

286



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**

**EL SINDICALISMO EN MEXICO EN
VISPERA DEL SIGLO XXI**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
REYNALDO MEDINA CARBALLO



SAN JUAN DE ARAGON, FDO. MEXICO

1995

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.

A la memoria de mi Madre "DONA CIRA" que con su ejemplo y tenacidad supo sacarnos adelante, y guiarme por la senda de la responsabilidad y se fué sin ver uno de sus más grandes esfuerzos concluidos.

A MI PADRE:

SR. REYNALDO MEDINA CALDERON

Por sus consejos y confianza brindada.

A MI ESPOSA MARIA ANTONIA E HIJOS JUAN CARLOS, JAVIER REYNALDO Y CRISTIAN, con el más profundo de mi cariño y amor, con el firme anhelo para seguir adelante con las metas trazadas, llevándolos dentro de mi corazón, y rogándole al señor que deje ser su guía en la senda de su vida.

A MIS HERMANOS:

ELIA, MANUEL, MIGUEL, MARIA DE JESUS, PATRICIA, ROSALINO, QUINTIL Y CIRA, que fueron los forjadores con el apoyo brindado para poder haber logrado esta meta, esperando que su esfuerzo e ilusión se haya visto recompensado.

A LA U.N.A.M.

Que a través de sus Escuelas
me brindó la oportunidad de
poderme realizar profesional
mente.

A MI ASESOR

LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL

Mi agradecimiento por haber-
me brindado su apoyo en la -
elaboración de este trabajo;
así como de su confianza de-
seguir adelante.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS MAESTROS:

que fueron por sus consejos mis -
guías durante mi carrera, para -
ellos mi agradecimiento y recono -
cimiento.

A MIS AMIGOS

Con quienes anduve a su lado
les doy las gracias por el -
apoyo brindado, esperando se
guir compartiendo mis éxitos.

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

Con este trabajo damos a conocer, el principio del siglo XIX, que vio nacer la gran industria, y con ella, la multitud de -- problemas que han dado lugar desde su existencia.

Como resultado de la aparición de las maquinas, la clase trabajadora fue aumentando en número: desde entonces, se perfilaron las dos tendencias: la patronal y la trabajadora.

Estas, teniendo que luchar frente al Patrón, que según -- célebre frase del Padre de la Economía Adam Smith, es en sí una coalición, necesitaron la manera de enfrentarse decorosamente y sobre todo, con mayores resultados prácticos para la clase proletaria.

De esta necesidad, surgió el Sindicalismo, pues si bien es cierto que existía ya, el llamado COMPANERISMO, es también indiscutible que se notaba la falta de una organización que representara fielmente los ideales de la clase trabajadora, como ha venido a interpretarlos EL SINDICALISMO.

La Historia nos ha enseñado que todas las organizaciones de lucha, que no van agrupándose, es decir, que no van adquiriendo firmas resagos de personalidad, van desapareciendo poco a poco con vencidas de lo inútil de su existencia.

La primera potencia con que se encontró el Sindicalismo al nacer, fue el Estado. Este creía ver en las organizaciones de -- trabajadores, cuerpos de limitaciones a su poderío entonces sin límites. Bajo el aspecto de "cuidador del orden social", el Estado -- trató de oponerse con todos sus elementos para detener la marcha de la nueva idea.

Desde entonces, se perfiló la ya reconocida afirmación -- de que los Sindicatos no siempre han sido vistos con buenos ojos -- por el Estado, porque les reconoce, que pueden en un momento restringir las arbitrariedades del poder público.

El Estado ante esta imposibilidad práctica, trató de pro

hibir por medio de sus Legislaciones las Asociaciones de Trabajadores.

Fue en estas, donde al calor de la fábrica, fue fructificando la idea sindical, en estos lugares fue tomando poco a poco -- cuerpo , y es ahora una de las conquistas mas preclaras de la clase trabajadora.

La historia nos relata, que fue en Francia, cuna del liberalismo, donde se reconoció primero el derecho de Asociación. Los acontecimientos que precedieron a este reconocimiento, justificandole plenamente. Pero es necesario advertir que se reconoció sólo -- el derecho de asociación en materia política.

Los problemas de la clase trabajadora y de la clase patronal, no podían ser tratados en dichas Asociaciones de carácter -- política.

Hemos afirmado ya, que existía el derecho de Asociación -- en materia política, y en tal virtud no era posible que existiera -- por mas tiempo una prohibición expresa al derecho de asociación -- entre las clases trabajadoras. Por lo demás, esa prohibición aparecía -- a todas luces ineficaz, se practicaba ya, la huelga y los llamados -- LOCAUTS.

En Inglaterra, el año de 1824 se reconoció este derecho -- en la vieja Europa al caminar de los años comprendidos por el período -- entre 1850 y 1900, se fue poco a poco reconociendo también este -- derecho.

En México, como resultado de la Revolución de 1910 fué -- en su Estatuto Constitucional, en el artículo referente al trabajo -- y la previsión social donde por primera vez se reconoció el derecho -- de Asociación Profesional, el derecho de asociarse a la clase traba -- jadora y a la clase patronal.

Es de hacerse notar, que el Movimiento Sindicalista en -- México, no reviste una importancia tan extraordinaria si se le com --

para con los movimientos de otros países, pero teniendo en cuenta - los pocos años que tiene, es de esperarse que llegará a tener una - importancia extraordinaria. México, que no es un País Industrial -- como podría serle si se aprovecharan inteligentemente sus recursos- naturales, representa a pesar de su corta edad, un lugar dentro de - las organizaciones obreras del mundo.

Al referirme al movimiento sindicalista patronal, debe - decir que es realmente pequeño, al lado de la clase trabajadora, -- más bien, los Patrones se agrupan en forma de sociedades, asociacio- nes, cámaras de comercio, etc.

La Ley Federal del Trabajo, que fué expedida en el año - de 1931, ha venido a robustecer la idea de sindicalismo.

A partir de su vigencia, el movimiento sindicalista ha - ido creciendo, y ella marca en México, los requisitos en forma y -- fondo para la existencia de dichos sindicatos.

En la actualidad, el sindicalismo, es una arma de lucha - de clases, pero en ocasiones, se toma también como arma política.

Las actuales condiciones económicas del mundo, contribu- yen a unir a los miembros de las diversas clases en sindicatos.

Estos han venido a llenar una función social, perfecta-- mente definida, intervienen como intermediarios entre los patrones - y los obreros con un amplio criterio clasista.

El sindicato, es un organismo de defensa, y ya acuden a - el con tal carácter sus agremiados.

Como todas las organizaciones que tienen poco tiempo de - establecidas, los sindicatos en México, han adolecido de innumera-- bles defectos, pero a pesar de ésto, cada día se va tratando de que se perfeccionen, y en esta forma que llenen debidamente la función social que se les tiene encomendada.

CAPITULO I

- I.1 Antecedentes Históricos.
- I.2 Las luchas sociales en la Edad Media.
- I.3 Evolución del movimiento sindical.
- I.4 Antecedentes del artículo 123 Constitucional.

CAPITULO I

I.1 Antecedentes Historicos.

Los investigadores y tratadistas han encontrado en otras épocas organizaciones que, a juicio propio pueden considerarse como antecedentes lejanos de los sindicatos modernos; sin embargo, su semejanza con estos últimos es motivo de controversia, y en ocasiones su integración y propósito son del todo diferentes. Así, las corporaciones y gremios de la Edad Media, mencionados frecuentemente, son más bien asociaciones de carácter mutualista, integrados tanto por maestros como por compañeros, que trabajan para aquéllos; tendían a obtener el reconocimiento por la sociedad feudal o por el incipiente Estado Moderno, de su campo de actividades y de su participación contra la posible competencia, en un área artesanal o mercantil de terminada.

No puede negarse, sin embargo, que como resultado de la presencia de estas organizaciones, la situación económica de sus miembros alcanzó frecuentemente mejores niveles y por otra parte, independientemente de los gremios y corporaciones, agrupaciones de carácter mixto se formaron también asociaciones de compañeros, cuyo objeto principal era conseguir mejores condiciones de trabajo.

Posteriormente, las grandes transformaciones económicas y sociales que tuvieron lugar en el Continente Europeo a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, repercuten inevitablemente, con frecuencia en forma negativa, en la vida de los trabajadores y sus familiares. El proceso de industrialización y la formación de grandes concentraciones de capital, debilitan la posición de los obreros que se encuentran aislados y jurídicamente mal protegidos, obligándolos a aceptar condiciones de trabajo desfavorablemente en extremo.

Por otra parte el acelerado incremento en la población incide también desfavorablemente en el mercado de trabajo, término que

ahora nos parece del todo del todo inaceptable, pero que en otras épocas, en las que aquél era considerado más bien un artículo de -- comercio, una mercancía y no un derecho y un deber social, podía -- considerarse como de uso corriente.

Si a estos fenómenos agregamos el predominio de las i-- deas propias del liberalismo político y económico concomitantes con la época del despegue industrial y de la aparición de los grandes -- mercados, resulta fácil comprender el continuo deterioro de la si-- tuación de la clase trabajadora. El liberalismo pone acento en el -- individuo en la plena libertad de la persona, más presente en teo-- ría que en la realidad y en la libre juego de las fuerzas económi-- cas que conducirá a la felicidad de las sociedades, idea que se -- acerca más bien a los terrenos de la utopía.

En esas circunstancias y con el antecedente de importan-- tes movimientos políticos realizados en la Gran Bretaña, y en los -- Estados Unidos, da principio en Francia el acontecimiento más impor-- tante de la época: la Revolución Francesa en 1789. Desde su primer-- etapa, la Asamblea Constituyente formula la Declaración de los Dere-- chos del Hombre y del Ciudadano, documento político de gran alcance que destaca, como su nombre lo sugiere, los derechos del individuo, "...Proclama la libertad y la igualdad de derechos de todos los hom-- bres y rechaza las diferencias sociales. Declara que el objeto de -- toda asociación política es la conservación de los derechos natura-- les e imprescriptibles del hombre y que estos derechos son: La li-- bertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión-- ... (1).

En el marco de la declaración no se precisa la política-- a seguir en las relaciones laborales, pero en el Constituyente, pe-- se a las diversas tendencias que se manifiestan en él, es aprobada-- una Ley en 1791, que toma el nombre de su promovedor: Le Chapelier, en la que prohíben todas las asociaciones profesionales y aún las -- sociedades de socorros mutuos y establece que la fijación de los sa--

(1) Lanz Duret Fernando. El Ejercicio de las Libertades Sindicales-- en la Ley Federal del Trabajo de 1931. S.T.P. Pág. 72.

larios, jornadas y en general de condiciones de trabajo, deberá efectuarse mediante convenios libres celebrados entre individuos con lo que se consagra el predominio del capital, sobre la fuerza de trabajo obligada a actuar en forma dispersa, carente por completo de cohesión. El Estado se convierte frente a los fenómenos sociales en un observador, en un vigilante que asiste casi pasivamente, al desarrollo del libre juego de las fuerzas económicas.

El propósito aparente de la nueva ley aprobada por la --- asamblea constituyente, era el de evitar que renacieran en Francia --- las corporaciones y los gremios, pero sus verdaderos alcances fueron mucho más amplios. Como consecuencia lógica del contenido de sus disposiciones y derivado del espíritu de las mismas, el Código Penal Napoleónico de 1810, tipifica a la coalición de trabajadores y a la --- suspensión conjunta del trabajo en un taller, es decir la huelga, como delito que debiera ser sancionado.

La situación de los demás países en vías de industrialización, presenta características similares y ello permite que la humanidad viva una de las épocas en que el trabajo ha sido objeto de mayor explotación. Pero al mismo tiempo, como consecuencia natural de ese hecho, los trabajadores cobran conciencia de que la desigualdad, no jurídica sino real, en que se encuentran, al enfrentarse aisladamente a los patrones, que les obligaba a aceptar condiciones de trabajo injustas, sólo podía ser superada mediante la unión de aquéllos en organizaciones permanentes para el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Los acontecimientos que se dieron durante el siglo pasado y principios del actual, nos conduce desde la prohibición y posteriormente de la tolerancia, hasta la etapa en la que las asociaciones de trabajadores, los sindicatos son no sólo aceptados por la legislación, sino incorporados a sus normas, para que puedan tener un desarrollo sano y vigoroso que les permita cumplir con las diversas tareas, que en beneficio de sus afiliados puedan realizar; más adelante tendremos oportunidad de precisar y aún más de profundizar en-

señalar, la indiscutible importancia que en esa transformación de - lo que fuera una mera aspiración del movimiento obrero, tiene el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.2 Las Luchas en la Edad Media.

La Edad Media es una época de oscurantismo donde la cultura se refugió en los monasterios. Hay varios siglos de penumbra - en el quehacer cultural. La tradición romana se cobija y perdura en los resintos religiosos. La iglesia inicialmente tuvo que apoyarse - porque era débil, en la realeza para hacer frente a los nobles turbulentos. Cuando fué adquiriendo poder se convirtió en rectora de a aquellos reynos y finalmente se erigió en la fuerza directora manteniendo una estructura cerrada de la sociedad organizada en estamentos: el clero, la nobleza y el estado ya no en un orden jerárquico - donde los trabajadores y campesinos, el pueblo bajo constitufan la sustentación de esa sociedad. Esa era la trilogía de una sociedad - estratificada.

Johan Huizinga describe agudamente esa sociedad al decir: "...Lo que para el pensamiento medieval da unidad al concepto de Estado o de orden en todos los casos es la creencia de que cada uno de estos grupos representa una institución divina, es un órgano en la arquitectura del universo, tan esencial y tan jerárquicamente respetable como los tronos y las dominaciones celestiales de la jerarquía argélica... La imagen medieval de la sociedad es estática, no dinámica..." (2)

En consecuencia sucedió que, siendo la iglesia el poder político y religioso dominante, del seno de la propia iglesia surgían tendencias renovadoras que constituía la levadura de los movimientos sociales en rebeldía. San Agustín decía que los pobres eran templos de Cristo; templos vivientes de Dios; exaltaba el valor humano, la dignidad humana.

(2) Huizinga, Johan. El Otoño de la Edad Media. Versión Española de José Gaos. Alianza Editorial, S.A. Madrid, 9a. reimpresión 1990 Pág.83.

Ahí surge el movimiento de los dominicos y los franciscanos. Los Dominicos eran los intelectuales de la iglesia y los franciscanos preconizaban una vuelta a los Evangelios. Estos decían que las sagradas escrituras eran suficientes para gobernar a la iglesia y predicaban el ideal de la pobreza. San Francisco ha sido el orador más grande que ha dado la humanidad y la fuerza sola de su palabra - arrastraba a las multitudes; su ideal era fundir en una prédica de amor y de comunión a todas las clases sociales, pero de allí se desprendía un fermento de rebeldía precisamente contra los opresores de los humildes. Hay un notable precedente en los franciscanos, cuando se unían a los campesinos y labraban la tierra; con ellos se unían a los mercaderes, a los artesanos y participaban en sus trabajos. Fueron quizás los precursores del movimiento de los sacerdotes obreros que hubo en Francia: compartían con los trabajadores los distintos aspectos de sus labores y convivían con ellos.

Con ello queda de manifiesto, el carácter profundamente social de la Edad Media y la intensidad de los movimientos y problemas sociales en el otoño medieval.

La Edad Media es una época subyugante, pues aunque esta envuelta en el oscurantismo, es muy rica, muy germinal de nuevas corrientes que surgen en su seno, que estaban en ebullición. Como es sabido, la Edad Media es el resultado de la caída del Imperio Romano que ocasionó el eclipse de la civilización occidental.

El Imperio Romano sucumbió, entre otras causas, por falta de tierras para los campesinos agobiados por las cargas tributarias. No había una distribución adecuada de la riqueza; existía mucho parasitismo en la población urbana, y había perdido la fuerza expansiva que mantuvo en la gran época. Además, irrumpió el cristianismo como una nueva corriente espiritual profundamente revolucionaria, que implantó el principio de la igualdad entre los hombres y la dignificación de la mujer.

