderse la posibilidad de los trabajadores a adquirir viviendas, requirió, entre otras medidas reformar el título cuarto, capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo, y los artículos 97 y 110 de la misma Ley. Esto garantiza en parte, el cumplimiento del artículo 123 fracción VII, y lo estipulado en esta fracción del artículo 4to. Constitucional.

En lo que se relaciona al deber de los padres de los menores a satisfacer las necesidades de la salud física y mental de los mismos, es importante que se recalque sobre la necesidad de adecuar un salario decoroso, para llevar a cabo tal efecto y que las instituciones públicas establecidas para la protección al menor, se preocupen por tomar medidas preventivas a este aspecto, ya que por ejemplo: lo que concierne a los menores trabajadores, es un grave problema nacional, pues todos estos trabajadores, se ven, en la necesidad de trabajar, por el grave desequilibrio económico, que repercutió, en un menor ingreso de la economía familiar y se convierten en un futuro, en ciudadanos dedicados a la economía informal; los cuales, carecen de la seguridad social que representa un empleo fijo, y lo que es peor en el aspecto social, orillados por la necesidad y la falta de orientación familiar, ocasionan uno de los más graves problemas de nuestra sociedad: la delincuencia juvenil.

Es de primordial importancia que el gobierno mexicano, procure la creación de más y mejores instituciones dedicadas al desarrollo integral del menor, en las que se brinden apoyo; psicológico, alimenticio y educacional, a la niñez mexicana, para en el futuro poder contar con mexicanos productivos para la economía nacional y ciudadanos integrados de manera útil a la sociedad.

2.6. ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

Es de primordial importancia en las relaciones de trabajo, la existencia de este artículo como garantía individual ya que concede a todos los ciudadanos la libertad de escoger el trabajo o profesión que desee siempre y cuando sean lícitos.

Así pues este artículo dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como

el desempeño de los cargos concejiles y de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las Leyes correspondientes.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta del cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".(16)

(16) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La importancia de éste artículo es trascendental, si tomamos en cuenta que antes de su existencia la clase trabajadora carecía de garantías respecto a su trabajo; más que nada durante el régimen liberal, pues es en ésta época, que imperó el principio de la Ley de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, así como del mejor dotado sobre el desigual. Los abusos evidentes cometidos contra la clase trabajadora hicieron necesario un cambio radical en las relaciones jurídicas, obligando al Estado a garantizar y reconocer no únicamente la Libertad de Trabajo, sino todas las formas de contratación y empleo; tanto en lo individual para defender la dignidad y la persona del trabajador, como en lo colectivo para obligar a los patronos o empresarios a una racional utilización de los sectores profesionales, a fin de encauzar los imperativos y exigencias de la Economía Nacional sin lesionar los intereses de la clase trabajadora, sobre todo en nuestro país que requiere primordialmente de la fuerza de trabajo para su desarrollo.

Todos estos elementos ideológicos normaron e influyeron de manera definitiva en el Congreso Constituyente de 1917 para garantizar todas estas necesidades a nivel constitucional. En el párrafo inicial que especifica " Que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo, que le acomode siendo lícitos ", se establece la necesidad de implementar una política profesional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerla en distintas situaciones:

PRIMERA.- garantizando la permanencia y estabilidad del mismo, contrarestando en lo posible el desempleo, para que así el trabajador tenga una seguridad real de su trabajo lo cual repercute en una estabilidad social y económica de su familia, ya que toda persona que se encuentra empleada es útil económica y

socialmente a su comunidad, generando en consecuencia seguridad y espacios de convivencia óptimos.

Por que el desempleo aparte de afectar no sólo la economía familiar sino también la nacional es un grave cancer social, ya que provoca individuos frustrados que canalizan su energía en actividades ilícitas que perjudican a la comunidad en donde viven.

SEGUNDA.- proveer la distribución de la mano de obra; esto es necesario, no sólo en el ámbito geográfico sino en el profesional, através de la capacitación y adiestramiento, tan necesarias en nuestro país, que carece de mano de obra realmente especializada que sea capaz de afrontar los retos y desafíos de una industria en desarrollo; para poder obtener calidad total en los productos manufacturados y así, abatir costos de producción y hacer más competitiva a la industria nacional. Ya que si el trabajador esta debidamente apto para realizar el trabajo que se le encomiende, y el patrón se preocupa por que la calidad de la materia prima sea óptima, el producto podrá competir contra cualquier producto extranjero y así, abrir mercados internacionales a los productos mexicanos.

TERCERA.- Impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar una posible reclasificación laboral de acuerdo con las capacidades del propio trabajador. Ya que por lo general el trabajador que domina exclusivamente una actividad u oficio; se ve afectado en cuanto ya sea que por necesidades de producción de la empresa en que labora o por quedarse desempleado, no puede aspirar a optar por

otro tipo de empleo, por desconocerlo. Y lo que debe buscar el gobierno mexicano es la pluriactividad del trabajador, es decir, que el trabajador sea apto para poder desarrollar actividades diversas de acuerdo a las necesidades de producción de la empresa para que así, el empresario no tenga que recurrir a la contratación de más personal, sino que el trabajador especializado en dos o más oficios pueda cubrir eventualidades en la necesidades de producción, y esté capacitado no sólo en el manejo de un oficio ya que esto es perjudicial para el trabajador; por que limita su desarrollo económico y su capacidad creativa.

CUARTA.- En otro campo de acción, para encontrarle ocupación al trabajador desempleado, ya sea através de agencias de colocación o bolsas de trabajo más eficientes, las cuáles deben realizar en forma permanente un análisis real y verídico sobre el control de puestos vacantes o de nueva creación en los que mejor se puedan canalizar las aptitudes de cada persona en busca de empleo; para así, responder de una manera efectiva a las necesidades de mano de obra de cada empresa en particular.

En lo que se refiere a la limitante de esta garantía en el primer párrafo establece que toda profesión, industria, comercio o trabajo deben de ser lícitos. ¿Qué entendemos por Lícito?:

Lícito: Es lo justo y permitido, según la justicia y la razón y que esté ajustado a derecho.

De esto debemos entender que toda actividad de trabajo humana debe ser justamente lícita, es decir, que no se cometan actos, hechos o circunstancias que impliquen contravención a las buenas costumbres o las normas de orden público.

La libertad de trabajo como garantía en este artículo solo podrá vedarse cuando se ataquen derechos de terceras personas; entendemos que es cuando se afectan los intereses o derechos de los demás individuos que conviven con nosotros y se ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad; como excepción a la libertad de trabajo se establece que solo podrá impedirlo una autoridad judicial.

Lo cual requiere que se cumpla con los contenidos del artículo 14 Constitucional en favor de aquél a quien se pretende privar de este derecho de libertad de trabajo, además constituye una facultad que tiene el juez para prohibir a una persona que continúe ejerciendo una actividad, profesión, comercio u oficio perjudicial para un tercero, y también cuando se afecte o alente contra los derechos de la sociedad.

En lo referente a que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, tenemos que, es una medida de seguridad para el trabajador ya que ninguna autoridad estatal puede despojar a un individuo de la retribución que le corresponde como contraprestación a un trabajo o servicio realizado; a excepción de la resolución judicial, es decir, cuando se decreta un embargo como acto judicial o prejudicial antes de decidir el negocio en que tiene lugar o bien en un proveído del juez citado en ejecución de una sentencia, verbigracia: el pago de pensión alimenticia o bien los descuentos que establece el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario aclarar: sobre esta disposición constitucional, que se contrapone con los que establece la fracción octava del artículo 123 que establece: " El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento ".

Ya que se entiende de manera prácticamente general que el producto del trabajo consiste en el pago de un salario, que lógicamente, no siempre tiene que ser el salario mínimo al que se refiere el ART. 90 de la Ley Federal del Trabajo, ya que puede tratarse de un salario mínimo o profesional o cualesquiera otros que convengan las partes. Sin embargo la Ley y la Jurisprudencia han hecho extensiva la inembargabilidad del salario mínimo a toda retribución que obtiene una persona de otra respecto de la cual la primera esta colocada en una situación de subordinación.