Como todos sabemos, Roma era un pueblo conquistador y civilizador, pero sentía desprecio por el trabajo manual; no lo enten-

dían, el trabajo tenía una actividad propia de los esclavos. Con las continuas guerras estaban abandonados los campos, haciéndose improductivos. Los plebeyos tenían incentivos, ya que estaban exhaustos por los impuestos: lo que producían las tierras no les estimulaba. Los hermanos Graco habían intentado radicales reformas con un alcance social y económico: repartir las tierras para crear propietarios entre los campesinos, darles el sentido de la propiedad y de la responsabilidad en el cultivo, y además distribuir los granos a bajo precio entre la mal alimentada población de Roma. Por ello fueron asesinados.

Ese enorme distanciamiento entre la población productiva y la población aristocrática, la población que mandaba y la que trabajaba, fue lo que provocó al cabo la caída del Imperio.

Los esclavos llegaron a significar un poder enorme en la vida económica, ya que a los romanos no les agradaba el cultivo de la tierra ni atender los negocios, y los fueron entregando a los plebeyos y esclavos. Así surgió la paradoja de que, humanizándose el régimen jurídico de los esclavos se estableció la institución de los libertos, "... la manumisión romana que les permitía la emancipación .." (3)

Los libertos llegaron a tener tierras, propiedades, hasta barcos y esclavos a su servicio y constituyeron una extraordinaria fuerza dentro de la estructura del Imperio Romano. No tenían ya esclavos suficientes para el trabajo, y los bárbaros eran gente que tenía instinto de señores, no se avenían a ser esclavos.

A su vez, advienen los grandes principios del cristianismo, que van en contra de la división de castas. Otro gran principio habría de desarrollarse con el tiempo, el de realzar el valor del trabajo complejo de la figura de Jesús, que es hijo de un carpintero.

Ese enorme recorrido histórico conduce a considerar en la

(3) Clément Beltrán Juan B. Derecho Sindical. Editorial, Esfinge. México 1994. Pág. 26

actualidad que el trabajo es el distintivo de la personalidad; el principal mérito que enaltece al hombre. En la Encíclica de Juan Pablo II *Laborum Excersen*, expresa que el trabajo es la fuente de la dignidad humana. El maestro Mario de la Cueva sostuvo que en la relación entre el trabajo y el capital, el trabajo es el que debe ocupar la primicia.

I.3 Evolución del Movimiento Sindical.

En la Edad Media es la época en que los gremios, antecedente remoto de los sindicatos, adquieren una configuración definida, llegan a una estructura completa, tal como seguirían operando en el futuro hasta que en la Revolución Francesa fueron disueltos.

Las primeras corporaciones surgidas en la Edad Media tienen como antecedente las asociaciones griegas, y especialmente, los colegios romanos, pues con el genio organizador de Roma adquirieron una reglamentación muy detallada; los constituían hombres libres de las ciudades, así como siervos diversos. Había colegios de varios tipos y sus reglamentos preveían las funciones de los órganos directivos, el pago de cuotas de los asociados, etc., sin embargo, no hay una vinculación, una continuidad entre los colegios romanos y las corporaciones que existían en la Edad Media, porque desde el siglo V en que se derrumbó el imperio romano hasta principios del siglo XII en que comienzan a integrarse las corporaciones hay un lapso que los desvincula, es un lapso convulso de invasiones, guerras, falta de industrias, de actividades productivas; así como de libertad; en ese ambiente, en esa época oscura, en toda esa larga noche de la Edad Media, no podían surgir las corporaciones de oficio.

Aun en el siglo XII los antiguos esclavos convertidos en siervos de la gleba, los pequeños núcleos de población en las ciudades y la economía rural rudimentaria, no propiciaban tampoco corporaciones muy consistentes. Entonces a la corporación y al gremio -- les unificaban las aspiraciones de libertad, fruto de la revolución comunal, la revolución de los municipios, que se dan en las ciuda--

des de Francia, España e Italia. Comienzan los mercaderes, gente -- de tipo más avanzado, a formar asociaciones corporativas y luego si -- guen su ejemplo los artesanos; los mercaderes son los que van a la -- cabeza, lo que inician el movimiento corporativo. Todo esto va uni -- do al despertar de la vida municipal: los mercaderes sobre todo pug -- naban por recabar una serie de derechos una mayor autonomía en su -- forma de trabajo, mayor libertad también, un mayor desprendimiento -- del feudalismo; esa dicha de libertad unió tanto a los mercaderes -- como a los artesanos en el despertar de la Edad Media, para conflu -- ir en las organizaciones corporativas y gremiales.

Las corporaciones de oficios tenían una inspiración re -- ligiosa y de socorros mutuos, unían a los artesanos de un mismo ofi -- cio o actividad bajo la advocación del santo patrono que los congre -- gaba, a la vez que establecían lazos de solidaridad y de ayuda reci -- proca para los casos de enfermedades o de infortunio, constituyendo -- una expresión típica las cofradías españolas, de las que surgieron -- las llamadas, "...Hermandades unidas por lazos de sangre y de fra -- ternidad..." (4).

Esas corporaciones se convirtieron en gremios cuando, -- junto a los motivos religiosos, adquieren una finalidad de carácter -- económico, la de organizar la producción y el trabajo entre los ar -- tesanos de un mismo oficio. Esta organización se integra en una es -- tructura jerarquizada con el aprendiz, el oficial o compañero y el -- maestro.

En los siglos XII y XIII se desarrollan las corporacio -- nes con organización propias, actividades comunes, cohesión, discipli -- na, escalas gremiales. Dentro de los mismos gremios había jerar -- quías, unos gremios eran más poderosos que otros. De esta manera se -- fue diseñando y dibujando la evolución del movimiento gremial en la -- Edad Media.

Por todo lo anterior es de considerar el derecho como -- una dialéctica entre la lucha y la paz, donde la lucha es el medio --

(4) Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 30.

y lapaz el resultado. La lucha por el resultado se manifiesta fundamentalmente en el derecho del trabajo al advertir que ninguna institución de protección a los trabajadores ha surgido graciosamente, sino merced al esfuerzo de los propios trabajadores. Con ello queda trazado un bosquejo panorámico de la evolución histórica del Derecho del Trabajo, haciendo notar que surge a consecuencia del desarrollo de las organizaciones obreras, pues las instituciones del Derecho Laboral son el resultado de la quiebra del liberalismo económico inspirado en los principios de la Revolución Francesa, ya que esos principios no se aplicaron en favor de los trabajadores, pues la libertad política se convirtió en el libre juego de la oferta y la demanda para que los patrones impusieran las condiciones de trabajo; por lo que el movimiento sindical se produjo para contrarrestar la indefensión en que se encontraban los trabajadores a causa de la revolución industrial y maquinismo que provocaron una concentración masiva de la mano de obra y la proletarización en el mercado de trabajo, originando la conciencia de clase para oponer la fuerza de las agrupaciones sindicales al poder del capital, lo que dio origen a esta rama del derecho.

No debe sorprendernos que una crisis de nuestra civilización nos obligue a hacer un esfuerzo para examinar de nuevo el sitio que ocupan los sindicatos en el Estado Moderno, en el período que va de 1914 a 1945, casi una generación completa, los hechos de la vida diaria han situado todas nuestras costumbres e instituciones más importantes bajo una nueva perspectiva. En 1914 no existía la Unión Soviética, el Seguro Social no había comenzado a asumir sus dimensiones presentes. En 1914 la importancia de la producción en serie y la rapidez de los cambios en la tecnología tenían solamente un mínimo de la amplitud e intensidad que han llegado alcanzar. En 1914 no había nada que ni siquiera se aproximara al grado en que la paz es actualmente la condición del aumento de la producción, la que a su vez, depende del desarrollo universal del crecimiento poder adquisitivo. En 1914 la creencia en la economía planeada sólo se aceptaba por un pequeño grupo de filósofos de la sociología cuyas herejías eran vistas con una mezcla de jocosidad y desprecio.

había obligado a los economistas ortodoxos a darse cuenta de la necesidad de examinar de nuevo los fundamentos mismos de su ciencia. Ningun hombre serio de ciencia volverá a hablar del sencillo orden de la libertad natural con esa graciosa facilidad de convicción que fué una de las razones, cuando menos, de la inmensa influencia que Adam Smith logró sobre el pensamiento humano.

Sin duda, los sindicatos son en 1949 de mucha mayor importancia de lo que en 1914 se consideró probable que llegarían a ser. Tanto en el gobierno como las empresas de negocios pueden, en algunos países, seguir siendo hostiles a ellos, por más que ninguno de los dos pueda permitirse menospreciarlos. Aun las doctrinas jurídicas que las costumbres establecidas desde hace mucho tiempo en una sociedad individualista han autorizado a los jueces para pronunciarse en contra de los sindicatos, lo mismo en los países de derecho consuetudinario como en los de ley escrita han cambiado por leyes resultantes de las luchas políticas, el significado de las cuales es probable que llegue a ser más manifiesto en el futuro. No es exagerado decir que la situación legal de los sindicatos en la actualidad es mucho más relevante y mucho mayor su poder que hace una generación. Indudablemente han perdido algunas de las funciones que antes desempeñaban, o cuando menos algunas de estas funciones han llegado a ser mucho menos determinantes de sus actividades; pero al mismo tiempo han asumido nuevas funciones que, si se las examina, traen consigo mucho mayor responsabilidad social que antes de 1914.

Considero que es digno de tomarse en cuenta que en 1914 sólo un sindicato formó parte del gabinete inglés, en tanto que en 1945 su presencia en el gabinete ha llegado a ser un rango normal en el panorama político, y sin duda alguna es evidente que el éxito en la guerra se debió al poder del gobierno para asegurarse la cooperación efectiva de los sindicatos. Tampoco es menos evidente que el aumento de la complejidad de las relaciones que existen en el seno de las comunidades modernas ha convertido a los sindicatos de las empresas de los servicios esenciales, de los que el suministro del carbón, fuerza motriz y transportes son un ejemplo, en más fundamentales que en cualquier época anterior.

No desyarío al decir que, de todos los organismos de una comunidad como los Estados Unidos o la Gran Bretaña, los sindicatos son los más desconcertantes por su naturaleza y por los propósitos que persiguen. Una escuela sociológica norteamericana, cuyo núcleo es un grupo de hombres de estudio de la Universidad de Wisconsin, ha sostenido que el propósito principal de los sindicatos "...ha sido el dominio de los empleos y ha considerado la aceptación de cualesquiera otros propósitos ya como un error que a la postre tendrá que desvanecerse, o ya como una interpretación equivocada de lo que es hacedero en las condiciones sociales de los Estados Unidos..." - (5).

En la Gran Bretaña la mayoría de los trabajadores fueron convencidos, especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo, y puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuido profundamente la distancia que existía entre el partido Conservador y el Liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los empleos tarde o temprano crearan a las empresas y a los hombres de Estado problemas de imposible solución dentro del marco del capitalismo, si los sindicatos continúan creciendo en número y en poder. La experiencia en la Gran Bretaña desde 1918 ha tenido relativamente poca influencia en el aspecto formal y en los propósitos declarados de los sindicatos de Francia y de Italia. Aún en la actualidad los sindicatos siguen siendo en estos dos países estructuralmente distintos de los partidos socialistas, aunque ha existido una tendencia de los sindicatos a pensar no como miembros de un sindicato, sino como ciudadanos, como los partidos de izquierda, y a votar con ellos.

La situación de Europa se complica, como es aún más complicada en los Estados Unidos, por el hecho de que en casi todos los países la gente de opiniones comunistas se ha propuesto enérgi-

(5) Harold J. Laski. Los Sindicatos en la nueva sociedad. Fondo de Cultura Económica. México 1951. Pág. 11.

camente, y en no pocas ocasiones con notables resultados, influir en los sindicatos y convertirlos, hasta donde les ha sido posible, en instrumentos de sus fines, los que, en último análisis, persiguen el derrocamiento del presente orden social por la Revolución. Nada ha influido tan profundamente en la manera de pensar de los sindicatos, desde que el naciente capitalismo les dio vida hacia principios del siglo XIX, como la Revolución rusa y el éxito del establecimiento del Estado soviético, aunque es muy difícil hacer una estimación de la manera y de los fines con que se ha ejercido esa influencia. "... Ernest Bevin aprobó en 1920, bajo la presión de la opinión pública dominante entre los sindicalistas, el movimiento de la Unión General de Trabajadores para imposibilitar la continuación del apoyo al esfuerzo comenzado principalmente por Winston Churchill para derrocar al gobierno Bolchevique, por el apoyo a diversas formas a sus enemigos, como Denikin y Kolchak en Wrangel, en 1919. Ernest Bevin, con su carácter de secretario de Relaciones Exteriores en el primer gobierno laborista de la Gran Bretaña que tiene mayoría, no sólo está en la vanguardia de la oposición a lo que él cree ser un esfuerzo franco de la expansión comunista llevado a cabo por el gobierno ruso, sino que no hay influencia mayor que la suya en el esfuerzo encaminado a convencer a los sindicatos ingleses de que eviten que los miembros comunistas de su organización adquieran puestos que los capaciten para poner la influencia de los sindicatos en favor de la ayuda a la Rusia Soviética..." (6).

Sin embargo los sindicatos franceses e italianos, sin relación política con el partido socialista y libres en la apariencia de filiación política, son el núcleo más importante del poder comunista en sus países respectivos. La historia es, sin duda alguna creadora de paradojas que parecen surgir para desconcertar al estudioso.

Buena parte del juicio que hagamos del papel que desempeñan los sindicatos en el Estado moderno es probable que esté subordinado a nuestra filosofía del Estado, en el tipo de comunidad na-

(6) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág. 13

cional que nos es conocida en la civilización occidental. Si aceptamos la filosofía de la Rusia Soviética, los sindicatos dejan de ser organismos independientes del gobierno y se convierten, cualquiera que sea su importancia, solamente en uno de los instrumentos a través de los cuales los que dominan el gobierno pueden realizar sus designios.

Los sindicatos quedan subordinados, se les asignan funciones especiales. Las principales personalidades de esas organizaciones son de evidente en la Vida de la comunidad rusa; pero son -- órganos facultados solamente para hacer peticiones al Consejo de Comisarios del Pueblo y a otras dependencias, han perdido la libertad que tenían y sobre todo, el derecho de huelga. Los puestos de importancia decisiva en sus organismos directores están en las manos de los miembros del Partido Comunista, en casi todas las escalas de su actuación, de tal manera que, en términos generales, los lineamientos de la política que han de seguir se determinan por una autoridad que, aun cuando en íntima consorcio con los sindicatos no emana directamente de ellos y difícilmente puede estimarse como directamente responsable de ella. En una palabra, la naturaleza de los sindicatos se determina por el hecho de que actúan en un Estado de partido único en el que, para los propósitos externos de la vida práctica, el Estado y el partido forman una unidad.

Supuesto que este partido es el Estado, la oposición sistemática de los sindicatos viene a ser algo que es difícil no definir como conspiración en contra del Estado. El alcance de la estrategia de los sindicatos no se determina, en consecuencia por la opinión y los sentimientos de sus miembros, sino por los límites de lo que la autoridad Estatal, a través de sus órganos respectivos, está dispuesta a aceptar como conveniente.

Si hacemos una apreciación de esta situación, puede correctamente decirse que las condiciones de Rusia son especiales, en cuanto a que en primer lugar son el resultado de una Revolución Socialista en la que la historia ha puesto de manifiesto la necesidad de mantener hasta ahora la dictadura del proletariado sobre los trabajadores por conducto del Partido como su vanguardia. Cuando la Re

volución Socialista haya alcanzado una posición inconvencible en el interior y en el exterior, los trabajadores pueden esperar que sea menos rígida su sumisión al Partido, que en la actualidad es el verdadero amo de sus actos. A esto se agrega, en parte con acierto de verdad, que los miembros de los sindicatos acogen con benevolencia buena parte de esta crítica que llaman constructiva, es decir, crítica que se les asegura está inspirada en un espíritu de buena voluntad y no en hostilidad hacia ellos. No cabe duda que en cuanto al último nivel de las relaciones entre los miembros sindicados y el manejo de problemas que afectan cuestiones como el volumen de la producción, la técnica que se ha de emplear en ella, el ausentismo, la adaptación de maquinaria que la experiencia de los trabajadores sugiere continuamente, los problemas de preparación vocacional y mejoramiento cultural, no se puede fundadamente dudar que, aceptando como evidente la buena intención, las críticas serán sinceramente acogidas y juiciosamente examinadas, y aún más, se someterán a la consideración de los directores de la fábrica o a sus consejeros con toda la presión que los sindicatos puedan emplear. Además, hasta donde mi observación personal llega, los directores de la industria dan mucha más atención a peticiones de esta naturaleza, que la que generalmente se presta en los Estados Unidos, o en la Gran Bretaña, o en Francia, especialmente por lo que se refiere al progreso técnico. Sin embargo, si se sostuviera que la competencia técnica de una fábrica Rusa está a un nivel mucho más bajo, en lo general, que en los países adelantados de Occidente y que, a despecho de las disposiciones positivas de la Ley Soviética, como por ejemplo las medidas de seguridad contra la pérdida de la vida y los accidentes en las minas, son mucho menos eficaces que en los Estados Unidos o en la Gran Bretaña, me inclinaría a estar de acuerdo. Con todo, creo que es completamente justificado apresurarse a contestar que Rusia ha tratado de hacer que una población campesina en su mayoría, adquiera en una generación costumbres que en otros países se han desarrollado penosamente en más de un siglo de dura experiencia.

Debo decir que una generalización tan amplia como ésta, está expuesta a excepciones de importancia como los largos años ---

transcurridos en Occidente en las que se descuido lamentablemente por atención debida a la prevención y cura de las enfermedades profesionales, como el nystagmus o silicosis que ataca a los mineros. Y, sin género de duda, abrigo la seguridad de que la atención que los sindicatos Soviéticos dan a la preparación de sus miembros después de su ingreso, tanto vocacional como cultural, es mucho más profunda y entusiasta que en las que se imparte con igual fin por los sindicatos en los países Occidentales.

No debe omitirse otro argumento en defensa de la posición Rusa. Se sostiene que en una sociedad capitalista en su mayoría, el antagonismo inherente a los patronos y los trabajadores hace que el papel de los sindicatos sea, ante todo, de carácter defensivo. Los sindicatos defienden el nivel de vida del trabajador contra los ataques que vienen de todos los sectores, especialmente en épocas de depresión.

En aquellos países en que la desocupación es el azote que sostiene la disciplina y en los que el resorte principal del sistema económico es el logro del lucro por los patronos, es completamente natural que los sindicatos defiendan esforzadamente su independencia del poder del Estado, supuesto que éste lo ejerce necesariamente, como consecuencia de su naturaleza misma, en favor de los patronos.

Se sostiene que en la extensión en que el gobierno de un país capitalista puede ser neutral, y más aún, la extensión en que puede ser favorable a los trabajadores, es necesariamente pequeña. -- Tanto la legislación como el ejercicio del poder de una sociedad capitalista están consagrados esencialmente a apoyar a los patronos; es natural, por lo mismo, que los sindicatos insistan en su derecho a una independencia de criterio tan amplia como sea posible, porque -- por lo general los platillos de la balanza se inclinan en sentido contrario al interés de los trabajadores. En un Estado Socialista, en cambio, desaparece este antagonismo. Los Trabajadores y los empresarios participan en un propósito común que da unidad a toda la sociedad. En consecuencia, los sindicatos entonces no sólo tienen una mi

sión defensora, sino también tienen la obligación de cooperar, por los medios a su alcance, en la realización de los fines que el gobierno aspira a llevar adelante en sus planes. No existen divergencias de interés entre los fines de los sindicatos y los del gobierno porque, al realizarse los de este último, los miembros de los sindicatos participan, con su carácter de ciudadanos, de cada porción de bienestar que se hace posible por el incremento de la producción.

En la Unión Soviética los sindicatos han llegado a ser, a un grado que las sociedades capitalistas no pueden entender, un organismo de consulta para realizar los planes gubernamentales en los -- que ellos mismos son los beneficiarios. En caso de que disminuyeran sin justificación el ritmo de trabajo a, más aún, que se declararan en huelga, se causarían daño a sí mismos y no a una clase antagonica a la suya.

Un trabajador en Moscú, puede aprobar con entusiasmo deli rante estas decisiones del gobierno; pero la situación que trato de explicar es que no hay para el trabajador una verdadera posibilidad de que, ya sea por medio del sindicato a que pertenezca, o de hecho por medio de otro organismo cualquiera, exprese su opinión de manera tan explícita que el gobierno la tome en cuenta. "...La relación de los sindicatos con el Estado en la Rusia Soviética da por resultado que en asuntos de esta naturaleza al trabajador se le transmiten decisiones sobre las que no está capacitado para influir, a menos que -- sea funcionario importante del Partido Comunista..." (7)

De lo anterior se desprende que cuando se trata de un trabajador común, no alcanza su bienestar por la influencia que su sindicato pueda ejercer en su nombre, y menos aún por integración suya.

En los países Occidentales no socialistas y que han alcanzado un alto grado de desarrollo industrial, los sindicatos han desempeñado un papel completamente independiente del gobierno, con ex

(7) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág. 20

cepción de aquellos casos en los que, como en la Italia de Mussolini y en la Alemania de Hitler, sus funciones normales quedaron suspendidas.

En la práctica todos los gobiernos tienen facultades parecidas a aquellas de que dispuso el gobierno Británico por virtud de la Ley de Facultades Extraordinarias de 1920, que "... les permite proteger a la comunidad en cualquier situación crítica, y dictar disposiciones para la continuación de los servicios vitales, bajo sanción penal. En más de una ocasión los gobiernos laboristas de Europa han invocado estas facultades en contra de los sindicatos de industrias vitales que se declaran en huelga. Un ejemplo de esto nos lo proporciona la determinación de Briand de romper la huelga de los ferrocarrileros franceses de 1910, llamando a los huelguistas de edad reglamentaria a prestar su servicio militar, a fin de proteger a la comunidad..." (8)

Al respecto es importante destacar de que, cuando en 1948 las minas norteamericanas de carbón fueron intervenidas por el Presidente, se dió orden al sindicato de suspender la huelga, con fundamento en que no era permitida en un industria intervenida por el gobierno.

También debe mencionarse que el sindicato de mineros y -- John L. Lewis fueron declarados culpables de desacato de un mandato judicial y fueron multados por rehusarse a dar terminada la huelga.

Quiero destacar esto por varias razones: primero, porque es un concepto de Estado, ya que supone que el gobierno de una comunidad es soberano, da órdenes a todas las entidades de la comunidad, si así le conviene, y no las recibe de ninguna. Naturalmente éste es el marco jurídico formal de estas relaciones. Es parte de esta teoría que todos los organismos independientes estén subordinados al gobierno, siempre que éste desee hacer patente su subordinación. La razón de este punto de vista reside en el hecho de que ningún otro or

ganismo más que él puede asegurar a la comunidad la continuidad de los servicios vitales, como los de una comunidad de gran desarrollo industrial, de que depende necesariamente su vida tan compleja e in dependiente. En teoría, es un poder que se ejerce sin tomar en consideración de que parte esté la razón en la cuestión de que se trate. Una vez asegurada la continuidad del servicio, el gobierno puede decidir intervenir o no, ya sea para ver que prevalezca el derecho, o para procurar un arreglo por métodos conciliatorios, que las partes en conflicto puedan aceptar. Lograda la continuidad del servicio, naturalmente el gobierno toma en cuenta la posición de un espectador - desinteresado, o la de un árbitro que escucha los argumentos de las partes y dicta una resolución, o aún la de un mediador amistoso que emplea el prestigio propio de sus funciones para poner en ejecución una transacción. De lo que debemos darnos cuenta es de que poco frecuente es que un gobierno que juzga e impone un criterio considere - que es el equitativo. "...El Presidente Wilson hizo esto durante la primera guerra mundial cuando, en vista del inminente conflicto de los ferrocarriles, convenció al Congreso en 1916 a que promulgara la Ley Adamson por virtud de la cual dio a las hermandades ferroviarias, en términos generales, lo que solicitaban, fundando en que su demanda era justa..." (9)

Una declaración gubernamental de esta clase es poco común y cabe dudar si el Presidente Wilson hubiera procedido de esa manera de no haber estado ante una situación anormal crítica. Ciertamente es de dudarse más aún que, de no ser por esta situación anormal, la Suprema Corte de los Estados Unidos no hubiera declarado anticonstitucional la Ley Adamson.

Pero debemos llevar este análisis aún más adelante. Bien sea que un gobierno impida un conflicto en una industria vital, sencillamente prohibiendo toda interrupción de un servicio, bien insistiendo en que haya un período de calma mientras se buscan arreglos, lo importante para nosotros es tomar nota de que a los sindicatos se

(9) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág. 25

les niega el derecho de huelga. Ahora bien, supuesto que el derecho de huelga es quizás el arma decisiva más importante de que dispone un sindicato, su negación, en todos los casos semejantes a éste, arroja luz meridiana sobre un gobierno, como parte neutral en los conflictos industriales. No se ha hecho este ataque, hasta que se promulgó la Ley Wagner en 1935, "...relativa a las armas principales de los patronos: recurrir al cierre, rehusarse a tratar con los sindicatos auténticos y desechar la opinión de que todos los trabajadores pueden ser obligados a aceptar contratos de hambre.." (10)

Esto equivale a decir que, aparte del campo del comercio entre los Estados Unidos de la Unión, como lo especifica la Ley Wagner, los patronos tienen derecho a recurrir al poder del Estado como arma en contra de los sindicatos, en conflictos obreros de industria vital.

La Ley Wagner introdujo un cambio sustancial al conferir al Consejo Nacional de Relaciones Obreras el derecho de obtener la aprobación de los Tribunales para realizar sus propositos, a través del Tribunal del Circuito de Apelación.

Cabe advertir que lo anterior es producto, de que los trabajadores han luchado por espacio de mucho tiempo, la lucha ha estado llena de odio y el choque ha sido peligroso; pero ahora a los trabajadores no se les puede quitar su medio de vida sencillamente porque los patronos le son adversos y porque aquéllos deseen sindicarse. El trabajador ha conquistado también otros derechos; indemnización por desocupación, protección en la vejez y, lo más importante y que es la base de todas sus conquistas, el reconocimiento de que la conveniencia de ganarse su apoyo no interesa solamente al individuo, si no que también es el problema que tienen que afrontar y resolver favorablemente todas las sociedades organizadas, si han de sobrevivir.

En consecuencia, dicho Tribunal reconoce ahora la preten-

(10) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág. 25.

sión de los sindicatos a tener derecho a negar a un patrono el derecho a tomar parte en la vida económica, sencillamente porque el sindicato no tiene simpatías por él. Además permite a los trabajadores tener el mismo derecho arbitrario para dominar la esfera económica - que está bajo su influencia, lo que el trabajador sostuvo por tanto tiempo, con tanta pasión y con tanta justicia, que no debería pertenecer a ningún hombre.

Mi interés en esta cuestión es no solamente señalar el derecho de que cuando un gobierno acepta el punto de vista de que una crisis es inminente en una industria vital, reduce a los sindicatos resp ctivos a una situación de subordinación a sus órdenes. Además, mi manera de ver el asunto es que, hasta donde tengo conocimiento, no se toma esta actitud la iniciativa de un arreglo satisfactorio depende de los patronos.

Esto se demostró de manera muy impresionante en: "...la huelga de acero de 1919 en los Estados Unidos y en la del carbón en la Gran Bretaña, de 1926..."(11).

En el primer caso el intento del Presidente Wilson de imponer la jornada de ocho horas en la industria del acero fracasó por haber terminado la guerra, pero es de mucha significación el que se dejara que la empresa y el sindicato arreglaran sus conflictos como mejor pudieran, como si el gobierno estuviera en la obligación de ser neutral, una vez que pasó la crisis nacional. Sin embargo, los observadores serios de la huelga del acero condenaron energicamente la áspera intratabilidad del del Juez Gary y sus asociados y protestaron por la injustificada jornada que impuso a los trabajadores de las fundiciones.

En suma, llego a la conclusión de que, en una sociedad capitalista en la que un conflicto industrial pueda afectar a la comunidad de manera seria la incidencia de la intervención que cualquier gobierno pueda intentar, exceptuando el caso de una guerra será normalmente en ventaja de las clases ricas y de los que manejan -

(11) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág. 27

sus intereses, y en desventaja de los sindicatos.

Esto es así aún en los países en los que, como en la Gran Bretaña, está en el poder un gobierno laborista, pero que se enfrenta a una situación en la que el sector de la industria poseída y manejada por el gobierno es pequeño, y en el que el carácter distintivo de la propiedad es ser capitalista. En estos casos, en los que el gobierno laborista, en un sentido formal, es el portaestandarte del poder del Estado, de hecho la propiedad concentrada en la propiedad privada y su manejo ponen límites rigurosos al área en la que puede ser empleado el poder estatal. Lo mismo sucede en Francia, en donde el partido socialista forma parte de un gobierno de coalición. En la industria minera este gobierno no puede ceder a las peticiones de los mineros, aunque sabe que la mayoría de ellas son justas y al mismo tiempo no puede cobrar la totalidad de los impuestos de la masa campesina de muchos ciudadanos poseedores de grandes riquezas y de las empresas sin poner en peligro su autoridad.

Sin embargo el cambio es notable en muchos aspectos. Es patente, en parte por el hecho de que las funciones emprendidas hasta ahora por los sindicatos en beneficio únicamente de sus miembros los gobiernos adoptan y las aplican a todos los ciudadanos a quienes puedan afectar. Por ejemplo, es extraordinariamente ilustrativo comparar la actitud general de los Estados Unidos, hacia el seguro en contra de la desocupación en la segunda década de este siglo. Otro dato para formarse un juicio del cambio es la importancia que se concede al voto de los sindicatos.

Naturalmente, en sistemas políticos diferentes, la importancia de ese hecho se manifiesta de diversas maneras. Adviértase, por ejemplo, el contraste entre la actitud de negligente indiferencia que se mostraba hacia los sindicatos por ambos partidos en 1896, con el reconocimiento de la importancia decisiva de Sidney Hillman en las campañas presidenciales de 1936 a 1944, y de buena fuente se dice que uno de los primeros actos del Presidente Truman después de

su victoria de 1948 fué dar las gracias a Philip Murray, por el apoyo que recibió de los sindicatos en esa campaña.

Como nos podemos dar cuenta, desde la terminación de la primera Guerra Mundial, la situación legal de los sindicatos ha cambiado casi en todos los países, generalmente en sentido favorable a ellos. Naturalmente no siempre ha sucedido así. Donde ha habido contrarrevoluciones triunfantes; de manera sobresaliente bajo Mussolini, Hitler y Franco, el cambio de esa situación legal ha sido en su perjuicio. En los Estados Unidos ha habido un movimiento ascendente notable desde 1933; en la Gran Bretaña desde 1919; en Francia, exceptuando los cinco años de ocupación Alemana, desde la seria amenaza de febrero de 1934; en el norte de Italia, desde el derrocamiento de Mussolini en 1943. El cambio es notable en muchos aspectos. Es patente, en parte el hecho de que las funciones emprendidas hasta ahora por los sindicatos en beneficio únicamente de sus miembros los gobiernos las adoptan y las aplican a todos los ciudadanos a quienes pueden afectar. Por ejemplo, es extraordinariamente ilustrativo comparar la actitud general de los Estados Unidos hacia el seguro en contra de la desocupación en la segunda década de este siglo, con la actitud del país en la cuarta década del mismo siglo. Otro dato para formarse un juicio del cambio es la importancia que se concede al voto de los sindicatos.