En lo referente a que " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial ", podemos decir que esta disposición constitucional prohíbe la realización de todo trabajo gratuito, o sea, la prestación de servicios que se realiza sin obtener la remuneración correspondiente. Podemos entender por justa retribución aquélla que esté de acuerdo y en proporción con la naturaleza misma del servicio que se preste, así como en consonancia con las dificultades de su ejercicio. Desde un aspecto jurídico podríamos entender como justa retribución lo que se establece como salario mínimo (ART. 90 Ley Federal del Trabajo) que señala como salario mínimo. La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Esto se entiende como la remuneración mínima, dejando a salvo el derecho a un salario remunerador, que sería siempre superior al salario mínimo, y es aquel que se establece convencionalmente por patrón y

trabajador atendiendo a diversos factores y circunstancias, como son la naturaleza intrínseca de la prestación personal, la dificultad de su realización, la capacidad económica de la empresa etc. En lo relativo "al pleno consentimiento" la Constitución de 1917 prohíbe todo trabajo en cuya realización se haya forzado al individuo a efectuar el mismo sin su pleno consentimiento, es decir, sin tomar en cuenta la voluntad de la persona para llevar a cabo dicho trabajo.

En la situación de que el trabajo sea impuesto por autoridad judicial deberá ajustarse a lo establecido por las Fracciones I y II del artículo 123 Constitucional referente a las jornadas máximas de trabajo y a la prohibición de realizar labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno después de las diez de la noche a los menores de edad.

Algunos códigos penales estatales castigan penalmente al que viole las fracciones anteriores pues por ejemplo el Código Penal para el Estado de México en su artículo 207 sanciona penalmente al patrón que:

ARTICULO 207.- Se impondrán de tres días a un año de prisión, al patrón que habitualmente y violando la Ley Federal del Trabajo.

I.- Pague los salarios a los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea de curso legal;

II.- Retenga, en todo o en parte, los salarios de los trabajadores en concepto de multa, o por cualquier otro que no éste autorizado legalmente;

III.- Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio, excepto que se trate de empleados de esos lugares;

IV.- Obligue a sus trabajadores a realizar jornadas sin descansos, que excedan de ocho horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas;

V.- Imponga labores insalubres o peligrosas y trabajos nocturnos injustificados a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciocho años, y

VI.- No pague a sus trabajadores el salario mínimo que les corresponde.(17)

Por lo que respecta a los servicios públicos obligatorios y gratuitos de acuerdo a las leyes la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida en aras de un deber al Estado o en beneficio de la comunidad.

Respecto a su carácter gratuito obedece al elevado costo que representan estos servicios para el Estado, como serían el de las armas por lo que representa mantener un ejército, aunque entendemos que el espíritu de la Constitución es el de proveer en caso de inminente peligro de la Nación la disposición inmediata de los elementos necesarios para su defensa. El mismo interés podemos encontrar cuando se obliga al ciudadano al desempeño de cargo de jurado o de funcionario censal en los que el propósito es obtener su participación para motivar la confianza popular en la actividad que se desarrolla y facilitar la magnitud de la tarea que se emprende al llevar a cabo el levantamiento de un censo nacional útil para toda la sociedad.(18)

(17) Op. Cit. Código Penal para el Estado de México

(18) Op. Cit. BURGOA O.I. "Las garantías individuales".

Ed. Porrúa 1985 pags. 335 - 371

En lo referente a los últimos cuatro párrafos del artículo 5to. Constitucional, la restricción en materia de contratación laboral pretende por un lado impedir que el trabajador en ejercicio de su libertad se obligue a la realización permanente de un trabajo o aceptar una determinada conducta social por cualquier motivo, lo que implicaría la renuncia a derechos que se han estimado irrenunciables en beneficio del trabajador como tal y como persona. Ya que la duración del trabajo puede ser variable, esto es, por tiempo indefinido por lo que corresponda al patrón, por tiempo fijo o para obra determinada de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. Esto evita la imposición de condiciones lesivas para el trabajador que aún aceptadas por él pueda liberarse de ellas cuando a su libertad o intereses convenga. La única obligación que subsiste es la proveniente de una responsabilidad civil que hubiere contraído, cuyo cumplimiento sí podrá exigirsele por los medios legales procedentes sin ejercer coacción sobre su persona.

Es transcendental la necesidad de dar cumplimiento cabal a este precepto ya que contribuye a la estabilidad económica y social de nuestro país y garantiza la realización de las aspiraciones humanas, el derecho a la felicidad y un nivel de vida satisfactorio dentro de un terreno de normalidad. Indudablemente el individuo desempeña la actividad que está más acorde con su indiosincracia, con sus inclinaciones naturales, culturales, sociales, etc, por consiguiente la libertad de trabajo permite al individuo el logro de los fines que se ha propuesto para bien propio y para la grandeza de su patria.

CAPITULO III

Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo

3.1 LA CLAUSULA DE EXCLUSION

Es importante antes de entrar de lleno al tema principal de esta tesis; hacer referencia del texto legal del que emana el artículo 395: LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; dicha ley, fue expedida por el Congreso de la Unión y Promulgada por el Presidente de la República el 18 de Agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial del día 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación. Esta ley estuvo en vigor hasta el día 1° de Mayo de 1970; fecha en la que se promulgó la Nueva Ley Federal del Trabajo, que actualmente cuenta con 1010 artículos que se dividen en los títulos siguientes.

Título Primero: Principios Generales.

Título Segundo: Relaciones Individuales.

Título Tercero: Condiciones de Trabajo.

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones.

Título Quinto: Trabajo de la Mujeres.

Título Quinto bis: Trabajo de los Menores.

Título Sexto: Trabajos Especiales.

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo.

Título Octavo: Huelgas.

Título Noveno: Riesgos de Trabajo.

Título Decimo: Prescripción.

Título Once: Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales.

Título Doce: Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación.

Título Trece: Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Título Catorce: Derecho Procesal del Trabajo.

Título Quince: Procedimientos de Ejecución.

Título Dieciséis: Responsabilidad y Sanciones.(19)

Nuestra Ley Federal del Trabajo es una ley con un amplio sentido de la protección de las relaciones individuales y colectivas de trabajo; contempla derechos y obligaciones recíprocas para trabajadores y patrones y en general todo lo concerniente a la correcta aplicación de la misma a las relaciones entre autoridades, trabajadores y patrones

En lo referente al título séptimo; en donde se encuentra al artículo 395 mejor conocido como la Cláusula de Exclusión podemos hacer referencia que como antecedente de la cláusula de exclusión se encuentra el Boicot, que lo podemos definir:

Como el aislamiento de un patrono o empresa patronal declarado por los obreros como medida de coacción destinada a conseguir determinadas mejoras en sus condiciones de trabajo.

Esta palabra es el apellido del primer afectado por éste medio de lucha, el inglés Charles Conningham Boycott.

" Las asociaciones de compañeros deben haber exigido de los maestros que no se emplearan sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación; los historiadores relatan la lucha de las asociaciones de compañeros para conseguir el respeto del principio, el compañero que ingresaba a un taller era boicoteado , se le despreciaba públicamente nadie le trataba y ningún miembro de la asociación trabajadora cooperaba con este compañero; generalmente este mecanismo funcionó bien y resultó con éxito".(20)

(20) Op. Cit. DE LA CUEVA M. *Derecho Mexicano del Trabajo.*
Ed. Porrúa pags 370 - 371.

" El principio de la cláusula de exclusión se encuentra en el régimen corporativo, como es sabido una de las finalidades de la corporación era la defensa del mercado de trabajo contra los extraños, únicamente podían abrir un taller los maestros y previa autorización de la respectiva corporación, consecuentemente quien no formaba parte de ella quedaba excluido del mercado, de este principio tomaron las asociaciones de compañeros la idea de la cláusula de exclusión

Algunos autores en la materia difieren de la opinión del maestro Mario de la Cueva, pues piensan que las corporaciones medievales no fueron organismos de resistencia, ya que su finalidad fué otra, éran organismos de patrones y compañeros sin la fuerza que respalda en nuestro días la asociación profesional reconocida por la Ley, y la cláusula de exclusión tuvo que nacer forzosamente en un medio típicamente clasista y en plena lucha social, así nació como mero efecto de la asociación profesional contemporánea, es decir está cláusula es en cierto modo, complemento y medio para fortalecer la asociación profesional.