Hay otro punto de vista importante. Hasta la última generación la habilidad de los sindicatos para atraer a sus filas lo que los norteamericanos llaman trabajadores de cuello blanco, y los ingleses de chaqueta negra, fué pequeña. En la actualidad está en constante aumento, y aunque sería exagerado decir que han desaparecido los recelos que los trabajadores manuales tienen de los trabajadores de cuello blanco, las viejas sospechas comienzan a desaparecer y hay indicaciones que revelan una unión cada vez mayor entre ellos. El Gremio de Periodistas, como la Federación Americana de Maestros, ha tenido una historia que en cierto modo se asemeja a la evolución del capitalismo, por continua sucesión de éxitos y de fracasos estruendo

sos. Sin embargo, tanto el uno como la otra siguen en el sindicato y es probable que ambos estén llamados a tener una participación cada vez más importante en el desarrollo de la legislación social.

De entre los "...sindicatos de intelectuales de la Gran Bretaña afiliados al Congreso de Sindicatos..." (12)

Llama nuestra atención de manera especial, la Asociación de Trabajadores Científicos, que está atrayendo a sus filas la mayoría de los hombres de ciencia y la de los técnicos industriales jóvenes, y muchos de los más jóvenes especialistas en ciencias puras se están afiliando a ella, porque reconocen más y más cada año que todas las ciencias tienen un interés social. El lugar de la ciencia en nuestra vida social sufre grandemente cuando sus cultivadores tratan de retirarse a su torre de marfil y ansían apartarse de la vida real a vida misma irrumpe cada vez más en su retiro, que en otro tiempo tuvieron la esperanza de que pasara inadvertido.

No creo que en casi tres siglos los hombres de ciencia hayan sentido este deber tan interesante como en la actualidad, y considero que es de gran importancia que busquen más y más apoyo a su esfuerzo en los sindicatos. En el grado en que hagan que los sindicatos sean conscientes de la importancia de la ciencia, en el sentido más amplio creo que podrán a la zaga de sus ideales el elemento social que con más probabilidad y más capacidad los libere, por una parte, de la servidumbre de los gobiernos extorsionadores, y por la otra, de la dependencia de intereses que sólo ven en la ciencia y en la tecnología inversiones por cuyo medio se pueden obtener ganancias de los demás.

Contemplando la situación de Francia y de la Gran Bretaña, sobre todo en los aspectos contemporáneos, me parece posible que la asociación del hombre de ciencia y el sindicalista podría ser uno de los medios más seguros que tenemos para proteger del dominio buro

(12) Harold J. Laski. Ob. Cit. Pág.36

grático la independencia de la investigación, y de esa manera poner los beneficios de los descubrimientos científicos a disposición de la humanidad.

Esta unión abre otras perspectivas que debemos estudiar atentamente aunque con brevedad. Apenas necesito hacer resaltar la compleja naturaleza del sindicalismo y la espesa capa de prejuicios, tanto en pro como en contra de él, con que su estudio serio se ha ocupado. Por supuesto, no es simplemente un problema económico la cuestión de la manera como un trabajador de cualquier sindicato puede emplear su poder de regateo, junto con sus compañeros, para lograr las mejores condiciones posibles en su contrato con el patrono. Tampoco es simplemente económico, por estar tan estrechamente relacionados con los métodos de producción, ya sea que se refiera al empleo de maquinaria, ritmo de trabajo, preparación de aprendices, costos de distribución, o lugar que ocupa la organización científica de la producción encaminada a lograr eficacia. Todos estos aspectos económicos, y muchos más, son, sin duda, de importancia sobresaliente, pero considerados aisladamente no nos capacitan mejor para entender el sindicalismo de lo que podemos hacerlo, si sostenemos que es el peor y más desagradable de los monopolios, o como en la propaganda hostil a los sindicatos de la Asociación Nacional de Manufactureros, que es la obra de los agitadores de espíritu diabólico que se proponen destruir lo que, si no fuera por ellos, sería concebido fácilmente como una armonía natural de intereses entre los patronos y los trabajadores. Tampoco se entenderá el sindicalismo si lo vemos, por una parte como la manera evidente de que los grupos de los trabajadores calificados traten de proteger sus intereses propios en contra de los trabajadores de nuevo ingreso en un oficio determinado, o, por otra parte, como el camino más directo descubierto hasta ahora por el que los trabajadores puedan llegar a la realización de las más altas esperanzas y sueños del hombre.

El estudio del sindicalismo, especialmente el de los años recientes, tiene una multitud posible de análisis que lo hace tocar

en algún punto a todas las ciencias sociales. A veces se pone en contacto con alguna de ellas más estrechamente que con las otras, lo que depende en gran parte de las interrogaciones que nos formulemos y del sentido de ellas, o, más aún, de las respuestas que arrojen los hechos analizados.

Quizás todavía sea necesario acentuar que, sin duda alguna los que han estudiado más profundamente el movimiento, lo que se llamaba el problema sindical, no es, empleando sus propias palabras ni sencillo ni tiene unidad. Al contrario, es un complejo de economía política, derecho, ética y problemas sociales, que sólo se pueden entender y ser resuelto conociendo los hechos y la génesis de los puntos de vista del trabajo organizado, en toda su riqueza, variedad, contradicciones y carácter cambiante, y tomando en cuenta este punto de vista respecto de las condiciones y los ideales sociales en desarrollo.

1.4 Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.

En la Constitución de 1917 se hizo presente el proletariado como una clase social y como factor real de poder; la historia de sus luchas se remonta a los principios de la vida comunitaria, pero nunca había logrado el trabajo que se reconocieran y garantizaran sus derechos, ni había alcanzado la categoría de un factor real de poder dentro de la Constitución y del Estado; en 1789 y en 1848, los trabajadores de Francia lucharon por el reconocimiento de sus derechos, pero no lograron penetrar en la Constitución, la que continuó siendo el palacio de la nobleza y de la burguesía; en 1917, la Constitución fue también la casa del proletariado. La elevación de la clase trabajadora a elemento constitutivo de la nueva Constitución produjo una primera e importantísima consecuencia: la Declaración de derechos significó la decisión de los trabajadores mexicanos para que los hombres fueran tratados por los demás como personas; el individualismo, y ése es su enorme mérito, reclamó la libertad del indivi-

duo en contra de los poderes públicos y de las Iglesias y religiones pero la escuela económica liberal lo entregó aislado a los demás hombres y a las fuerzas económicas; la nueva Declaración de derechos -- exigió que cada hombre, particularmente los trabajadores, fuese tratado por los demás como persona; desde este punto de vista, "...la Declaración de derechos de 1917 significó el tránsito del individualismo al personalismo..." (13)

La serie de efectos producidos por la nueva valoración de la persona humana es de una longitud incalculable: desde la época de los Césares romanos, los sistemas jurídicos consideraban que el trabajo humano no era una cosa que se encontraba en el comercio y que podía ser objeto de contratación; el contrato de trabajo del hombre fue contemplado en forma análoga a la relación jurídica que se crea entre dos personas para tomar en arrendamiento un animal o un esclavo: la declaración mexicana destruyó la tradición y, al restituir al hombre su categoría de persona, hizo imposible se le sujetara a las normas que rigen los contratos; las relaciones de trabajo perdió así su vieja naturaleza contractual y se transformó en una institución -- destinada a proteger a los trabajadores.

Todavía queremos relevar una consecuencia más, de alta -- trascendencia para la vida posterior del derecho: los romanos como -- ya sabemos dividieron al derecho en público y privado y los juristas del siglo XIX, en armonía con la concepción individualista y liberal del Estado, hicieron un tabú de aquellas diferenciación; el viejo derecho constitucional, parte principalísima del derecho público, se -- refería íntegramente al Estado, pues en su tercera parte, los derechos del hombre constituían limitaciones a la actividad de los poderes público y los derechos del ciudadano tenían por objeto determinar su participación en la integración de los órganos estatales; las relaciones entre los particulares se regían por el derecho privado, cuyo principio esencial era la autonomía de la voluntad; la explota--

(13) De la Cueva, Mario. La Constitución Política. Editorial Porrúa. 3a. Edición. México, 1985. Pág. 41.

ción de que fueron víctimas los trabajadores dentro de aquel falso sistema fue la causa real de la revolución del proletariado; pues también, la Declaración de derechos de Querétaro forjó una idea nueva y dio un contenido también nuevo al derecho constitucional: la protección al trabajo como dirían los romanos, devino cosa del pueblo y dejó de ser un simple asunto entre particulares; de esta manera, tenemos que el derecho constitucional ya no es solamente según la clásica definición del profesor tapatío Mariano Coronado, la norma que "...fija la forma del Estado, la organización y atribuciones de los poderes públicos y las garantías que aseguran los derechos del hombre y del ciudadano..." (14)

En consecuencia, se convirtió en el derecho de la cosa -- del pueblo; en el futuro el derecho constitucional serviría para regular las relaciones del trabajo, a fin de que los hombres recibieran el tratamiento que corresponde a la persona humana.

La Declaración de 1917 es la nueva idea del derecho y de la justicia emanada de la Revolución; es una idea que encierra una -- de las más grandes transformaciones jurídicas de la historia: en los nuevos derechos del hombre, cuya fórmula esencial podría ser la siguiente: "...el hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía tiene derecho a que la sociedad le garantice un tratamiento y una existencia dignos..." (15)

De lo anterior se desprende el sentido evidente por el -- que se haya podido afirmar que nuestra Declaración de derechos es el nuevo derecho natural: ya que brotó de la vida y de los hombres que cayeron en defensa de ideal y su propósito es la vida, asegurando a cada trabajador su derecho natural a la existencia, pero no a una -- existencia animal, que fué el régimen impuesto por la burguesía, sino a una existencia de persona humana.

(14) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 42.

(15) Idem. Pág. 42.

Los debates sobre el artículo 123 sentenciaron a muerte al proyecto del artículo 27: la Revolución había sido obra de los campesinos y los principios del Plan de Ayala formaban parte del alma del pueblo mexicano; sin duda, las cuestiones relativas a los trabajadores de la industria y del comercio poseían una importancia grande, pero el problema de la tierra era la cuestión social por excelencia: varios millones de seres humanos esperaban en el campo la respuesta a sus luchas, a sus sacrificios y a sus anhelos; tenían siglos de aguardar el triunfo de sus ideales y el retorno a las tierras de que habían sido inhumanamente despojados; esperaban, según el espíritu de su raza, confiando una vez más en la justicia. Los hombres que rodeaban a Carranza, entendieron que la Revolución quería un mundo mejor y más digno para las poblaciones tradicionales y autóctonas de América; se dieron cuenta de que era indispensable, para liberar al hombre, sepultar el último vestigio de la dominación española, a la gran hacienda y a la servidumbre en que vivían los hombres y decidieron revisar cuidadosamente el problema y proponer al Congreso una nueva y radical solución.

El artículo 27 es el antecedente histórico y el complemento del artículo 123, pero en ocasión de éste nació la idea de la declaración de derechos sociales. El artículo 27, por su parte, es otra de las grandes transformaciones sociales y jurídicas de la Revolución.

En consecuencia cabe advertir que los artículos 27 y 123 contienen el pensamiento social de la nueva constitución, son lo propio de ella, lo que determina su originalidad, atribuyéndole la cuspide de nuestra historia constitucional: en ellos alcanza su realización el pensamiento social que se gestó en la Guerra de Independencia y luchó a mediados de siglo con la postura individualista y liberal. No quiere decir que la historia esté cerrada: los artículos 27 y 123 fueron el ideal social de un siglo pero nacieron y lucharon dentro de un mundo que está a su vez en transformación; tampoco desá

parecerán en el futuro, pues en ellos hay algo eterno: el trabajo es un valor fundamental y ha de prestarse siempre en condiciones que aseguren a los hombres dignidad y bienestar. Lo anterior es muy importante que nuestras autoridades actuales no olviden, ya que las nuevas fuentes de trabajo que ha presentado el Tratado de Libre Comercio, en su mayoría presenta mañas laborales, contratando libremente o firmando contratos con sindicatos independientes, con lo que no respetan las Leyes Laborales y explotan prácticamente a menores de edad que con escasos 16 años los hacen trabajar jornadas de cuatro horas y salarios de dos mil viejos pesos, por lo que esos empleos no tienen que ser, con arbitrariedad laboral, ni atentados a las Leyes Laborales.

Pienso que en México debe seguir fiel a su trayectoria ideológica cuyo último fruto son estas reformas: conducir el desarrollo económico dentro de la libertad.

CAPITULO II

El Sindicato.

2.1 La Libertad Sindical Frente al Estado.

2.2 La Independencia de los sindicatos y la Libertad Sindical.

2.3 La Independencia Sindical Frente al Empresario.

2.4 La Organización Sindical.

2.5 Constitución, Registro, Cancelación y Disolución del Sindicato.

2.6 Estructura y Funcionamiento de los Sindicatos.

CAPITULO II.

Los Sindicatos.

2.1 La Libertad Sindical Frente al Estado.

Por un principio de orden, no puedo dejar de mencionar, -- que siendo el hombre libre por la organización que le dio el supremo autor de la naturaleza, no puede abdicar su libertad, sin atentar a esa organización que no puede contradecir. Por consiguiente, la sociedad, los pueblos, las naciones que se forman de seres necesariamente libres, no pueden tampoco abdicar su libertad. Y por esto, todo pueblo, aunque esté avasallado y oprimido y consienta en la opresión, recobra la libertad en el instante en que quiera recobrarla.

La soberanía, pues, es la potestad suprema que nace de la propiedad que el pueblo y el hombre tienen de sí mismos, de su libertad y de su derecho.

En el aspecto interno la Constitución de 1857 tuvo que -- dar satisfacción al pueblo que hizo la revolución de Ayutla, y en su artículo 39 dijo: "...La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo y se instituye para su beneficio. El pueblo -- tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar -- la forma de su gobierno..."(16)

Como podemos observar, el artículo constitucional dice reside y no residió, porque aunque para el establecimiento de un go--bierno delega el pueblo algunas de las facultades de su soberanía, ni las delega todas, ni delega algunas irrevocablemente. Encarga el -- ejercicio de algunas de esas facultades y atribuciones a aquellos -- funcionarios públicos que establece; pero conservando siempre la soberanía, de manera que ésta reside constantemente en el pueblo.

(16) De la Cueva, Mario. La Constitución de 5 de Febrero de 1857. Editorial Porrúa. 3a. Edición. México. 1985. Pág. 516.

El poder público se instituye para el beneficio del pueblo, por que éste, al constituir un gobierno, no instituye un soberano, sino un delegado y como no puede ser que el pueblo quiera obrar en contra suya, sino en su bien, necesariamente el establecimiento y la institución del poder es para bien del pueblo.

El pueblo que queda obligado a conservar irrevocablemente y para siempre la institución y establecimiento del poder, si queda obligado, habría perdido su soberanía, habría abdicado el ejercicio de ella y habría destruido su libertad, para lo que no tiene de recho alguno, supuesto que formándose el pueblo de individuos que, por su organización, tienen que asociarse, sin violación del derecho y la libertad individuales, no pueden renunciarse el derecho y la libertad colectivos.

La doctrina de los derechos del hombre que sirvió de base a la Constitución de 1857 corresponde al más puro pensamiento francés de base de los años finales del siglo XVIII: los hombres son por naturaleza libres e iguales y se reúnen y viven en sociedad, por una parte en virtud de sus inclinaciones sociales, y por otra para asegurar el máximo de libertad de los demás. De esta naturaleza humana y de las finalidades de la vida social derivan los derechos naturales de los hombres, que en esencia consisten en una idéntica esfera de libertad, una especie de recinto sacro, ante cuyos muros deben detenerse el Estado y el pueblo mismo. La organización social, en consecuencia, tiene como misión específica asegurar a cada hombre esa esfera de libertad. De las anteriores ideas derivó el artículo primero del proyecto de Constitución: "... El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales; en consecuencia declara, que todas las leyes y todas las autoridades del país, deben respetar y defender las garantías que otorga la presente constitución..." (17)

Así tenemos que la filiación de nuestra declaración de g

(17) De la Cueva, Mario, La Constitución de 5 de Febrero de 1857. -- Pag. 51B.

rechos no puede ponerse en duda por su texto y, particularmente, si se recuerda el siguiente párrafo de la exposición de motivos del -- proyecto, en el que se cita su fuente de inspiración:

La comisión conoció que un deber imperioso y sagrado, le demandaba una declaración de los derechos del hombre. No se lison-- jea de la perfección, ni presume de original. En los artículos que propone, no verá el soberano congreso sino un resumen de los princⁱ plos adoptados por los mejores publicistas, proclamados en las cons^t tituciones de los países más adelantados en el derecho público, acogi^d gidos también por los proyectos que en diferentes épocas han tenido por objeto reformar nuestra carta fundamental. En su forma, tales -- artículos podrán ser modificados; pero en su esencia, creo que la -- asamblea constituyente los tendrá como primordiales elementos de la vida social, como bases indestructibles, como derechos inherentes -- al hombre, inseparables de su naturaleza. Convencidos de que el ol^v vido o el desprecio de estos derechos, decían los legisladores de -- otra nación y de otro tiempo, "...han sido las causas únicas de las desgracias del mundo, resolvemos exponer en una declaración solemne estos derachos sagrados e inalienables, a fin de que todos los ciu^d dadanos, pudiendo comparar incesantemente los actos de gobierno con el objeto de toda institución social, no se dejen nunca oprimir ni envilecer por la tiranía, y a fin de que el pueblo tenga siempre a la vista las bases de su libertad y de su dicha, el magistrado la -- regla de sus deberes, y el legislador el objeto de su misión..."(18)

En el debate sobre el artículo primero del proyecto, al -- guo de los diputados manifestó que su redacción no era correcta, -- porque los derechos del hombre derivaban todas de la ley y no eran -- anteriores a ésta; pero León Guzmán, uno de los miembros de la comi^s sión, ratificó expresamente la doctrina del derecho natural: "...El hombre es un ser eminentemente libre y eminentemente social; al reuⁿ nirse los hombres en sociedad, convienen en sacrificar un poco de -- su libertad natural, para asegurar la restante; esta parte de la li^b (18) De la Cueva, Mario. La Constitución de 5 de Febrero de 1857. Pág. 519.

bertad que se reservan todos los individuos, es lo que constituye - el derecho del hombre en sociedad; asegurar este mismo derecho, debe ser el fin de las constituciones y de todas las leyes; así, la comisión ha tenido razón al decir que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.

La grandeza del artículo primero de la Constitución de 1857 radica en su ilimitada extensión a todos los seres humanos; no es derechos de ciudadanos, sino derechos del hombre, naturalmente - en armonía con el pensamiento de donde fue tomada la doctrina, pero también en aplicación de nuestra historia constitucional y de nuestra tradición humanista. La Generosidad de aquel artículo primero produjo un tratamiento idéntico para los nacionales y los extranjeros, excluidos, claro está, de los derechos políticos, que persiste en la Constitución de 1917 y que se hizo especialmente sentir en el problema de la esclavitud.

El constituyente, no obstante el rigor del artículo primero, no estaba satisfecho, pues temía las influencias de pueblos poderosos; de ahí que en el artículo 15 estableciera que: "... nunca se celebrarían tratados o convenios en virtud de los cuales se alterarían las garantías y derechos que la constitución otorgaba al hombre y al ciudadano..." (19)

Era la defensa de la persona humana en contra de la política internacional.

No se puede dejar de mencionar, la salvación de los campesinos que Ponciano Arriaga describió respecto de la miseria de los campesinos, y pidió se les dotara de tierras: "... Hay en nuestra República una raza desgraciada de hombres, que llamamos indígenas, descendientes de los antiguos dueños de estas ricas comarcas, y humillados ahora con su pobreza infinita y sus recuerdos de otros tiempos. - Hombres más infelices que los esclavos, más infelices aún que las --

(19) De la Cueva, Mario. La Constitución de 5 de Febrero de 1857. -- Pág. 532.

bestias, porque sienten y conocen su degradación y su miseria. ¿Cómo puede concebirse una República en que el mayor número de sus habitantes son los indígenas, están reducidos a tanta desgracia y a tanta humillación? ¿Cómo se han de establecer y afirmar las instituciones liberales, si hay una mayoría de ciudadanos para quienes la libertad es una quimera y tal vez un absurdo?.. Si se estudian sus costumbres, se hallarán entre los indios instintos de severa justicia y de abnegación para cumplir con los preceptos que imponen las leyes. Y siendo esto así, ¿por qué ha de perder la patria el trabajo, la inteligencia y la producción de tantos hijos? ¿por qué ha de sufrir la humanidad que haya pueblos numerosos hundidos en la degradación y en la infelicidad? Para cortar tantos males no hay en mi humilde juicio más que un medio, y es el de dar propiedad a los indígenas, ennoblecerlos con el trabajo y alentarlos con el fruto de él... (20)

En el artículo 17 del proyecto, la comisión intentó señalar un límite al derecho de propiedad: trataba el precepto de la libertad de trabajo y de industria, y se le agregó un párrafo diciendo que esa libertad, no podría coartarse por los particulares, ni a título de propietarios, pero el congreso desechó la adición.

La cuestión obrera era menos aguda en los años de la Generación de la Reforma, porque la industria no se encontraba suficientemente desarrollada; sin embargo, los hombres que integraron el congreso en el siglo XIX en la Ciudad de Querétaro, entregó en la Constitución de 5 de febrero de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia.

El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a divi-

dir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela -- económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo.

Analizados que fueron, los principios de la libertad, com prendemos ahora, que el principio de la libertad sindical, relaciona do desde luego, con el de la libertad de asociación de los trabajado res para la defensa de sus intereses comunes, es uno de los princi pios fundamentales del Derecho del Trabajo y constituye el punto de partida, de las grandes luchas sociales que registra la Historia de los siglos XIX y XX, para alcanzar las metas que entre nosotros seña la y precisa, el artículo 123 de la Constitución Política, en sus as pectos programáticos.

El derecho de asociarse para defender así mejor sus inte reses y poder lograr la realización de sus legítimas aspiraciones, re presenta una conquista relativamente reciente del movimiento obrero, producto de una larga lucha que culmina con el reconocimiento, por parte de la mayoría de las legislaciones nacionales y de los grandes organismos internacionales de ese derecho que incorporan a sus nor mas y proclaman en las declaraciones que al respecto emiten.

La trayectoria que nos lleva desde la prohibición absolu ta de integrar organizaciones laborales, hasta la situación actual - de plena libertad que ahora prevalece, tiene una etapa intermedia, -- que generalmente se identifica como época de la tolerancia. Estas -- etapas no coinciden cronológicamente en todos los países, y en algu nos de ellos, como en México, sólo se marcan dos momentos: el de la tolerancia y el de la plena aceptación de la libertad sindical, por la sociedad y el estado.

De manera por demás importante, un estudioso de la mate ria laboral de nuestro tiempo, el maestro Juan Bautista Clément Bel tran, quien desempeña el cargo de Secretario General de Consultoría Jurídica, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nos pre--

Jurídica, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nos presenta los siguientes razonamientos: "...La libertad sindical está - consagrada en el Convenio Número 87 de 1948, de la O.I.T. ratificado por México, que conforme al artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo -- 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia... (21)

El Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Del ordenamiento anterior se desprende que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 357 lo siguiente: "...Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa..." (22)

Cabe advertir al respecto, que el artículo 2 del Convenio de la O.I.T. contiene un agregado importante, por lo que hace al derecho de afiliarse al sindicato, partiendo del razonamiento de que una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otro el de afiliarse o no a los mismos; entrañando el primero un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que el segundo desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos. Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley de la materia, que dispone: "...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a formar parte de él. Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en ca-

(21) Climent Veltran, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México 1994. Pág. 57.

(22) Ob. Cit. Pág. 57.

so de separación del sindicato que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta..." (23)

De acuerdo con nuestra legislación, se desglosan en -- dos preceptos: conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 por su parte se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero en el artículo 2 del Convenio 87 ya referido, hay un agregado que no está contenido en la Ley Laboral Mexicana, que dice: con la sola condición de observar los estatutos de la misma.

Siguiendo al maestro Climent, estamos de acuerdo con -- él, cuando expresa, que tal parece que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir deliberadamente ese agregado, suponiendo que va implícito en la formación del sindicato, porque si este es una creación de los trabajadores, y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento en los estatutos, están obligados consecuentemente a cumplir y respetar los mismos.

Esta cuestión como dice el maestro, tiene una repercusión práctica al ejercitarse el derecho de huelga, porque los requisitos para el trámite del emplazamiento están contenidos en -- los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el artículo 441 de dicha ley establece que para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; y en consecuencia, el Secretario General o el -- Comité Ejecutivo de un sindicato, en representación de esa Coalición permanente están facultados para emplazar a huelga, dentro de los objetos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal -- del Trabajo. Pero si los estatutos señalan que se requiere la --

aprobación de la asamblea para emplazar a huelga, y si no se acredita esa autorización, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación de quienes lo suscriben; lo que encuentra también fundamentación jurídica en el artículo 376 de la Ley invocada, que en lo conducente dice:

"... La representación del sindicato se ejercerá por -- su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos..." (24)

Del planteamiento anterior se desprende, que como los estatutos requieren la autorización de la asamblea para el ejercicio del derecho de huelga, la inobservancia de ese requisito implica la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El artículo 359 de la Ley de la materia dispone: "... Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción..." (25)

El artículo 3 de la O.I.T. del Convenio 87 establece: "... Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su -- ejercicio legal..." (26)

Como podemos observar estas disposiciones también tienen proyecciones prácticas en relación con las autoridades jurisdiccionales del trabajo, pues si se pretende impugnar ante ellas la validez de la elección de un comité ejecutivo sindical, care-

(24) Climent Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 58

(25) Ob. Cit. Pág. 59.

(26) Ob. Cit. Pág. 59.

cen de competencia para ello, con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 y en el 359 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2 La Independencia de los Sindicatos y la Libertad Sindical.

Resulta evidente indicar que la primera razón de carácter histórico por lo que hace a la independencia sindical, la encontramos en las asociaciones de compañeros en la época gremial, así como las asociaciones de trabajadores o sindicatos a partir de la revolución industrial, ya que dada su situación se vieron en la necesidad de agruparse para establecer mejores condiciones de trabajo. Así tenemos que los sindicatos representaron la oposición de clases, la lucha de clases que se agudiza a raíz de la revolución industrial y del maquinismo que origina las grandes concentraciones de trabajadores y el desplazamiento de estos por las máquinas, al punto que provocó una reacción para destruirlas haciendo necesario que se agrupasen los trabajadores para establecer con ello una fuerza que contrastase la fuerza del capital al pactarse las condiciones de trabajo.

Por lo que hace a la naturaleza económica. El problema de las clases no obedece a una especulación teórica sino una realidad social. De donde se desprende que los trabajadores en la empresa no deben ser los súbditos sino los iguales del empresario. Ya que en la relación de los factores de la producción reside la motivación económica de la formación de los sindicatos, la que induce a que haya una distribución equitativa en las ganancias y en consecuencia provoca una oposición de intereses entre las empresas y los sindicatos de trabajadores, de ahí que estos deben ser independientes.

Y por lo que hace a la ideología sindical, su razón es la transformación de las relaciones de producción, al cambio social, y con ello implica un contraste de posiciones.

La libertad sindical, la encontramos consagrada por el

Constituyente y consolidada en la Ley de 1931, consiste, ante todo, en el derecho a la existencia misma de las asociaciones de trabajadores. Por eso en su artículo 234 se reconoce expresamente el derecho que tienen aquéllos de formar sindicatos sin que haya necesidad de una autorización previa, en tanto que el artículo 232 establece que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Esta disposición tiene doble importancia, el reconocer a las organizaciones obreras su carácter de instrumentos de lucha y al separarlas claramente de los organismos patronales, con lo que se descarta la existencia de sindicatos mixtos, propios de otros sistemas sociales y de gobierno que no corresponden a nuestras instituciones.

En el propio artículo 234 se reconoce otra libertad en este caso de carácter individual, al determinar que a nadie se pueda obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero esta expresión de libertad, aparentemente tan sólo individual, tiene también una vertiente social y colectiva en el fondo se trata de respetar los principios democráticos que subyacen en toda nuestra legislación sindical; se desea fortalecer a estas organizaciones mediante la afiliación libre y espontánea de sus miembros y también de evitar por esas presiones externas que vean impedidos de formar parte de aquéllas.

La Constitución Política de México, es propia de un Estado democrático y su articulado integra un todo congruente, impregnado de una misma filosofía social, que se refleja en sus diversos conceptos. El artículo 123 es producto de uno de los movimientos sociales más importantes de este siglo y su contenido: Ley, principio y programa, es la cristalización de un conjunto de inquietudes e ideales, que se forjaron en una lucha revolucionaria, para superar las injusticias sociales de una era que no supo evolucionar y cambiar en su momento; el Legislador de 1931, siguió y desarrolló estos principios y dió al movimiento --

obrero organizado el cause democrático que requería para su sano y fuerte desenvolvimiento.

El Legislador de 1931, analizó cuidadosamente las diferentes opciones que se presentaban en el panorama internacional y terminó inclinándose, lógicamente, por aquella que fuera compatible con los principios de nuestra Carta Magna y con la fórmula -- aprobada por la décima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre lo que debe entenderse por libertad de asociación -- y de no asociarse, a elección del interesado. Desechó en cambio -- la modalidad que establece, que la representación exclusiva de la categoría profesional estuviera confiada a un sindicato único de derecho público, oficialmente reconocido y capacitado para contra -- tar el trabajo. El sindicato entonces, se dice en la Exposición -- de Motivos del Proyecto, participa de los derechos inherentes a -- la soberanía, y se eleva a la categoría de órgano del Estado, que dando en cambio sujeto a la autoridad de éste, con el que colabora en los fines del organizar la producción nacional. Pero para -- alcanzar este objetivo, continúa diciendo: sería preciso modificar fundamentalmente nuestra Constitución Política. Es así como -- la iniciativa rechaza un modelo de organización corporativa y ver -- tical, en aquella época adoptado por varios países y reitera su -- vocación democrática, dirigida hacia el logro de la justicia so -- cial.

Pero por otra parte, la ley evita debilitar a las organizaciones sindicales; la acción sindical, piensa el Legislador , solamente puede alcanzar su ejercicio pleno cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indi -- disciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y di -- ficulta el entendimiento de los factores de la producción.

2.3 La Independencia Sindical Frente al Empresario.

Siguiendo el enfoque respecto a este concepto que tiene

el Licenciado Clímént tenemos que la independencia de los sindicatos frente al empresario tiene una doble dimensión. En primer lugar la asociación profesional obrera en la legislación mexicana - debe constituirse por trabajadores, no siendo admisible los sindicatos mixtos, esto es de patrones y obreros, coincidiendo con el planteamiento a que ya se hizo alusión.

Por otro lado, la organización de trabajadores y su actividad no pueden depender del empresario, no está subordinada a él, tal como se define en el Artículo 123 Constitucional fracción XVI: "... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..." (27)

Para el maestro Clímént la razón radica en la ideología ya que existe una distancia abismal entre la ideología patronal y la ideología sindical. Sostiene que la ideología patronal tiende al estatismo, a mantener las cosas como están en tanto que la ideología sindical como ya indicamos con anterioridad tiende a la transformación de las relaciones de producción, al cambio social y eso implica un contraste de posiciones.