Efectivamente yo pienso, que la cláusula de exclusión debe haber surgido en el desarrollo pleno de la lucha de la clase trabajadora como un medio para fortalecer y dar seguridad de existencia a las asociaciones profesionales, concretamente los organismos sindicales, ya que antes de que se contemplara a nivel constitucional ésta garantía de clase, dichos organismos no contaban con el respaldo legal que les diera permanencia y vida propia. Fué a partir de 1917 con la libertad de asociación Profesional y en 1931 con el nacimiento de la cláusula de exclusión en la Ley Federal del Trabajo que consolidó; la vida y existencia autónoma de los organismos sindicales. Dicha cláusula nació con este espíritu, lamentablemente algunos organismos sindicales

vinieron a desvirtuar tal principio utilizando la cláusula de exclusión como un arma para la permanencia en el poder; las cúpulas sindicales y los dirigentes sindicales corruptos la utilizan para justificar su incapacidad personal y de acción sindical para dar respuesta negativa a las necesidades de mejoramiento y de lucha de sus trabajadores agremiados. O dado el caso, prestarse a satisfacer los intereses de la clase patronal respecto a algún trabajador que el empresario por alguna causa ya no quiera que labore en su empresa y de común acuerdo con el sindicato logra este fin. Ya que existen sindicatos que se prestan a defender los intereses de los patrones, este tipo de sindicatos reciben el nombre de "Sindicatos Blancos", y son aquellos en que la acción sindical y los logros vía contrato colectivo son nulos, pues en la mayoría de los casos en que un "Sindicato Blanco" es titular de un contrato colectivo, los trabajadores no saben de la existencia del mismo, éste no defiende como debe de ser los intereses de sus representados, por los compromisos principalmente económicos que tienen con el patrón, nulificando la acción sindical.

Ya que hablamos de acción sindical es importante tratar de definirla

En todas las sociedades industriales los sindicatos obreros desempeñan un papel de primer plano. La eficacia de su acción aparece de modo claro, si se compara la evolución de los tabuladores de salarios de los contratos colectivos durante un período extenso. En diferentes sectores de la actividad, podemos medir una buena acción sindical cuando las prestaciones del contrato colectivo no se limitan a lo que establece la Ley Laboral, sino cuando la supera y establece más aún prestaciones que la misma no contempla, por ejemplo el establecimiento de una ayuda económica para el trabajador cuando fallezca un familiar en primer grado etc, ya que la Ley establece los

mínimos , más no señala máximos; es decir permite que mediante la acción sindical se mejoren las prestaciones que la misma Ley consigna y deja en libertad a las partes sindicato - empresa de establecer mejoras que la Ley no contempla, siempre y cuando no sean ilícitas. Por lo consiguiente, en donde el sindicalismo o la acción sindical estan poco desarrollados, se refleja en salarios más bajos, en prácticamente ninguna prestación contractual superior a lo establecido por la Ley etc.

También la acción sindical comprende todas las actividades tendientes a lograr el objeto de mejoramiento de las condiciones de trabajo; como son la huelga, ya que con ella se pretende buscar el equilibrio entre los factores de la producción, que son: el capital y el trabajo, por lo tanto la huelga es un elemento primordial y que respalda la acción sindical pues con la huelga, los sindicatos cuentan con un elemento de presión para obtener del patrón sus fines específicos, tendientes a la mejora de las condiciones de trabajo, ya sea: un mayor salario, o mayores prestaciones contractuales etc., lógicamente que también la huelga sirve para cuando el patrón no cuenta con contrato colectivo. En este caso el sindicato emplazante podrá formular su emplazamiento de firma de contrato con el respaldo del estallamiento a huelga si no son satisfechas sus peticiones por la empresa. También se puede ejercitar la acción sindical, cuando se pretende que un sindicato se integre a una empresa, y en representación de la mayoría de los trabajadores solicite la celebración del contrato colectivo, para que por medio de éste, ejerza la acción sindical, la huelga lógicamente debe cumplir con cualquiera de los requisitos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que son:

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 del Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo establecido en el Capítulo III 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 por el Capítulo IV Título Séptimo.**

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

V **Exigir el cumplimiento sobre la participación de utilidades.**

VI **Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.**

VII **Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis (21)**

De no cumplir con alguno de los requisitos anteriores, la huelga es declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
(21) *Op. Cit. Ley Federal del Trabajo.*

Lamentablemente en nuestros días, las autoridades laborales declaran huelgas legalmente existentes, en huelgas inexistentes violando el derecho a huelga consagrado no sólo en la Ley Federal del Trabajo, sino por la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atentando al proceder de ésta manera, contra el fortalecimiento y respeto de la asociación profesional, y la libertad de acción sindical. No es posible que en un país como el nuestro en el que gozamos de libertades y garantías constitucionales, se viole tan impunemente un derecho primordialmente de carácter social, como es el derecho a huelga, porque con esto, se provoca un estado de explotación del hombre por el hombre, pues al no tener el respaldo de la huelga, las organizaciones sindicales pierden fuerza y representatividad con sus trabajadores agremiados, y de esta manera, el patrón, impone sus condiciones, que generalmente, atentan contra los intereses de la clase trabajadora, limitando la acción sindical, que es: responder a los problemas, necesidades y aspiraciones de los trabajadores teniendo en cuenta la realidad y perspectivas del entorno en cuestión.

Esto origina que los factores claves de la acción sindical se debiliten como son:

La relación de fuerzas.- ya que cuando no existe un equilibrio de fuerzas entre los factores de la producción, alguno de ellos se debilita forzosamente.

La unidad de acción .- Los trabajadores, al no contar con unidad, y al resolver sus situaciones intergremiales de una manera particular con el patrón, hacen al grupo por ende, débil y sin fuerza para exigir las conquistas laborales y ejercer la acción sindical, ya que ésta, sólo puede ser ejercida eficazmente por la unidad del grupo.

Por la tanto, el respeto al derecho de huelga es esencial para la estabilidad económica y social de la clase trabajadora y de sus organizaciones sindicales que las representan llamense sindicatos, federaciones, o confederaciones; en general, el derecho a huelga es de vital importancia para el movimiento obrero organizado de México.

Es primordial antes de seguir analizando la legislación laboral que nos rige, en los artículos que principalmente involucra éste tema, señalar algunos antecedentes históricos en materia legal de la cláusula de exclusión, anteriores a la incorporación del artículo 395 al derecho mexicano del trabajo.

3.2. ANTECEDENTES

Las leyes de los estados en nuestro país, no recogieron, porque no había madurado todavía el principio de la aplicación de la cláusula de exclusión sindical. Todas las legislaciones locales, se mantuvieron en un plano estrictamente liberal en lo que se refiere a la libertad de asociación profesional, protegieron por igual el acto positivo de asociarse, que el acto negativo de no hacerlo, o de disociarse. El único brote legal lejano, pero que ya apuntaba hacia la cláusula de exclusión es la disposición contenida en el artículo 38 de la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de fecha 20 de Noviembre de 1928, en ellas se daba derecho a los sindicatos para proponer la sustitución de un trabajador que se separara de la empresa, de acuerdo con el reglamento interior y con el registro de colocaciones, y establecía la preferencia de los

trabajadores sindicalizados para ocupar las vacantes que ocurriesen en las empresas con las que tenían celebrado Contrato Colectivo de Trabajo.

En el Estado de Veracruz su Ley de Trabajo de fecha 14 de Enero de 1918, trato de asegurar la libertad individual de asociación profesional, en su artículo 150 fracción Primera establecía: "Queda prohibido a los sindicatos; I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicados para obligarlos a sindicarse".

En el Estado de Michoacán, la Ley laboral, con fecha de 1 de Septiembre de 1921, mejoró el texto de la Ley de Veracruz en su artículo 150 fracción Primera; que estableció en su artículo 164: "A todo sindicato le está prohibido:

I.- Obligar por cualquier medio, no siendo la persuasión convincente, a sus trabajadores no sindicalizados, en su gremio a que se sindicalicen en el mismo y a los sindicalizados a que se separen de el o a que continuen perteneciendo.

ART 165 - Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del artículo que antecede, serán borrados del registro".

En lo que respecta al Estado de Tamaulipas su Ley Laboral de fecha 12 de Junio de 1925, en su artículo 177 estableció:

"Queda estrictamente prohibido a los sindicatos

I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse.

II.- Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le niegue trabajo sin causa justificada."

Artículo 179.- *Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago, esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato ".*

Artículo 180.- *Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior que establezca multa convencional o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente ".*

El proyecto de código de Porres Gil al respecto, estableció en sus artículos 139 y 301 lo siguiente.

Artículo 139.- *Son obligaciones de los patronos:*

Fracción III : *Preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad.*

Artículo 301.- *Queda prohibido a los sindicatos; fracción III : Ejercer coacción sobre los patronos para obligarlos a que despidan a algún trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses profesionales que representa.(22)*

(22) Op. Cit. DE LA CUEVA M. "Derecho Mexicano del Trabajo"
Ed. Porrúa, pags 371 - 390.

Como podemos observar, esta disposición tiende impedir que la fuerza de la representación sindical, imponga a la parte patronal, limitaciones para la elección de su personal.