Sin embargo para abreviar, se debe decir que la libertad de los sindicatos frente a las empresas es una condición esencial para que aquéllos puedan realizar sus fines. A primera vista parece innecesario insistir sobre este tema, ya que por su naturaleza misma la organización de trabajadores son precisamente instrumentos de defensa de los derechos de aquéllos frente a los patrones. Pero tanto los Legisladores como los integrantes de O.I.T se han interesado en diversas ocasiones en este tema, por considerar que algunas veces, los sindicatos han sufrido serias deformaciones en su funcionamiento, al verse presionados por sus empleadores. Por esa razón, la Ley de 1931 prohibió a estos últimos, en la fracción III de su artículo 112 que obligaran a los trabajado-

res por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

En el transcurso de los años el movimiento obrero mexicano se ha fortalecido considerablemente, pero en aquellos días y aun actualmente, no incluían en sus filas a todos los trabajadores particularmente a muchos pertenecientes a la pequeña industria. Por causas, algunas pequeñas agrupaciones se resentían de una marcada debilidad y estaban expuestos a sufrir limitaciones a su libertad de acción, por presiones sufridas en el mismo centro de trabajo. La ley fue determinante al respecto y estableció la prohibición a que hicimos referencia; ésta ha pasado, adicionada con ideas del Convenio 98 de la O.I.T. a la legislación vigente. Determinando que que da prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos.

2.4 La Organización Sindical.

En primer término tenemos que la organización de los trabajadores en sindicatos está en la base de la contratación colectiva y en el contrato colectivo, es una de las instituciones más importantes del Derecho del Trabajo. No es éste el lugar apropiado para extendernos sobre el contenido y el significado de esa institución, pero sí es conveniente señalar su estrecha vinculación -- con el movimiento sindical, sin cuya existencia, sería prácticamente imposible su actual desarrollo. Así lo vio la Ley de 1931 cuando en su artículo 42 declaró que el contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

La contratación colectiva ha alcanzado en el transcurso de los años un lugar muy destacado en el campo de las relaciones obrero patronales y su evolución se encuentra íntimamente vinculada a la del movimiento sindicalista. En la Gran Bretaña y en los

Estados Unidos, sus organizaciones laborales, las trade unions, - frecuentemente denominadas solamente unions, han encaminado su acción, sobre todo, a la negociación colectiva, en tanto que consideran a la legislación, más bien como un medio para facilitar y - suplir en algunos aspectos a la contratación colectiva; en cambio en muchos países Europeos las asociaciones sindicales, ponen un mayor énfasis en promover la legislación, para consolidar nuevos valores que gradualmente se van obteniendo, sin por ello dejar de prestarle, desde luego, a la contratación colectiva, la atención - que amerita.

En México puede afirmarse a este respecto, que la situación se presente equilibrada, pues las organizaciones sindicales, especialmente las que tienen un carácter nacional, se interesan constantemente en las reformas legislativas y, desde luego, - también en la contratación colectiva a nivel de empresas o bien, en los términos de la ley anterior, en la celebración de contratos declarados obligatorios en una industria y en una región de terminada; la Ley vigente, modificando los procedimientos y alcances de este último sistema, introdujo la figura del Contrato Ley.

Se debatido con frecuencia en torno a las modalidades y alcances que desde el punto de vista normativo de creación de - derecho objetivo, tiene la contratación colectiva en la que interviene básicamente jurfdicas que no pertenecen al Sector Público, salvo en lo tocante al trámite del depósito del documento. Pero - más que formular una reflexión teórica sobre este interesante tema, lo que se pretende destacar, es que la participación sindical en la contratación colectiva constituye un ingrediente, cuya importancia no puede desconocerse, en la dinámica y actualización - del Derecho del Trabajo.

La Ley vigente a partir de 1970, ha incorporado a su texto numerosas disposiciones, cuyo origen puede encontrarse en la contratación Colectiva.

Las normas de esta última, surgen generalmente de la experiencia acumulada en los centros de trabajo y conjuntamente con el reglamento interior, contribuyen a lograr la buena marcha de la unidad económica en que rigen, beneficiando así no solamente a sus integrantes sino a la sociedad en general, que se encuentra interesada en el funcionamiento eficiente de esas unidades económicas.

La Ley que se analiza no es ajena a estas preocupaciones y propósitos. Al consolidar la libertad de asociación para los trabajadores al desarrollar y fortalecer los principios que sirven de sustento a las libertades sindicales, contribuyó destacadamente al mantenimiento de la paz social y a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, como lo quería el artículo 260 de aquel ordenamiento jurídico y como lo que se sigue postulando la legislación vigente, al consagrar la contratación colectiva como un medio para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora dentro del marco de derechos sociales que incorporó, a nuestra Carta Magna, el Constituyente de Querétaro.

El legislador de 1931 se mostró reticente en lo que concierne a las libertades políticas sindicales y en el artículo 249 estableció la prohibición a los sindicatos de intervenir en asuntos políticos. Esta posición pudo derivar de interpretaciones restrictivas sobre el verdadero campo de acción de las organizaciones obreras y la relación tan estrecha que existe, entre la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y la participación de sus asociaciones en la toma de decisiones políticas.

El movimiento obrero, como todos los grandes fenómenos sociales está inserto en el marco general de la sociedad a la que pertenecen; su evolución condiciona y es a su vez condicionada por la transformación de aquélla, y en todo momento se manifiesta su decisión y propósito de participar en las decisiones que conducen a metas y criterios fundamentales, de carácter político, que afecten el desenvolvimiento de la Nación de la que forman parte.

ten el desenvolvimiento de la Nación de la que forman parte.

Los trabajadores ejercen en lo individual sus derechos - ciudadanos con base en la Constitución Federal y en las Constitu- ciones estatales. Pero las grandes organizaciones obreras, plan- tean temas e inquietudes de carácter general o colectivo a la pro- blemática que formulan. Esta realidad que ha vivido el país desde hace muchos años, llevó al Congreso de la Unión por iniciativa del Legislativo, a derogar en 1940 la disposición contenida en la frac- ción I del artículo 249, que mencione anteriormente y las organiza- ciones sindicales participan ahora, sin restricciones en la vida - política del país, formando en ocasiones un importante sector de los partidos políticos nacionales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue una meta y un -- punto de partida. Durante su vigencia constituyó un sistema inte- grado y coherente de disposiciones laborales, que encauzo las jus- tas demandas de los trabajadores y permitió mediante la contrata- ción colectiva, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y - Arbitraje y la Jurisprudencia del más alto Tribunal de la Nación , el logró de nuevas conquistas laborales que han quedado definitiva- mente incorporadas al patrimonio económico y jurídico de la clase trabajadora mexicana.

Pero también es punto de partida de un horizonte legis- lativo más amplio, que es el que ahora conocemos. Sus normas inter- pretatorias y desarrollaron el pensamiento del Constituyente de 19 17, pero como todo ordenamiento legal, fue susceptible de sufrir - reformas y actualizaciones y finalmente se le sustituyó por otro - cuerpo jurídico. Por ello, el Ejecutivo Federal, en su iniciativa- de la nueva Ley Federal del Trabajo expresó: "... los autores de- la Ley Federal del Trabajo, pueden estar tranquilos, porque su -- obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue - destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado -

el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores..." (28)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una vigencia de cerca de 39 años. El país para el que fue diseñada cambió considerablemente durante ese lapso; la población creció enormemente; la economía pasó de una etapa de subdesarrollo a otra caracterizada -- por un proceso de intenso desenvolvimiento, especialmente en el sector industrial, público y privado; las empresas alcanzaron proporciones que no había podido imaginarse el Legislador en aquellos días. Estos fenómenos se acentuaron más aún en los once años transcurridos a partir de la entrada en vigor de la actual ley laboral y sin embargo, la filosofía, los generosos principios y criterios que llevaron al Constituyente de 1917 a redactar el artículo 123, debidamente interpretados por nuestra primera Ley Federal del Trabajo, conservan su valor esencial. La legislación se modificó en varias ocasiones, mediante oportunas reformas y adiciones a su texto original. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia enriquecieron con sus laudos y ejecutorias los criterios y los alcances de la norma escrita, ampliando de este modo los horizontes de la clase trabajadora mexicana.

Así mismo, cabe destacar que la Ley de 1931 establecía los sindicatos gremiales, los de empresa, los industriales y los de oficios varios. En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció también los sindicatos de industria que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas. Esta disposición vino a llenar el vacío que se formó no por falta de visión del Legislador, sino por la evolución y avance económico del país y hacia necesario un fortalecimiento de las organizaciones sindicales a fin de que no pudiera desprotegerse al trabajador frente a los grandes capitales.

(28) Lanz Duret, Fernando. El Ejercicio de las libertades Sindicales en la Ley Federal del Trabajo de 1931. S.T.P.S. Pág.86.

El sindicato profesional está en la base misma de nuestra vida social.

Para la clase trabajadora es el medio por excelencia para conquistar un mejor estado social. La asociación permite al trabajador salir de su aislamiento, lo enseña a discutir los problemas de su profesión y a defender junto con los suyos, los intereses de las personas que ejercen igual actividad, desarrollándose - la solidaridad de la clase.

El sindicato hace más armonicas, justas y ordenadas las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, permitiendo - elaborar con el contrato colectivo de trabajo, una formula continua de paz entre las clases. Tres sujetos de derecho deben distinguirse: el individuo, la asociación y el Estado. El problema consiste en determinar cuáles son las relaciones que entre ellos pueden existir.

Por lo que hace a las relaciones entre el individuo y - las asociaciones, cabe en primer término hablar de las que deben establecerse entre la organización profesional y los miembros de la profesión.

Es posible, sacrificando la libertad del individuo al - interés colectivo, imponer como obligatorio el ingreso al sindicato de su profesión a todas las personas que desarrollan una misma actividad o actividades similares o conexas.

Sin imponer la obligación de ingresar a una asociación, se puede sin embargo establecer que la representación exclusiva de la categoría profesional esté confinada a un sindicato único de derecho público, oficialmente reconocido y capacitado para contratar el trabajo. En sindicato entonces participa de los derechos inherentes a la soberanía y se eleva a la categoría de órgano del Estado.

En los términos que está concebida la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de la libertad de asociación. Existe una fórmula satisfactoria de lo que debe entenderse por libertad de asociación, ésta es la que fue aprobada en la primera votación por la Décima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: "... Libertad tanto para los trabajadores como para los patrones de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organización por ellos -- elegida para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieren a su condición de trabajadores y de patrones, no obstante, a salvo la libertad de no asociarse..." (29)

La reglamentación de las obligaciones y derechos que los sindicatos tienen para con sus miembros, en principio debe quedar encomendada a las organizaciones mismas. Sólo se obliga a los sindicatos a dar publicidad a sus estatutos, y se toman algunas medidas para proteger a sus miembros contra posibles abusos de las directivas, obligando a éstas a rendir cuentas, por lo menos cada seis meses.

Las relaciones de las agrupaciones obreras con el patrón o con agrupaciones patronales se rigen por el contrato colectivo de trabajo, y en caso de controversia, por las normas que fijan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Derecho del Trabajo no desconoce la existencia e importancia del capital, ni niega sus derechos, pues afirma en el artículo 123 de la Constitución Mexicana que el capital no es el igual del hombre, es un simple conjunto de útiles puestos a su servicio; al afirmarlo el Constituyente de Querétaro tenía en mente -- que la libertad de trabajo no es la facultad de vender la propia

(29) Valdés Amézquita, Roberto. La Estructura y la Práctica de las Relaciones Colectivas de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo 1931. Ed. S.T.P.S. México. 1981. Pág. 96.

persona; es el derecho del hombre a decidir su destino en la vida económica y la garantía de que a nadie se puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento y sin una justa retribución.

El artículo 123, la Constitución Mexicana instituye los derechos sociales o derechos de la clase obrera. Esta idea se plasmó por el Constituyente ante gran oposición de los juristas de la vieja escuela, quienes conservaban la idea de que una constitución debe contener únicamente las normas para la organización del Estado más no cabía en ella la reglamentación de los contratos de trabajo, por ser parte del Código Civil, la fuerza social en Querétaro a estos conceptos fue incontentible y las bases del nuevo derecho del trabajo quedaron plasmados en la Carta Política, sobre todo porque los derechos de la clase trabajadora contenidas en el artículo 123 tienen como fundamento la naturaleza humana y son el camino para -- realización efectiva de los derechos individuales del hombre, que ya estaban contempladas en los primeros artículos de la Carta de -- Querétaro.

Nunca fue intención del legislador de Querétaro reglamentar en sus últimos detalles las normas de trabajo en la Constitución, en ella sólo quedarían asentadas las bases elementales del Derecho Laboral, serían leyes federales reglamentarias las que se ocuparían de la segunda labor.

Si bien es cierto de que el artículo 123 original dio la facultad de crear leyes reglamentarias del trabajo a las legislaturas de los estados, los cuales en su gran mayoría procedieron a hacerlo y su producto estaba plagado de fallas, puesto que dichas legislaturas no tomaban en cuenta al expedir dichas leyes ni a la legislación común en vigor ni las necesidades sociales de la región -- puesto que estaban inspirados en legislaciones extranjeras alejadas de la realidad mexicana, también lo es que en 1921 el Ejecutivo Federal se vio en la necesidad de promover reformas constitucionales--

tendientes a declarar de jurisdicción federal la legislación del trabajo.

Consecuencia de esto como ya sabemos fue la reforma a la Constitución de la República en el sentido de que se facultó únicamente al Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del trabajo. Producto de lo anterior fue la expedición por parte del Congreso de la Unión de la Ley del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931.

Difícil es al individuo defenderse de forma aislada en contra del poder del capital y aun logrado el triunfo, éste le beneficia directa y únicamente a él, quedando a un lado la repercusión social que llevan implícitas las normas de trabajo; y así en el artículo 123 quedó contemplada la libertad de coalición que es la primera garantía recogida por dicho artículo y se considera que es a los trabajadores lo que a la libertad de reunión a los ciudadanos; de ahí que la Constitución Mexicana fuera la primera en el mundo que estableció que la asociación profesional, como un derecho público de los trabajadores frente al Estado y los empresarios sirve para democratizar la vida de la empresa y hace posible la justicia social, ya que la Fracción XVI, citando al maestro Mario de la Cueva, "... es además, un derecho de los trabajadores frente a los empresarios y significa que los patrones están obligados a reconocer y negociar con la asociación profesional..." (30)

Así mismo el maestro de la Cueva continúa diciendo que la empresa sería, en el porvenir el centro de dos fuerzas sociales la organización obrera y el patrono; y la paz y el derecho de la empresa resultarían de la mutua comprensión y, sobre todo de la justa protección de los beneficios, y si el capital se negara a reconocer y negociar con la Asociación Profesional Obrera, interveniría el Estado para obligarlo y señalar lo que, en justicia deba

(30) Valdés Amézquita, Roberto. Ob. Cit. Pág. 97.

darse al trabajo.

Derecho fundamental de los trabajadores, que debe ser ejercido a través de una coalición de los mismos, lo es la huelga, la que siendo un derecho de la mayoría obrera frente al patrón persigue la satisfacción de intereses colectivos que no individuales, mediante la cual los trabajadores tienen posibilidad de suspender los trabajos, temporal y legalmente, en una empresa, hasta obtener la satisfacción de sus demandas. Es, sin olvidar los antecedentes, proyectos llamados de 1928 de Portes Gil y la Secretaría de Industria, precisamente en la Ley del Trabajo de 1931, en la que se establecieron las bases para conjugar las ideas del Constituyente -- del 17 para el logro pleno de este derecho.

Por otra parte y en forma paralela al derecho de huelga, el Legislador da al patrón la posibilidad de solicitar la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la que según nuestra legislación nacional, puede obedecer a diferentes motivos, así, el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo señala, además de -- otras, como causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, también llamados paros, y en relación con ellos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sentado jurisprudencia, en el sentido de que: "... los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa no pretenda decretar un paro, debe, ante todo, solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción, con citación de los trabajadores afectados..." (31)

(31) Valdéz Amézquita, Roberto. Ob. Cit. Pág. 98.

Una diferencia substancial entre la Legislación vigente y la Ley del 31 es que ante ese tipo de suspensión temporal de trabajo, mientras aquélla en forma expresa señalaba que ante un paro declarado lícito el patrón no estaba obligado a pagar sueldo o indemnización, mientras en la actual también en forma expresa se establece el pago de una indemnización a los trabajadores, tomando en consideración la duración probable de la suspensión, así mismo, limita dicha indemnización a un mes de salario.

En cuanto a la reanudación de la relación de trabajo, el artículo 431 autoriza a los sindicatos a solicitar cada seis meses se verifique la subsistencia de las causas que originaron la suspensión y de no subsistir las mismas se ordene la reanudación, haciendo la publicidad necesaria para el efecto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 cumplió en su momento histórico con la función social y jurídica que requería, tuvieron que pasar largos años para que fuera abrogada ya que los derechos sociales no son estáticos sino dinámicos y su evolución es producto de la realidad socio-económica.

Nuestro actual sistema no hubiera podido avanzar de no haber contado con el fundamental apoyo de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo de 1931; rindámosle pues, homenaje a aquellos que hicieron posible con su honradez moral y visión política.

2.5 Constitución, Registro, Cancelación y Disolución del Sindicato.

Para la constitución de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo, exige determinados requisitos que se contienen en el capítulo relativo y por otra parte los tratadistas han devidido los requisitos en el de fondo y forma.

Los requisitos de fondo son los que se refieren a la

constitución misma del grupo que pretenda obtener el registro, a la calidad de las personas y a la finalidades del mismo.

De lo anterior se desprende que solo las personas físicas pueden obtener el carácter de trabajadores y por tanto solo éstas pueden constituirse sindicatos. Caso contrario a los integrantes de los sindicatos patronales, ya que éstos, pueden ser tanto personas físicas como morales.

Como requisitos de forma tenemos el procedimiento y las formalidades de los sindicatos.

Estos requisitos se encuentran claramente establecidos en la Ley Federal del Trabajo en su Título VII, capítulo II. Ahí se refiere concretamente al número de trabajadores para constituir un sindicato y por último el señalamiento de las autoridades ante las cuales se debe realizar los trámites para el reconocimiento de las organizaciones sindicales.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 374 de la Ley de la materia, los sindicatos que han reunido los requisitos y que como consecuencia fueron reconocidos legalmente, son personas morales y tienen capacidad para efectuar todo tipo de actos jurídicos, es decir ya son sujetos de derechos y obligaciones y -- por lo tanto pueden ya representar los intereses del grupo de trabajadores que lo integran, teniendo su mejor manifestación en la firma del contrato colectivo de trabajo que celebran en representación de todos los trabajadores que están reconocidos como miembros así como en la vigilancia de su cumplimiento.

Registro.- Los requisitos formales están señalados en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: "...Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local

a cuto efecto remitirán por duplicado: una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de organización y el de actas salvo lo dispuesto en los estatutos..." (32)

Ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato, por considerar que contraviene lo dispuesto en el artículo 359 de la Ley Laboral: "...Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción..." (33)

Sin embargo, el requisito de registro es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de Comercio, sin que el Estado intervenga en la organización interna de esa sociedad.

También se ha discutido acerca de si el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, y esta controversia ha quedado ya resuelta, en el sentido de que tiene carácter meramente de clarativo, en los términos de la contradicción de tesis número 18/90, sustentada ante el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, de 9 de septiembre de 1991; la cual establece que: la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de -

(32) Clément Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 72.

(33) Idem. Pág. 73.

fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva. Dada su importancia, la transcribimos a continuación:

"... Sindicatos. Los legitimados para promover el amparo contra la negativa de su registro son sus representantes, no sus integrantes en lo particular. El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplen con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo - que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus afiliados.

Varios 18/90. Contradicción de tesis sustentada entre el Segundo - Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, 9 de septiembre de 1991. Tesis de Jurisprudencia 15/91 de la Cuarta Sala. Gaceta No. 46 del Semanario de la Federación.- Octubre de 1991. Pág. 19...." (34)

Al respecto, el artículo 366 de la Ley Laboral enumera los requisitos para el registro de los sindicatos y esta enumeración es limitativa, no pueden exigirse otros, a saber: "... Artículo 366: El registro podrá negarse únicamente: I.- Si el sindicato-

(34) Clément Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 72

no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II.- si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva..." (35)

Ahora bien, el último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelva dentro de un término de 60 días; pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades, conforme al artículo 368 de la Ley Laboral.

Cancelación.- La cancelación del registro se produce según

jamente por los casos previstos en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: "...Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente: I.- En caso de disolución; y II. Por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro..."(36)

El artículo 370 de dicho ordenamiento, agrega al respecto: Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

Cabe advertir que estos preceptos tienden a darle seguridad jurídica a los sindicatos; de manera que para cancelar el registro es necesario promover un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde después de ser oído y vencido, la Junta dictara resolución.

A su vez, el artículo 379 establece: Los sindicatos se disolverán: I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

La fracción I de este artículo se refiere a la disolución voluntaria del sindicato, o sea la autodisolución, por la voluntad mayoritaria de las dos terceras partes de sus miembros, como una expresión de la autonomía sindical. Aunque no está previsto en las normas estatutarias señaladas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, creo que debiera convocarse a una asamblea extraordinaria para adoptar esa decisión, con el quórum necesario para sesionar y resolver, estando debidamente autenticada el acta de asamblea; debiendo remitirse la misma a la Secretaría del Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para la cancelación del registro.

(36)Clímént Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 74.

Sin embargo, cabe advertir que en algunas ocasiones los propios dirigentes del sindicato disueltos han demandado erróneamente al Tribunal Laboral la disolución y cancelación del registro -- del sindicato, exhibiendo el acta de disolución, por estimar que -- debería ser aprobada por la autoridad jurisdiccional del trabajo.

Al respecto, se estima que la finalidad del artículo -- 370 es proteger la autonomía sindical contra la injerencia de particulares o de terceros que pretendan la disolución, suspensión o cancelación de su registro por la vía administrativa, la cual implica decisiones de la autoridad sin mediar un procedimiento jurisdiccional para respetar la garantía de audiencia del sindicato -- afectado. De ahí que lo dispuesto en este precepto signifique el cumplimiento del convenio número 87 de la O.I.T., relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que en su artículo 4 establece: Las organizaciones de trabajadores y de empleados no están sujetas a disolución o suspensión por vía -- administrativa.

Disolución del Sindicato. - La Ley Federal del Trabajo - de 1931, en su artículo 252 dispone en cuanto a la disolución de los sindicatos las siguientes: I.- Por transcurrir el término fijado en acta constitutiva o en los estatutos; II.- Por realizarse el objeto para que fueron constituidos, y III.- Por el voto de las -- dos terceras partes de los miembros que los integren.

Con las reformas que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, fué desechada la causal contenida en el numeral II por no -- ser correcta, ya que si es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses el objetivo de un sindicato, es fácil concluir que -- éste nunca se realizará en forma definitiva, mientras subsistan -- las relaciones de trabajo. Por otra parte de los anteriores, se -- desprende que resulta absurdo fijar en los estatutos un término para la existencia de dichas organizaciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 379 expresa como causales para disolver un sindicato las siguientes: I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren, y II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Analizando así lo anterior, podemos decir, que el efecto de la disolución de un sindicato, es que éste se liquide de acuerdo con lo que dispone el artículo 380 de la Ley de la Materia que dice: que en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma en que determinen sus estatutos y a falta de disposición expresa pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existe, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por último la doctrina ha dividido en dos grupos las disoluciones sindicales a saber, voluntaria y necesaria, la primera incluye al haberse cumplido el término de duración fijada en los estatutos y por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran y la segunda o necesaria, se justifica toda vez que la Ley exige determinados requisitos para otorgar el registro sindical, mismos que debe tener todo sindicato durante su vida jurídica y es obvio que si deja de tener alguno el sindicato debe disolverse.

Por un principio de obligación respecto al tema no podemos dejar de mencionar otro aspecto importantísimo, en cuanto a el efecto de la continuidad de las condiciones de trabajo. Se trata de la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato de trabajo, y se extingue el sindicato titular del mismo. Esta situación no está prevista en el capítulo II del artículo séptimo de la Ley Laboral vigente, que atañe a los sindicatos, sino en el capítulo siguiente que concierne al contrato colectivo de trabajo, toda vez que el artículo 403 dispone: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titu

lar del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Así tenemos, que el artículo 402 protege en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, al decir: Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Es preciso observar que en la Ley de 1931 no estaban previstas estas situaciones, y carecía de normas para proteger a los trabajadores ante el vacío de la representación sindical que ostentaba la titularidad del contrato colectivo. La Ley de 1970, con los preceptos citados vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la prestación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se le atribuya; conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la Ley Laboral.

2.6 Estructura y Funcionamiento de los Sindicatos.

El órgano supremo para la normatividad del sindicato, radica en la asamblea constitutiva, ya que en ella se origina el nacimiento del sindicato mismo, y los estatutos aprobados por la asamblea constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida de la organización.

El Convenio Número 87 de la O.I.T. establece en su artículo 3, que las organizaciones de trabajadores y de empleadores -- tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa.

ma de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Al respecto el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, señala las normas que deben regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos como un imperativo legal para garantizar los derechos individuales de sus afiliados y el interés social; sin perjuicio de que puedan agregarse por la asamblea otras normas, siempre que no contravengan las disposiciones legales.

La fracción VIII del artículo 371 de la Ley Laboral, señala varios quórum: a).- En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, podrán solicitarle que hagan la convocatoria los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; b).- si la directiva no convoca dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacerlo, en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección; c).- las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos (o sea, la mayoría absoluta).

De lo anterior se desprende, que dichos requisitos constituyen un imperativo legal, por lo que los estatutos no pueden alterar el quórum exigible.

Esto nos obliga recordar al maestro Mario de la Cueva - cuando relata una curiosa historia acerca de que la Comisión que elaboró el proyecto de la Ley Laboral de 1970, "... indicaba en el mismo que el 25% de los afiliados de un sindicato o de una sección podrían convocar a asamblea extraordinaria en caso de que no hiciera la directiva del sindicato, pero esa idea original la modificó la Cámara de Diputados, por dos razones: 1.- Por considerar que-

era un número pequeño que propiciaría asambleas de carácter extraordinario no siempre justificadas; y 2.- Que deberían señalarse - los casos imprevisos en que podría solicitarse la convocatoria de tales asambleas..." (37).

El maestro mexicano critica la modificación que se hizo al Proyecto ya que en él se establecía la facultad de solicitar - de la directiva que convocase a la asamblea señalando las cuestiones que lo ameritaban, y de no convocar dentro de los diez días siguientes podían hacerlo los solicitantes; o sea que dejaba abierta la iniciativa de convocatoria a los afiliados que representasen el 25% del total, para cualquier asunto importante o urgente; en tanto que con el texto modificado por el dictamen de la Cámara de Diputados, queda restringida esa facultad a que la directiva no lo haya hecho conforme a sus estatutos.

Al respecto, otro aspecto muy importante, además del quórum, a que ya aludimos, es el de la votación. Pueden haber distintas maneras de votación, por aclamación o con el brazo en alta; identificándose la persona y tomando el nombre de cada uno de los votos. Otro problema crucial, consiste en que el voto sea público o secreto.

El maestro Guillermo Cabanellas, se refiere a la forma en que debe desarrollarse la asamblea; y señala que el voto secreto debe operar en decisiones de gran trascendencia, por ejemplo, en la votación para una huelga, o en los casos de expulsión sindical de un trabajador, para que hubiese absoluta libertad de la emisión del voto. Cabe advertir que se ha sugerido también el voto secreto en los recuentos para determinar la mayoría de los juicios de titularidad del contrato colectivo, a que se refiere el artículo 389 - de la Ley Laboral. Esta cuestión ha sido muy controvertida manifiesto

(37) Clément Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 82.

...tándose el pro y el contra de ambos procedimientos.

Siempre se alega que el voto secreto es la expresión pura de la democracia, pero también contrariamente, que propiciaría la manipulación del mismo, porque habría posibilidad de analizar las objeciones a los participantes en el recuento, pues el artículo 931 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, señala: Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

En consecuencia, el voto verbal tiene el inconveniente de que puede haber coacción sobre los votantes, pero permite la prueba de objeciones al recuento. Otra regla al respecto es que el voto tiene que ser emitido personalmente y no por medio de representante.

También es importante la cuestión relativa al acta de la asamblea pues no puede esperarse para su autorización a la asamblea subsiguiente, en los casos de que la importancia de los acuerdos motiven su aplicación inmediata. Al respecto las actas de constitución del sindicato y de elección de la directiva suelen formularse y autorizarse en el mismo acto en que se toma la decisión.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 251 establecía que sería responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. La comisión elaboradora del Proyecto de la Ley de 1970 consideró innecesarias estas disposiciones porque son principios generales del derecho que operan conforme al artículo 17 de la misma.

CAPITULO III

III.- Las Convenciones Colectivas.

3.1 La Naturaleza de las Convenciones Colectivas en el Derecho Mexicano.

3.2 Estructura del Contrato Colectivo.

3.3 La Cláusula de Exclusión.

3.4 El Contrato- Ley.

3.5 La Huelga en el Procedimiento Laboral Mexicano.

3.6 La Empresa en el Derecho Laboral.

Las Convenciones Colectivas.

3.1 La Naturaleza de las Convenciones Colectivas en el Derecho Mexicano.

Al respecto se establece como fuente de derecho obrero la Ley, y como supletoria de ésta, la costumbre que tanta importancia tiene tratándose de una disciplina jurídica que todavía no alcanza su madurez. A falta de Ley de costumbre, los casos deben decidirse de acuerdo con los principios que se desprenden de la legislación del trabajo, es decir, se faculta al intérprete para usar del procedimiento llamado de analogía, no simple medio de interpretación de la Ley, sino fuente independiente, cuyo fundamento radica en la necesidad que siente el espíritu de una igualdad jurídica según la cual a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho. Y debe entenderse por analogía, la que desarrolla los principios contenidos en germen en las disposiciones legales positivas y la que aplica las reglas lógicas que animan todo el conjunto de un sistema legal.

Cuando no pueda derivarse de la Ley del Trabajo o de la costumbre un precepto para resolver determinado conflicto, quedan todavía los principios del derecho común. Es cierto que la legislación del trabajo tiene un carácter especial que la distingue de las demás disciplinas jurídicas; pero no podrá negarse que el derecho es un todo armónico que expresa las necesidades éticas, sociales y económicas de una organización jurídica, y que el derecho obrero no puede dejar de tomar en cuenta esos principios, de los cuales es tan sólo un elemento.

En el derecho obrero especialmente, tiene cabida la ---

aplicación del criterio de la equidad en sus dos acepciones, para la resolución de todos los conflictos, y particularmente de los -- que revisten un carácter económico.

Cuando el tribunal arbitral sea llamado no a determinar el alcance de una obligación impuesta por el contrato o por la ley sino a fijar las nuevas condiciones, según las que ha de prestarse el trabajo, encontrará que ni la ley ni la costumbre pueden darle orientación.

En la equidad la que aplicando el sentimiento de justicia, o bien tomando en consideración todos los elementos de carácter económico y social que en el caso concurren, pueden obtener -- los datos necesarios para determinar la participación que en los beneficios de la producción debe corresponder al provecho y la que debe corresponder al salario.

Merced al contrato colectivo de trabajo, las relaciones entre patrones y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, sino discutida, -- aceptada y convertida en inviolable por las partes mismas.

El contrato colectivo no es solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El contrato colectivo de trabajo no se encuentra reglamentado en el artículo 123, nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes al trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, como las llamadas tarifas mínimas, establecidas principalmente en la industria textil, y ha sido después definido y reglamentado por la

costumbre.

El proyecto de la Ley respeta esas costumbres que han dado al contrato colectivo entre nosotros características propias

Se establece desde luego que sólo un sindicato de trabajadores y no un grupo desorganizado, puede celebrar el contrato colectivo. No se ha querido dar a los empresarios un arma contra los sindicatos, concediendo a los grupos no organizados personalidad para celebrar el contrato.