Otros tipos de antecedentes de la cláusula de exclusión los encontramos en

El Contrato Colectivo de Trabajo de 1916 que regía las relaciones obrero - patronales en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A: que se convierte en el primer documento de observancia obrero - patronal en que haya figurado la cláusula de exclusión.

El 18 de Marzo de 1927 se firmó el primer contrato ley, por la industria téxtil, que en su Capítulo II que se refiere a la admisión de los trabajadores, en su artículo 12, se estipuló la cláusula de exclusión por renuncia al sindicato, con la salvedad de que tal renuncia debería en todo caso ser en perjuicio del sindicato, además de que sólo daba derecho a ejercitar una acción de despido.

Pero fué hasta 1931 que las presiones de los sindicatos obligarán a insertar en la Ley Laboral la cláusula de exclusión en su doble efecto, para ingreso y para despido; respectivamente en los artículos 49 y 238 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo lo siguiente:

Artículo 49.- " La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir sino a quienes esten sindicalizados , es lícita en los contratos de trabajo; esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados no podran aplicarse en perjuicio de trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato ".

Este artículo regulaba la admisión al trabajo más no la permanencia en el mismo, ya que regía para los trabajadores que venían de fuera y pretendían ingresar al servicio de una empresa, por que lógicamente era inoperante para quienes al estipularse el contrato ya eran trabajadores de la misma, solo afirmaba el derecho de estos trabajadores a la permanencia en su empleo.

Artículo 236.- " Los sindicatos de trabajadores tienen el derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncian o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo existe la cláusula de exclusión ".

Desde el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo no había sufrido reformas trascendentales como las que se hicieron en 1970, en donde estos artículos quedarían incorporados en el actual artículo 395

Un antecedente más. la intervención del Lic. Vicente Lombardo Toledano, en la Cámara de Diputados el 13 de diciembre de 1966.

Yo señoras y señores diputados, reclamo el honor de haber sido autor de la cláusula de exclusión. En el año de 1928 la establecimos. ¿ Por qué ? Porque la clase patronal se negaba todavía en esa época a reconocer a los sindicatos , había que fortalecerlos. No había que aceptar el Contrato Colectivo Normativo, de tipo europeo, del cual se derivaron los contratos individuales. Entonces peleamos por un contrato al que le llamamos en un principio Contrato Sindical Colectivo, y al sindicato lo rodeamos de poderes para que él proporcionara la mano de obra a su decisión

La cláusula de exclusión se ha empleado muchas veces al revés, es cierto. Ha servido para mil cosas malas, como también para mil cosas buenas. Ha servido de instrumento anticomunista, porque se ha aplicado a veces a razones ideológicas y políticas. Este es un comunista, rojillo, fuera. Y a veces se aplica a petición del patrón, y los líderes sindicales se sirven de sus mañas para que el patrón logre sus propósitos: éste es un agitador, me lo hechas, le dicen al Secretario General. ; Ya Sabes !.

Pero también es verdad que la coacción no es solamente ésa. Yo conozco de fábricas, centros de trabajo, empresas en las que se aplica una coacción semejante a la de la cláusula de exclusión, que es la amenaza del infierno. El que no va a la misa que se celebra el fin de año queda despedido, el que no va a la Villa de Guadalupe en procesión, y se pasa lista, queda sin empleo. De todo hay (risas).

Cuando se aplica la cláusula de exclusión es muy malo: El trabajador pierde su trabajo y anda buscando y penando Pero el que recibe la otra amenaza empieza a sufrir antes de morir, porque sabe que en la otra vida va a penar para la eternidad (risas).(23)

(23) *Op Cit MEJIA P.J. "Fidel Velázquez 47 años de Historia y Poder". Ed. Diana, México 1991 págs 26 - 27.*

La Exclusión:

Esta contemplada en el ART. 395 que a la letra dice:

" En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podran aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.(24)

Se entiende que para poder llevar a cabo la aplicación de la cláusula de exclusión debe de estar establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo. Por regla general todas las organizaciones sindicales hacen uso de esta facultad que le otorga la Ley Laboral, y la insertan en todos los contratos colectivos que celebran.

Es importante antes de continuar, definir al Contrato Colectivo de Trabajo, y a las partes que intervienen en el, de acuerdo a la Ley.

(24) Op. Cit. Ley Federal del Trabajo.

Artículo 386.- " 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 debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.(25)

(25) Op. Cit. Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de exclusión que contempla el artículo 395 de la Ley Laboral, se inserta en los contratos colectivos generalmente en su doble aspecto, de admisión y de separación.

La cláusula de admisión obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada, es decir, a miembros del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, que es, el que representa el mayor interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios a un patrón o empresa, dicha obligación nace en virtud de la relación contractual, por medio de esta cláusula, el sindicato tiene el derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del patrón o empresario de seleccionar libremente a su personal, para evitar que lo manipule en contra del sindicato.

La forma actual de negociar dicha cláusula, es que el patrón pacte con el sindicato que las vacantes que se originen en la empresa, deberán ser cubiertas por el sindicato en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento, de que de no hacerlo en dicho término, el patrón cubrirá dicha vacante con la salvedad, de que dicho trabajador deberá afiliarse al sindicato en un plazo máximo de 30 días.

Lo anterior contraviene lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que establece.

" A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él . Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta " .

Analizando el artículo anterior, y tomando en cuenta que el derecho subjetivo es una facultad reservada al individuo para hacer o no hacer una cosa, a mi juicio este derecho tiene aplicación en el artículo anterior, ya que, Constitucionalmente no es requisito *Sine - quanon* que el trabajador tenga que estar forzosamente sindicado: es decir, que este afiliado o sea miembro de una organización sindical, y por este hecho no pueda conservar la estabilidad de su trabajo, porque el párrafo segundo del precepto anterior establece con claridad cuando dice que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de la disposición contenida en el párrafo anterior de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica. El artículo 234 de la Ley de 1931, también establecía que a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es eterno y puede separarse del mismo cuando lo desee. Más en la realidad si un trabajador desea laborar en alguna empresa; y ésta, tiene celebrado Contrato Colectivo con algún sindicato, el trabajador se ve forzosamente obligado a afiliarse a la organización sindical titular del Contrato Colectivo de la empresa a la que el trabajador desea ingresar; ya que si no cumple con éste requisito, el empleo le es negado, atentando con esto, con lo consagrado en los Artículos 5to, 9º y 123

Constitucionales referentes respectivamente a la libertad de trabajo, la libertad de asociación y la asociación profesional como lo estipula el artículo 123 en su fracción XVI apartado "A".

Los Tradadistas, los estudiosos del derecho, los sociólogos y los economistas, están de acuerdo en que el hombre es un animal sociable por naturaleza, como ya lo expresó Aristóteles cientos de años antes de la era cristiana, cuando se decía que el hombre para vivir aislado tenía que ser un Dios o un monstruo.

Los juristas están de acuerdo en que la libertad de asociación es un derecho co - natural del hombre, como el derecho natural del mismo, que nace con él, porque nadie se puede imaginar que un hombre nazca y que esté estigmatizado para vivir apartado de la sociedad, que es el derecho de él para obtener el fin mismo, es decir, agurparse para defenderse así mismo.

Salvo algunas excepciones, casi todas las constituciones del mundo le dan un valor inestimable a la libertad del hombre, le permiten que se asocie bajo diversas formas, y en cuanto se refiere a la libertad de asociación, que primero se combatió, después se tolero y finalmente se admitió en el artículo 123 Constitucional; que busca como primordial objetivo el igualar las fuerzas del Capital y el Trabajo.

La asociación profesional existe en la vida social, y ha sido reconocida por la Constitución como portadora de los intereses colectivos, por lo tanto no podría el Estado desconocerla, porque violaría la Constitución que dió origen al mismo Estado. Obvio es también, que la asociación profesional está obligada a someterse a los

mandamientos legales por lo que se refiere a sus requisitos de fondo, de forma y de personas. Porque la asociación profesional no es soberana, ni está por encima del orden jurídico, por lo tanto, tiene derecho a ser reconocida por el orden jurídico y el Estado, precisa de éste reconocimiento y, consecuentemente su registro es indispensable para que adquiera vida jurídica, pues no es lo mismo existir de hecho que tener existencia jurídica.

La personalidad jurídica de la asociación profesional, representa la unidad de una porción bien definida de una clase social. Las clases sociales son de contornos vagos y dentro de ellas existen numerosos grupos; y cuando éstos grupos adquieren perfiles definidos y tienen la voluntad de cohesionarse y mantenerse unidos para el logro de sus fines forman una asociación profesional que se representa en una persona jurídica. La personalidad jurídica en materia de trabajo o laboral, es el reconocimiento de la facultad legal que se concede a la asociación profesional, para la realización de los actos jurídicos que tienden a alcanzar los fines supremos de los trabajadores militantes de la misma.

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales en materia de trabajo, es distinta a la persona jurídica creada por el derecho privado, que protege patrimonios. La asociación profesional protege intereses humanos de otra especie es decir, representa los intereses colectivos de los trabajadores o de los patrones. En primer término es portadora del principio de la igualdad jurídica, por cuanto hace de los trabajadores una potencia en igualdad de circunstancias ante el empresario; en segundo término, después de la coordinación de los intereses de los hombres en cuanto a trabajadores o patrones, la categoría de los trabajadores se arrega a la persona humana

y al tratar de realizarse por medio de la asociación profesional sirve al desarrollo de los más auténticos fines humanos. La asociación profesional como persona jurídica representa esta categoría de trabajador.

La persona jurídica del Derecho Privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio, es decir, por sus propios intereses, en una calidad de individuo, a diferencia de la asociación profesional que actúa en representación y beneficio de sus miembros, es decir, que representa la unidad de una comunidad humana, cuyos integrantes tienen intereses y fines comunes.

La asociación profesional es la potencia que se encarga de pactar con la otra clase social, la clase patronal, y la manera de regular sus relaciones. La asociación profesional goza de personalidad jurídica y por lo tanto tiene capacidad para celebrar o modificar Contratos Colectivos de Trabajo, en la inteligencia de que éstos pactos podrían estimarse provisionalmente, como la composición de los intereses colectivos de trabajadores y patrones.

Considero en lo personal, que el Contrato Colectivo de Trabajo es el medio primordial por el cual, la clase trabajadora logra sus reivindicaciones colectivas, y la asociación profesional encausa la acción sindical en pro de la finalidad existencial de todo sindicato: El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus afiliados

Por lo que analizando lo anterior considero que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, mejor conocido como - CLÁUSULA DE

ADMISIÓN - esta encaminada a fortalecer y proteger la asociación profesional de la clase trabajadora, es decir, garantiza la existencia y estabilidad de los sindicatos. Si bien éste primer párrafo del artículo 395 puede considerarse anticonstitucional en el aspecto de que atenta contra los artículos constitucionales en materia de trabajo, y además, con lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo

Es innegable que si no existiera esta cláusula de admisión, la existencia de los sindicatos estaría condicionada a la voluntad de la clase empresarial; ya que sin la fuerza de cohesión que dicha cláusula proporciona a los sindicatos, los patrones podrían manipular a su antojo a los trabajadores en contra de la asociación sindical.

Ahora bien; la cláusula de admisión regula en otro aspecto la admisión al trabajo y no la permanencia en el mismo, o sea, que rige para los trabajadores que vienen de fuera y pretenden ingresar al servicio de una empresa, por lo que lógicamente es inoperante para quienes por tener ya el carácter de trabajadores de la misma, prestaban sus servicios con anterioridad a la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo tanto, la cláusula de admisión no puede ser instrumento para privar de sus empleos a quienes por tener ya el carácter de trabajadores con anterioridad a su estipulación, tienen adquirido el derecho a la estabilidad en los mismos. Lo anterior, acorde con los preceptos legales que estipulan la necesidad de una causa fundamentada en derecho para justificar el despido, no puede basarse en el hecho de haber incluido la cláusula de admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con posterioridad por lo que tal cosa equivaldría a darle efectos retroactivos, contrariando con esto uno de los principios fundamentales de nuestro sistema jurídico contemplado en el artículo 14 Constitucional.

Además las acciones derivadas de la cláusula de admisión son de carácter colectivo y no individual; de acuerdo a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"Cuando el sindicato demande la observancia de la cláusula de exclusión por ingreso, la acción ejercitada si es de carácter colectivo y no de naturaleza individual, pues en este caso se afecta el interés profesional, y se afecta ese interés, porque como en virtud de la cláusula de exclusión por ingreso el patrón esta obligado a ocupar exclusivamente a trabajadores miembros del sindicato, pues éste representa el interés profesional, frente a aquella obligación patronal, surge el derecho correlativo de carácter colectivo".(26)

(26) Amparo Directo 3494/72 Sindicato Liga de Choferes de San Luis, C.T.M. 27 de octubre de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. S.J.F., Séptima Época, vol. 46 Quinta Parte, p. 13 (Cuarta Sala).

Considerando lo anterior y en vista de un interés colectivo el que representa la asociación sindical, afirmó que es condición de existencia y estabilidad de la agrupación sindical, la de que los trabajadores que deseen ingresar a la empresa ligada por una contratación colectiva, sean miembros de dicha agrupación y porque siendo el sindicato el encargado de velar por los intereses, de sus miembros, a éste le corresponde cubrir los puestos vacantes o de nueva creación.

Por lo que la cláusula de admisión deja a salvo el derecho que tienen los trabajadores para reclamar en contra del mismo sindicato y la empresa, la ocupación de tales puestos cuando se crean con derecho a ello, demostrándolo, y por tanto a pesar de la facultad que las cláusulas contractuales confieren al sindicato, son las necesidades de producción y la capacidad real del trabajador aspirante al empleo, lo que debe de decidir su contratación, independientemente que tiene que cumplir con lo estipulado por los estatutos de la agrupación sindical.

En lo que respecta a la frase del segundo párrafo del artículo 395 que expresa:

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Esta parte del artículo 395 se conoce también como cláusula de exclusión por separación; y consiste, en la facultad que tiene la Asociación Sindical titular del Contrato Colectivo del Trabajo, para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo

a los miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Por lo anterior dicha cláusula ha sido considerada de **anticonstitucional**. Ya que su aplicación origina la pérdida del empleo del trabajador a quién se aplica, en virtud de haber dejado de estar afiliado al sindicato titular del contrato colectivo de la empresa en que trabajaba dicho obrero.

Es importante establecer cuales son las formas por las cuales se deja de **estar afiliado a un sindicato que son:** La muerte, la renuncia, la expulsión, y cuando el obrero es promovido definitivamente a un puesto de confianza.

La muerte: La muerte del Trabajador es causa de terminación de las relaciones de trabajo, según el artículo 53 fracción Segunda de la Ley Federal del Trabajo. Por lo consiguiente una persona física inexistente, no puede estar afiliada o pertenecer a algún sindicato, ni éste defender a una persona inexistente a excepción de los derechos de los beneficiarios del trabajador facultado.

La renuncia: Es una de las causas de dejar de pertenecer a un sindicato, solo que dicha causa reviste un carácter muy especial. Cuando dicha renuncia no se hace en forma expresa, se aprecia como tácita y los hechos o actitudes de los afiliados por lo cual se considera que han renunciado al sindicato al que estaban afiliados.

Un ejemplo de renuncia tácita lo podemos establecer en base a la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Amparo Directo 80/1964. Se sustentó el criterio en el sentido de que se pierden los derechos sindicales, entre otros casos: Por haber renunciado voluntariamente, por deserción de la organización entendiéndose la Corte, que resultaba evidente que cuando uno o más afiliados se agrupan para constituir otro sindicato, tácitamente ha renunciado a seguir perteneciendo al sindicato original, implicando tal renuncia a la pérdida de sus derechos y que como consecuencia no era necesario seguir el procedimiento que se hubiera establecido en los propios estatutos para expulsar a los socios de su seno. O como lo dispone el artículo 371 fracción VII en cuanto a los motivos y procedimientos para la expulsión de sus socios.

Sería ilógico pensar que a un miembro de un sindicato, cuando voluntariamente dejó de serlo por renuncia expresa o tácita, se le iniciará un juicio para aplicarle la expulsión, señalada en la Ley o en los estatutos.

La violación de los estatutos por faltas u omisiones de los asociados en los casos previstos en los mismos, si trae aparejado un juicio de expulsión en contra del socio infractor, pero no debe confundirse con los casos de la renuncia tácita, al ingresar a otra organización.

En cuanto a estatutos se refiere he consultado los de distintas organizaciones sindicales, y contienen como causas de expulsión por regla general las siguientes:

- Contravenir lo expresamente acordado por cualquier clase de asamblea o por el Comité Ejecutivo del sindicato.

- Divulgar con personas extrañas a la organización, asuntos que puedan originarles perjuicios a la organización o a cualquiera de sus miembros.

- Realizar labor de organización o división dentro del sindicato, en beneficio de algún patrón o de terceras personas.

- Votar en los casos de los recuentos referidos en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en contra de los intereses que defiende el sindicato o hacer labor tendiente a lograr que cualquiera de los socios vote en dicho sentido.

- Que algún miembro del sindicato incurra o participe en el rompimiento de una huelga, estallada legalmente por el sindicato.

- Ocasionar perjuicios materiales a los bienes que forman el patrimonio sindical .

- La afiliación a sociedades o asociaciones contrarias a los fines del sindicato.

- La violencia grave contra cualquier miembro del sindicato.

- La falsificación de firmas o documentos del sindicato

Etc;

Cuando un trabajador es promovido definitivamente a un puesto de confianza, no puede seguir siendo miembro de un sindicato de acuerdo a lo previsto por el ordenamiento laboral en sus artículos 183 y 363 y se restringe a los trabajadores de confianza que formen parte de los sindicatos como los demás trabajadores, señalándose además que tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en las casos de huelga, y tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con La Ley Laboral. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

En análisis de lo anterior, considero, que la naturaleza jurídica de tal limitación, obedece a lo establecido por la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123, la cual hemos señalado anteriormente. Concordante con esta disposición constitucional con lo que la Ley Federal del Trabajo define lo que es el sindicato en su artículo 356, se desprende la prohibición que existe en la Constitución y la Ley de la existencia de sindicatos mixtos, es decir, aquellos cuya membresía está constituida por trabajadores y patrones, por la sencilla razón que los intereses de estas dos clases sociales son antagónicos y sus recursos opuestos, ya que la clase patronal es poseedora de la riqueza o capital y los trabajadores de su capacidad intelectual y motriz, es decir, de su trabajo, por lo que se desprende que cada clase deberá asociarse como según lo corresponda, ya sea en un sindicato de trabajadores o uno de patrones.

Además, por la categoría del trabajo o funciones desempeñadas, en el mismo al trabajador de confianza, no se le permite formar sindicatos con los demás trabajadores de confianza, este criterio lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de

la Nación, y ha sido motivo de discusión y polémica, por considerar que dicha prohibición para el trabajador de confianza va en contra de la libertad de asociación profesional contenida en el artículo 123 Constitucional.

También considero mal empleado el término denominativo de "Trabajador de Confianza", ya que literalmente se puede entender que los trabajadores que no son de confianza, entonces, son de desconfianza, es decir, que no gozan de la confianza de la empresa en que laboran.

No pretendo con éste análisis contrariar el espíritu del legislador, si no que a criterio muy personal considero un tanto despectiva esta clasificación y propondría que la clasificación o mejor dicho distinción fuera de la siguiente manera a los trabajadores que actualmente se les conoce como de confianza: trabajadores del área administrativa y a los obreros: trabajadores del área de producción. Ya que es innegable que ambos trabajadores tienen como fin primordial, la transformación de los factores de la producción: riqueza y trabajo, en bienes y servicios.

3.3. REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA EXCLUSION,

En cuanto se pretende aplicar la cláusula de exclusión, deben de cubrirse una serie de requisitos legales, independientemente de los existentes en los estatutos de los sindicatos, y los acuerdos de asamblea de los mismos, si bien es cierto que los estatutos, son las series de disposiciones que rigen la vida interna de una organización sindical, es innegable que la asamblea; es decir, a la mayoría de los miembros de un sindicato, es la única con facultad para exigir el cumplimiento y observancia de las disposiciones estatutarias.

En cuanto a los requisitos de fondo son aplicables los siguientes:

- 1) El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la exclusión.
- 2) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él.
- 3) El sindicato que aplica la cláusula, debe de cumplir los requisitos de fondo y forma.
- 4) La aplicación de la exclusión debe de ser solicitada por escrito al patrón por parte del sindicato.

Por lógica el trabajador a quien pretenda aplicarse la exclusión debe ser miembro del sindicato que pretende aplicar dicha cláusula. Y en cuanto a la renuncia se refiere, esta puede ser como ya la habíamos analizado anteriormente, tácita o expresa

aunque algunos autores consideran que dicha renuncia debe formularse por escrito para ser válida.

También el sindicato debe cumplir con los requisitos de que las causas de separación que se pretendan aplicar están previstas en los estatutos sindicales para que sean justificadas y que dichas faltas sean realmente graves y ameriten dicha expulsión. Y no vayan en contra de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Los preceptos de la Ley Laboral deben de ser cumplidos por los sindicatos y no pueden ser derogados por los Estatutos de un Sindicato, ya que para la derogación de una Ley, deben seguirse determinados procedimientos y sólo mediante una Ley de la misma Entidad puede hacerse, y como en el caso de la Ley Laboral, se trata de una ley de carácter Federal, sólo el Congreso de la Unión puede derogarla, lo que no sucede con los Estatutos Sindicales, que son ordenamientos que rigen el funcionamiento interno de los sindicatos.

El procedimiento que comúnmente se sigue por las organizaciones sindicales para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación es el siguiente: Se pone en conocimiento de la Comisión de Honor y Justicia, la cual en los términos establecidos en los estatutos debe decidir si es de aplicarse la exclusión; el dictamen de esta Comisión se somete a la aprobación de la Asamblea General, máxima autoridad sindical, la cual si se decide aplicar la expulsión, debe hacerlo conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez aprobada la expulsión, el sindicato deberá de comunicar por escrito, al patron la separación del trabajo del miembro del sindicato a quien se le haya aplicado la cláusula de exclusión, siempre y cuando esté establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo. El patrón reconoce esta separación sin responsabilidad para él.

Lógicamente que el patrón, debe cumplir con una serie de requisitos para quedar liberado de responsabilidad por la aplicación de la cláusula de exclusión. De conformidad con la ejecutoria 1535/40, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se sustenta el criterio de que basta con que exista la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo, y se cerciore que el oficio que envía el sindicato por medio del cual solicita la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. Al patrono sólo compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión una vez cumplidos éstos requisitos, cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto sólo compete a los trabajadores.

El patrón debe de cerciorarse siempre de haber cubierto los requisitos de la aplicación de la exclusión correctamente, ya que en caso de una aplicación indebida puede hacerse acreedor al pago de salarios vencidos para el trabajador que separó del trabajo indebidamente.

En cuanto a los requisitos de forma que deben cumplirse para la aplicación de la exclusión son los que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que son:

1) La Asamblea se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

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

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

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

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

6) La expulsión sólo podrá decretarse en los casos espresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y aplicables al caso.(27)

Analizando lo anterior llego a la conclusión de que en lo que respecta al primer punto, es prácticamente imposible que se cumpla, ya que por ejemplo, un sindicato como puede ser el de electricistas o cualquier otro sindicato que agrupe a miles de afiliados, convoque a todos sus miembros para el simple hecho de conocer de la expulsión de un trabajador socio del sindicato, salvo excepción de que se tratase de uno de los miembros o dado el caso, del Secretario General del Comité Ejecutivo de dicho sindicato.

En lo que respecta al segundo punto, considero como ya lo mencioné en el punto anterior, que un sindicato con miles de afiliados como el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (SNTPRM) con diferentes y numerosas secciones que lo integran, al aplicar en alguna de sus secciones a un trabajador la cláusula de exclusión; necesita convocar a la Asamblea General, para dicha exclusión, como debería hacerlo de acuerdo con el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Opino que es acertado que un sindicato con muchas secciones dispersas, tengan la facultad éstos de aplicar la exclusión tan solo con que las dos terceras partes de la sección aprueben la exclusión del trabajador.

En el punto número tres, en la mayor parte de los casos que se aplica la exclusión, se le priva al trabajador de éste derecho, ya que casi por lo general es el Secretario General quien através de un escrito solicita la aplicación de la exclusión al patrón, para que éste la aplique al trabajador quedando éste en un estado de indefensión.

Conforme al punto cuatro que se refiere a que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito, esto implica que el trabajador como miembro de un sindicato, al afiliarse a éste, adquiere derechos, pero también se obliga a cumplir con los estatutos que rigen al sindicato, por ejemplo: acudir personalmente a las asambleas que convoque el sindicato, el respetar los acuerdos de asamblea, etc. por lo tanto, como miembro activo de un sindicato no puede delegar sus responsabilidades a otra persona, ni emitir un voto por escrito, ya que sólo la asamblea, es decir, a cada uno de los asistentes a la misma, compete tomar decisiones que afecten o beneficien a los miembros del sindicato.

En lo referente al punto cinco, es lógico que solo a la mayoría de la asamblea le compete, como autoridad máxima, en el caso concreto, resolver la expulsión. Ya que legalmente ni al mismo Comité Ejecutivo del Sindicato compete resolver tal situación pues solo funge como representante del sindicato, y únicamente a la asamblea compete tomar tal decisión. Lamentablemente en la práctica es a la inversa como se resuelve la expulsión.

En lo referente al punto seis, es necesario tomar en cuenta la existencia de una causal estatutaria para aplicar la cláusula de exclusión. Más si analizamos que en nuestro país existen innumerables organizaciones sindicales, nos encontramos que existen infinidad de causales estatutarias para la exclusión ya que cada organismo sindical es autónomo y por lo tanto puede establecer en sus estatutos las causas de expulsión sindical, que de acuerdo a su régimen interno deban establecerse.

**3.4. LA INSEGURIDAD JURIDICA Y EL ESTADO DE INDEFENSIÓN
QUE PROVOCA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE
EXCLUSIÓN PARA EL TRABAJADOR.**

La aplicación de la cláusula de exclusión al trabajador, produce diversos efectos, pero el más importante de todos es, la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador, lo que repercute en un desequilibrio económico para la familia del mismo. Ya que en la actualidad con los índices de desempleo tan altos que existen en nuestro país, es prácticamente imposible encontrar empleo en corto tiempo.

Esto atenta contra la estabilidad en el trabajo, ya que si bien es cierto, que al hablar de estabilidad del empleo, no se ha pensado que éste sea un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, ni que por medio del contrato de trabajo se adquirieran derechos patrimoniales sobre el empleo. Es también cierto que por medio de la relación contractual de trabajo, se ejecuta una acción continua en la que el trabajador pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste le emplea a cambio de la retribución económica llamada salario, que es el medio de subsistencia del trabajador y su familia

Por lo que en todo tipo de relación de trabajo obrero-patronal, ha sido una cuestión primordial la conservación del empleo por parte del trabajador, cuya pretensión es conservar su fuente de ingresos cumpliendo con la actividad para la cual fue contratado

Nuestra Constitución regula en la fracción XXII del artículo 123 una garantía a la estabilidad del empleo y establece lo siguiente:

" El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él " (28)

En esta fracción del artículo 123 Constitucional se contempla la indemnización constitucional al trabajador, por despido injustificado del patrón. Esta garantía constitucional ha sido siempre criticada por la clase empresarial, que ha pugnado, porque dicha garantía se derogue, ya que argumentan que atenta contra uno de los factores de la producción que es el capital, y que existen trabajadores que han hecho de ésta garantía su *modus vivendi*, pues entran a laborar a una empresa, y realizan conductas tendientes a que se les despidan de una manera aparentemente injustificada, para reclamar ante las autoridades laborales dicha indemnización, y una vez logrado su propósito vuelven a repetir.

(28) *Op. Cit. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Es indudable que en ocasiones las personas hacen uso indebido de alguna ley es decir, corrompen el espíritu de beneficio social que representa dicha norma, más es innegable también la necesaria existencia de dichas leyes para mantener el equilibrio de la vida individual y social dentro de un marco de justo derecho.

Una garantía de justicia social como es la indemnización constitucional no puede ni debe de ninguna manera desaparecer o ser mutilada del marco jurídico de nuestras leyes. Es una garantía que representa décadas de lucha del movimiento obrero mexicano. Y en nuestros días el respaldo jurídico que ésta proporciona al trabajador mexicano, es de invaluable carácter de justicia social, para una clase económicamente débil como lo es la clase trabajadora.

Lo realmente grave es que nuestro sistema jurídico contemple normas o leyes reglamentarias que van en contra de lo que se establece la Ley Suprema de nuestro país; tal es el caso de la cláusula de exclusión por separación que contempla el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que la aplicación de dicha cláusula es solicitada por el sindicato, sin responsabilidad para el patrón. Esto atenta contra la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y demás relativos al trabajo; pues al existir la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo, y al aplicarla el patrón a solicitud del sindicato; cuenta el patrón con una causal justificada de despido y se libera de la responsabilidad de cumplir con una indemnización de tres meses de salario. Lo que deja en un total estado de indefensión al trabajador que se le aplica la exclusión por que prácticamente en la mayoría de las ocasiones que se aplica dicha cláusula es en contubernio de los intereses de los dirigentes del sindicato y el patrón, ambos, de común acuerdo cumplen en lo que a requisitos establece para ambos el artículo 371 de

la Ley Laboral, más en la realidad de fondo, ni el sindicato convoca a la asamblea para que conozca de la expulsión, ni somete a la decisión de la mayoría de la misma el acuerdo de la expulsión, es a través del Secretario General vía comunicado por escrito que éste, solicita al patrón la separación del empleo del trabajador, sin responsabilidad para la empresa..

La cláusula de exclusión se ha convertido en un medio que utilizan los sindicatos corruptos o mejor conocidos como "sindicatos blancos", para la permanencia en la dirigencia sindical de los mismos secretarios generales, pues es de conocimiento del dominio público que desde hace muchos años y en algunos casos décadas, figuran en la cúpula de la dirigencia Sindical Nacional, los mismos dirigentes, al haber logrado la sumisión absoluta de sus representantes. Esto va en contra del fin existencial de cualquier organización sindical, porque no se le puede llamar dirigente sindical a un individuo que vende al mejor postor los intereses colectivos de sus representantes, para obtener un beneficio económico ilegítimo, ni sindicato a un grupo de "marchantes" vendedores de trabajadores.

Otro de los efectos nocivos que provoca la exclusión por separación: es el caso de los trabajadores "antiguos", respecto de una garantía de intrínseco carácter social: La Jubilación, pues la aplicación de dicha cláusula a un trabajador "antiguo", prácticamente imposibilita a éste, a obtener algún otro empleo, debido a la edad del trabajador, verbigracia: Un trabajador con una edad de 50 años, que no tiene una especialidad determinada, pero que a través de su antigüedad en una empresa obtiene un salario remunerador bastante superior al mínimo y es separado de su empleo por la

aplicación de la exclusión, prácticamente se ve en la imposibilidad de jubilarse; porque debido a su edad, el trabajador difícilmente será contratado por otra empresa. Y si además agregamos que dicho trabajador carece del conocimiento sobre alguna especialidad, aún en el supuesto de que pudiera ser contratado en alguna empresa, su ingreso sería el salario mínimo vigente, lo cual vendría a desequilibrar el ingreso familiar. Pero que pasaría si el trabajador no encuentra empleo, su familia y el trabajador carecerían de ingreso alguno para cubrir sus necesidades de vida, y objetivamente en la práctica ésta es la cruda realidad, pues por lo general y aunado a todo lo anteriormente comentado, el trabajador tiene que agregar los conflictos intersindicales; es decir, cuando ha prestado algún trabajador sus servicios a determinada empresa y ha pertenecido exclusivamente a un sindicato, cuando busca empleo de nueva cuenta, se encuentra ante la situación de que por haber sido miembro activo de un determinado sindicato; el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa a la que el trabajador desea ingresar, le niega el empleo, argumentando que por conflictos intersindicales no puede ser miembro del sindicato al que el trabajador ha podido alibarse; por lo que nuevamente se viola el derecho de libertad de afiliación sindical.

Y por si ésto fuera poco; en algunas entidades federativas de la República Mexicana, las autoridades laborales están en conubernio con determinadas centrales o confederaciones nacionales de trabajadores; o dado el caso, con alguna organización sindical; lo cual, imposibilita al trabajador a aspirar a una justa y equitativa impartición de justicia, en el caso de que pretenda ejercer alguna acción en contra del sindicato o de la empresa que han violado sus derechos.

Esto ocasiona un total estado de indefensión para el trabajador y una aberrante violación al estado de derecho que en nuestra Constitución y leyes reglamentarias consagran.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

Es lamentable que a más de un siglo de historia del movimiento obrero mexicano, en nuestros días, se encuentre condenado al olvido por la clase trabajadora, enterrando con ésto sus raíces, raíces que lucharon a sangre y fuego, por el logro de ver plasmados en las leyes sus más elementales libertades y derechos de clase, enfrentandose principalmente entre otros factores, a la oposición del gobierno que la clase obrera se organizara, y a la falta de recursos económicos, para enfrentarse a la clase empresarial, dueña de los medios de producción y la riqueza.

Y que hoy, en nuestros días el movimiento obrero, se encuentre totalmente pasivo e indiferente a una serie de arremetidas por parte del gobierno y la clase empresarial, que pretenden volver a explotarlo dentro de un marco de aparente legalidad, através de salarios mínimos anticonstitucionales, jornadas de trabajo superiores a las que establece la ley via compensación de "incentivos de productividad", huelgas declaradas inexistentes "dentro del marco de la Ley", etc.

Dichas situaciones no las debe permitir el movimiento obrero, por el contrario debe recuperar sus raíces históricas y luchar porque se de cumplimiento real y en estricto derecho de sus conquistas laborales logradas por sus antepasados.

SEGUNDA.

Siendo el movimiento obrero mexicano desde sus inicios, uno de los factores principales que motivaron la creación de leyes y reglamentos a nivel Constitucional, de carácter intrínsecamente social, que han sido tomadas como ejemplo por otras Constituciones del mundo, no puede permitir que toda una lucha histórica se derrumbe y sea condenada al olvido. Que es, lo que pretende la clase empresarial y lamentablemente el mismo gobierno mexicano, que en sus inicios cimentó su estructura con el importantísimo apoyo de la clase trabajadora, y que hoy, en nuestros días pretende olvidarse de ella y aun más, desaparecer sus derechos más elementales, motivados por la expectativa de un nuevo sistema económico que probablemente traera beneficios al ámbito laboral.

El movimiento obrero mexicano, debe emanciparse de sus líderes corruptos y viejos, que solo por sus propios intereses ven, olvidándose que la clase trabajadora quien los llevó a ocupar éstos puestos, y que ahora al frente de las grandes centrales nacionales de trabajadores y los poderosos Sindicatos Nacionales, utilizan ante su incapacidad de representación una de las peores armas que la legislación mexicana les ha proporcionado. Lo aberrante y anticonstitucional cláusula de exclusión (art. 395 de la Ley Federal del Trabajo).

TERCERA..

Respecto al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, afirmo que es totalmente anticonstitucional porque limita una garantía social que es, la libertad de asociación profesional, consagrada en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, y aún más, la libertad de trabajo a título de garantía individual establecida en el artículo 5to. de la Ley Fundamental.

Tomando en cuenta que la Constitución está colocada como norma suprema en un plano de supraordenación, y las demás leyes, se deben limitar a desarrollar sus principios, pero no ir más allá de lo que la Carta Magna señala; el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que es una ley reglamentaria, no puede ser jerárquicamente superior a la Constitución, como tampoco puede contravenir lo expresamente pactado en ella.

Por lo que, dicho artículo debe ser reformado pues a pesar de ser en esencia un ordenamiento que pretende consolidar la asociación profesional, en la realidad se ha demostrado que sólo sirve de instrumento para que las organizaciones sindicales denominadas "sindicatos blancos", logren conjuntamente con la empresa o patrón, la realización de sus intereses particulares.

CUARTA.

Considerando que la asociación profesional está plenamente garantizada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la reforma del artículo 395 de la L.F.T. no afectaría en lo absoluto dicha garantía, por el contrario, se constituiría en un medio para acabar con la corrupción de los líderes sindicales que tanto daño hacen a la clase trabajadora y al desarrollo económico y social de México.

QUINTA.

La coalición que pudiera darse entre trabajadores y patrones resultaría anticonstitucional ya que no puede darse la existencia de sindicatos mixtos.

SEXTA.

Considero mal empleado el término "trabajador de confianza" en virtud de los conceptos vertidos en la presente tesis. De lo que resulta una posible anticonstitucionalidad ya que crea una confusión entre aquellos trabajadores que no son denominados "trabajadores de confianza" y los otros, razón por la que es de sugerirse el adecuado empleo de los conceptos y definiciones dados al trabajo, considerado éste en los términos Constitucionales, como aquella persona que presta sus servicios a un patrón.

SEPTIMA.

No es posible que en nuestro país se viole tan impunemente un derecho de alcance social como lo es el derecho a huelga, consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el título octavo de la Ley Federal del Trabajo ya que dicha garantía es el único instrumento que respalda jurídicamente a la clase

trabajadora, asimismo que refuerza a la asociación profesional y la consolidación y estructura de los sindicatos.

Las autoridades laborales deben de garantizar el libre ejercicio de éste derecho y no limitarlo en el más mínimo grado, salvo que atente contra lo que las leyes establecen.

El movimiento obrero debe de luchar porque se de cabal cumplimiento al derecho de huelga y por ningún motivo debe permitir que se legisle en pro de la disminución o desaparición de dicha garantía.

OCATAVA.

Principalmente la necesidad económica aunada al desarrollo de conceptos ideológicos ha influido porque la mujer se incorpore a la planta productiva nacional.

El plano de igualdad jurídica que contempla el artículo 4to. Constitucional, permite en cierta manera una igualdad extensiva de las relaciones de trabajo a la mujer mexicana; más esta igualdad en algunos casos se ve limitada; ya que si bien en algunos trabajos específicos se prefiere la mano de obra femenina, en otros se sigue prefiriendo al varón. Esto motivado por la falta de capacitación y educación principalmente.

En cuanto a la participación femenina en el sector productivo, quiero dar a conocer algunos datos sumamente ilustrativos

En los últimos diez años, es decir, desde 1984 a la fecha, se ha dado un aumento de mano de obra femenina, ubicándose fundamentalmente en el caso de México en un 46%, cifra que representa de alguna manera la especialización por sexos y su participación en el medio laboral.

El empleo femenino se concentra mayoritariamente en las comunmente llamadas ocupaciones de "cuello de rosa", es decir, en los servicios de limpieza, enfermeras, maestras, camareras y obreras textiles. La utilización de mujeres como fuerza de trabajo barata no calificada o semicalificada es un problema social y económico en nuestro país.

Por lo que nuevamente a la falta de educación y capacitación, la mujer se ha tenido que incorporar al denominado "sector informal" o "comercio subterráneo" (que nada tiene de subterráneo, pues se ejerce a la vista de todos). Dicho comercio o "economía informal", se sustenta principalmente en la venta de productos extranjeros de dudosa calidad, que en la mayoría de los casos ingresan al país sin el pago de impuestos; lo que repercute gravemente en la economía nacional y subsecuentemente sobre el comercio establecido, que tiene que pagar una gran cadena de impuestos y cargas fiscales. Aún peor, este tipo de "trabajo informal" atenta contra las fuentes de empleo nacionales, propiciando en la actualidad, que algunas ramas industriales prácticamente hayan desaparecido verbigracia, la industria textil y juguetera nacional.

Las mujeres no pueden dedicar tantas horas a sus empleos, porque el trabajo doméstico y sus derivaciones, imponen restricciones sobre su tiempo. Esto provoca que no puede cumplir en la mayoría de los casos, los horarios que exigen las empresas como el trabajo en turnos rotatorios o en horas extraordinarias, por lo que se ven obligadas a aceptar trabajos mal remunerados a tiempo parcial.

NOVENA.

Es de vital importancia para el desarrollo industrial de México, capacitar de hecho, no de derecho a los trabajadores es decir, no dejar en letra muerta lo que consagran nuestras leyes en cuanto a éste aspecto; si no que realmente se lleve a cabo dicha capacitación, pues no es posible aspirar al desarrollo óptimo de la industria nacional, si la base de la unidad productiva que es la clase trabajadora no tiene los conocimientos necesarios para transformar las materias primas en bienes y servicios, de menor costo y mayor calidad, para poder ser realmente competitivos a nivel nacional e internacional.

BIBLIOGRAFIA

- ANTOLOGIA** "La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos".
Ed. Zeta, México 1983.
- ANTOLOGIA** "El Nacionalismo Revolucionario Mexicano".
Ed. Harsa, México 1987.
- BALTAZAR C.F.** "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales".
Ed. Trillas, México 1984.
- BOBBIO N. y
MATTEUCCI N.** "Diccionario de Política".
Ed. Siglo XXI, México 1985.
- BURGOA O.I.** "Las Garantías Individuales".
Ed. Porrúa, México 1965.
- DE BUEN L.N.** "Derecho Procesal del Trabajo".
Ed. Porrúa, México 1981.
- DE LA CUEVA M.** "Derecho Mexicano del Trabajo".
Ed. Porrúa, México 1967.

- DE PINA R.** "Diccionario de Derecho".
Ed. Porrúa, México 1965.
- EUQUERIO G.** "Derecho del Trabajo".
Ed. Porrúa, México 1981.
- FLORES GOMEZ G.F.** "Nociones de Derecho Positivo Mexicano".
y CARVAJAL M.C. Ed. Porrúa, México 1985.
- MARVANI I. y LEON S.** "La Clase Obrera en la Historia de México".
Ed. Siglo XXI, México 1985.
- MEJIA P.J.** "Fidel Velázquez 47 años de Historia y Poder".
Ed. Diana, México 1991.
- TENA R.F.** "Derecho Constitucional Mexicano".
Ed. Porrúa, México 1965.
- TRUEBA U.A.** "Nuevo Derecho del Trabajo".
Ed. Porrúa, México 1981.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo.

Código Penal para el Estado de México.