En seguida se estatuye que sólo el sindicato que tiene inscritos como miembros suyos a la mayoría de los trabajadores de una empresa, tiene el derecho de celebrar el contrato colectivo, en razón del mayor interés y la mayor responsabilidad que se le suponen para representar a la profesión dentro de la empresa.

Las ventajas del contrato colectivo de trabajo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión. De otra manera, no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: el de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

Se sanciona como ilícita la cláusula llamada de exclusión, cuya validez ha sido negada por los tribunales de otros países en cualquiera de las formas que puede revestir, bien cuando hace obligatorio el empleo de los trabajadores sindicalizados, o bien cuando obliga al patrón a recurrir a las agencias de colocaciones del propio sindicato para reclutar su personal, o bien, por las personas que deben desempeñar el trabajo.

A esta cláusula, sin embargo, se le da el carácter de facultativa, como lo ha sido hasta la fecha entre nosotros, y no de obligatoria, y se le ponen como únicas limitaciones, el respeto a los derechos adquiridos por la minoría no contratante, cuyo interés, el sindicato mayoritario está obligado también a defender.

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

Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción.

Sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violación, el contrato colectivo puede llenar plenamente el fin de la misión económica y social. De las muchas sanciones propuestas en teoría, o puestas en práctica por legislaciones extranjeras: sanciones de carácter penal, sanciones relacionadas con el seguro contra la falta de trabajo, obligaciones de los sindicatos para constituir fondos de reserva para que en ellos se haga efectiva la responsabilidad, ninguna se considera susceptible de ser implantada en nuestro país, o de amoldarse a nuestras costumbres industriales. Se ha conservado como única sanción jurídica la de obligar a la parte que viole el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por la violación, en los mismos términos que en el derecho común.

Pero la garantía más eficaz del contrato colectivo que da entre nosotros, como en la mayoría de los países, en la serie

dad de los sindicatos profesionales, que cada vez adquieren conciencia más clara de su responsabilidad moral, y en la acción rápida de los tribunales de trabajo para imponer su cumplimiento.

A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus elementos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fabricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.

Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que juzgue conveniente su implan

tación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional.

No hay temor de que se tache de contraria a la constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan, no es una garantía del individuo.

Originalmente el contrato colectivo bajo el sistema -- contractualista se aplicaba únicamente a los trabajadores que es taban sindicalizados dentro del ámbito del contrato, como todavía está ocurriendo en algunos contratos colectivos europeos, pero en México se aplica a todos los trabajadores de base, inclusive a -- los empleados de confianza, según el artículo 183 de la Ley de -- la materia. De allí que la aplicabilidad del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa, corresponde al principio de generalidad de la norma, que tiene ribetes de Ley.

Un paso ulterior fue el de los contratos ley, que cons tituyen la expresión más alta de la igualdad de condiciones del trabajo. En consecuencia, hay que considerar que el contrato co-- lectivo es una fuente del derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas, en las empresas o estableci-- mientos que abarque, según lo define el artículo 386 de la Ley Fe deral del Trabajo.

Cabe hacer notar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un verdadero contrato con arreglo a la no ción clásica, en virtud de que constituye un principio fundamen-- tal del contrato el estar regido por la voluntad de las partes -- que lo celebran, y producir efectos jurídicos limitados a las mis mas partes; en tanto que en el contrato colectivo de trabajo, la voluntad de las partes contratantes, esto es, del sindicato y de los patrones, no puede modificar las normas del contrato colecti

yo, una vez establecida, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la ley. Y por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo, como ya quedo indicado se aplican a personas que no son parte en el contrato, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entren al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo (artículo 396 de la Ley de la materia).

De ahí que la complejidad de esta figura se haya resumido en la frase de Carnelutti, diciendo que tiene cuerpo de contrato y alma de ley.

Es contractual en su origen, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le pueden oponer contratos individuales que lo contraríen, en perjuicio de los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados, aun cuando no intervengan en su celebración, produciendo esos efectos de ley por ministerio de la ley misma, pues le son reconocidos en el sistema jurídico positivo (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo).

Constituye el resultado de la negociación directa entre el capital y el trabajo, reflejándose la experiencia vivida en la empresa, y en las sucesivas revisiones va evolucionando el contenido de sus cláusulas de acuerdo con el dinamismo económico y social en su complejo normativo sobre jornadas, salarios, descansos y vacaciones, así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral, concernientes a prima de antigüedad, participación de utilidades, fondo de ahorro, becas, capacitación y adiestramiento, etc., pudiendo decirse que tiende a --

ser la expresión de una verdadera democracia jurídica que crea las normas laborales de la empresa.

En virtud de que este punto es muy amplio, voy a concluir con dos aspectos de gran actualidad para el mismo en el siguiente sentido.

Contratos colectivos de trabajo. Legitimación para demandar individualmente la infecicacia jurídica de una cláusula que pueda implicar renuncia de derechos laborales.

Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993, Unanimidad de cuatro votos. Tesis de Jurisprudencia 35/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 69 Septiembre de 1993. Pág.19.

La tesis que antecede posiblemente deja sin efecto criterios jurisprudenciales establecidos por la Suprema Corte de Justicia, al tenor siguiente:

Contrato colectivo de trabajo, la acción de modificación del, no es individual, sino colectiva. Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tiene acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados.- Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala. Pág. 51.

Ejecutoria. Contratos colectivos, modificación de los. El contrato debe cumplirse a lo expresamente pactado, sin que pueda ser modificado parcialmente a virtud de acciones individuales - ejercitas por quienes carecen de legitimación.D-875/59,Petroleros Mexicanos, 5 de septiembre de 1960.

Ahora bien, la resolución de contradicción de tesis citada, sostiene que los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula -- del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma se lesiona sus derechos laborales fundamentales; ya que en tal supuesto, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Investigación Administrativa en la Rescisión de la Relación de Trabajo a sus Empleados de Confianza.

Sobre esta cuestión se han sustentado dos tesis contradictorias; la primera sostiene que a un empleado de confianza -- también son aplicables las cláusulas del Contrato Colectivo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro-Social con sus trabajadores, el cual dispone en el artículo primer párrafo de la cláusula 55 que ninguna rescisión de contrato que no haya sido procedida de investigación en los términos del propio contrato colectivo tendrá validez. Y la cláusula 1/definiciones, del apartado investigación, estatuye que la averiguación de hechos imputados a los trabajadores, se efectuará por el Instituto invariablemente con la citación previa e intervención del sindicato y de los interesados; sin ser impedimento para lo anterior que el obrero no sea sindicalizado, ya que la última cláusula citada no hace reserva alguna en cuanto a esa calidad del trabajador.

Amparo directo 230/87. 10. de octubre de 1987. Informe 1987. Tercera Parte. Volumen I. Tribunal Supernumerario en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 364.

En sentido contrario aparece la tesis sustentada en Amparo directo 9144/92 de 21 de octubre de 1992, del Cuarto Tribu-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

nál Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta sos tiene que en los términos del punto número 12 de la cláusula núme ro 12, así como en la cláusula número 13 del Contrato Colectivo - de Trabajo, el sindicato tiene intervención en la creación de nue vas plazas de confianza, pudiendo objetarlas aportando las prue bas, en cuyo caso el instituto está obligado a retirar a dicho - trabajador; del cual se desprende que el sindicato debe velar por los intereses de los trabajadores de base. Por ello considera fió gico que el sindicato debió comparecer a la investigación adminis trativa que se hizo a los actores, a fin de que los defendiera, - tratándose de empleados de confianza.

En consecuencia, debe considerarse que no se requiere la intervención del sindicato en el caso planteado.

3.2 Estructura del Contrato Colectivo.

En el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo defi ne el contrato colectivo de la siguiente manera: "...Es el conve nio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos de patrones, con ob jeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos..."(38)

Cabe observar, que ahora existe la modalidad de que se refiere no sólo a empresas sino a establecimientos.

A su vez el artículo 16 de la Ley de la Materia da una definición de la empresa y del establecimiento, en los siguientes términos: "...Para los efectos de las normas de trabajo, se en- tiende por empresa la unidad económica de producción o distribu-

(38) Climent Boltran Juan B. Ley Federal del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V.. México. 1990.Pág.252.

ción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". (39)

Al respecto cabe advertir, que la empresa es una institución sumamente compleja, que presenta distintas proyecciones, ya sea considerada desde el punto de vista económico, sociológico, mercantil, fiscal o laboral. Su estructura no estaba configurada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Constitución, se refiere a la empresa sin definirla, tomándola como una noción dada en la legislación común, sin que ésta tampoco proporcione un concepto unitario, sino aplicado a uno de sus aspectos. Así, la Ley de Quiebra, en su artículo 204, Fracción I, alude a la empresa como unidad económica y destino jurídico de los bienes que la integran

En el artículo 16 de la Ley de 1970 define ya el concepto jurídico de empresa, e introduce el de establecimiento, expresando al respecto la Exposición de Motivos lo siguiente: "...la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa considerada como la unidad superior". (40)

Sin embargo, se debe entender que la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado; organización realizada por el titular o sea, el empresario, sobre el personal de la

(39) Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 59.

(40) Idem.

negociación y sobre el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, o sea, sobre la hacienda comercial o fondo de comercio. Lo anterior nos obliga a señalar los siguientes elementos a la empresa: A).- El empresario, a quien corresponde la organización de los factores que la integran, así se entiende que empresa es sinónimo de organización de los factores de la producción, capital y trabajo, en manos del empresario; B).- El personal que por estar subordinado al titular, existe en la empresa la organización de un trabajo ajeno y C).- La hacienda o fondo de comercio, esto es, el patrimonio que se integra con los bienes materiales o inmateriales, como un todo unitario.

Ahora bien, la proyección de la empresa en el Derecho Laboral presenta dos aspectos fundamentales: I.- La empresa como sujeto de la contratación, que conduce a determinar si tiene o no el carácter de patrón, de lo cual depende la existencia de la relación obrero patronal y las responsabilidades laborales inherentes. En caso afirmativo, se equiparan los términos empresa-patrón que en definitiva confluyen en la noción jurídica esencial del patrón, como titular de la empresa en las relaciones laborales. II.- La empresa como patrimonio, sujeto a la efectación jurídica derivada de las responsabilidades laborales, lo que presupone acreditar que el titular de la empresa tiene el carácter de patrón; y, en caso afirmativo, determinar el fondo patrimonial afectado por las obligaciones laborales.

En este segundo aspecto la empresa no se identifica -- con el patrón, sino que aparecen como entidades distintas, pues en tanto que el patrón indicado en el punto anterior, tiene autonomía para organizar los factores de la producción y es el sujeto activo en la estructura de la empresa, la empresa-patrimonio, constituye el sujeto pasivo encontrándose dualmente subordinado; en cuanto al empresario, por su facultad de disposición y de mando sobre el conjunto de la empresa; y en cuanto a los trabajadores, respec

to a sus derechos sobre la empresa como fuente de trabajo. En este sentido, armonizando el interés patronal inherente al riesgo de la inversión y a la iniciativa directora, que es también trabajo y no solo capital, con el interés social que representa la protección del derecho de los trabajadores, que en cierto modo constituye también un derecho patrimonial, cabe perfilar la evolución del antiguo concepto de empresa orientada hacia una comunidad de trabajo.

Finalmente cabe hacer la anotación que el empresario entraña el poder económico que ejerce el dominio empresarial, y se polariza en el accionista o accionistas mayoritarios. El elemento empresarial no tiene localización jurídica en la empresa para el derecho laboral, salvo que su poder se exteriorice en funciones directivas o ejecutivas, y entonces, además de inversionista, asume el carácter de organizador de la empresa.

Este razonamiento parece no decir nada, pero cuando la unidad económica-jurídica cede ante la realidad de que los establecimientos operan como entidades patronales independientes, pueden celebrar por separado contratos colectivos estableciendo condiciones de trabajo distintas a las que rigen en los demás establecimientos y aun a la empresa misma. Lo que significa que aunque en orden interno carecen de autonomía jurídica (y tampoco pueden tenerla en el aspecto económico y técnico, a pesar de la definición legal, porque actúan con facultades delegadas de la empresa), sin embargo, para los efectos laborales tiene no solo autonomía técnica sino también económica y jurídica, pues asumen plenamente el carácter de sujetos de la relación laboral; y esta personalidad, con las responsabilidades inherentes, se la confiere la Ley Federal del Trabajo al otorgarle expresamente facultades para celebrar contratos colectivos de trabajo (artículo 386) e intervenir como patronos en los procedimientos de huelga (artículo 929), para destacar solamente algunos aspectos significativos entre las atribuciones patronales que les otorga.

En cuanto a la estructura del contrato colectivo, tenemos que para el caso de huelga se establece la forma en que se reanudarán las labores, así como la situación jurídica de aquellos -- trabajadores que hubieren sido despedidos y que tienen derecho a reincorporarse. En este punto dice el licenciado Clímént que el -- maestro Mario de la Cueva no aclara una cuestión que es importante pues el derecho de huelga no puede contemplar la facultad del patrón para decidir si los trabajadores vuelven o no al trabajo. Una vez que la huelga ha terminado por acuerdo entre las partes, o por arbitraje, el derecho a reanudar el trabajo es una consecuencia inherente a la naturaleza de la huelga. Cabe hacer notar una vez más que el despido de los trabajadores individualmente considerados no puede ser objeto de huelga, y si se invocara podría conducir a la inexistencia de la huelga. Lo que ocurre en ocasiones es que el motivo real de la huelga es el trasfondo de la presión del sindicato para lograr que trabajadores despedidos y que siguen juicios individuales demandando la reinstalación, mediante el procedimiento extraordinario de huelga en el que se invoca un objeto aparente de la misma, obtengan su reinstalación al trabajo, que constituye la finalidad subyacente de la huelga.

Otro aspecto trascendental se presenta con los salarios caídos, el sector patronal considera que no se justifica hablar de pago de salarios caídos como solución a una huelga, sin haber llegado al procedimiento de imputabilidad o arbitraje, mediante el laudo que declare que la huelga es justificada. Pero esto responde a un concepto formalista del procedimiento de huelga, pues si como resultado de la presión legal ejercitada mediante la huelga se llega a un convenio que dé por terminada la misma, es consustancial al propio convenio resarcir a los trabajadores en la proporción -- que se pacte, los salarios que dejaron de obtener durante el periodo de la suspensión de labores.

Los elementos normativos en el presente caso, están com

prendidos en el artículo 391 de la Ley Laboral, que señala cuales son los requisitos que debe contener el contrato colectivo, y aun que este artículo mantiene esencialmente los mismos requisitos de la Ley de 1931, incluye algunas modalidades importantes. La Ley de 1931 decía que el contrato colectivo debería contener la demarcación territorial que abarcase el mismo; técnicamente ha mejorado esa redacción en el artículo de referencia, el cual alude a ella, porque el contrato colectivo no puede estar sujeto a una demarcación territorial, ya que las actividades de la empresa puede realizarse en un determinado Estado o en cualquier otro lugar de la República y no estar sometidos a esa limitación, por lo que ha sido suprimida. Otra expresión de la Ley de 1931 que se ha eliminado, consiste en que hablaba de determinar la intensidad y calidad del trabajo, requisito que implicaba una anfibología pues -- permitía exigir a los trabajadores una calidad de trabajo difícil de precisar y podía ser un pretexto para justificar la rescisión de los contratos de trabajo individuales; por ello, la única norma que existe actualmente en ese sentido reside en el artículo -- 134 de la Ley de la Materia, en cuanto a que el trabajador ésta obligado a prestar el servicio con esmero y calidad apropiada, es decir, en una forma normal. Otra modalidad que difiere en la regulación del contrato colectivo por tiempo fijo, por tiempo indefinido t para obra determinada. La terminología de la Ley Laboral -- vigente señala el contrato colectivo por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, y por obra determinada de acuerdo con el artículo 397.

A las modalidades mencionadas cabe agregar otra no prevista en la Ley Laboral, pero que opera en la práctica, que consiste en los contratos colectivos sujetos a condición. Por ejemplo, se emplaza a huelga por firma de contrato colectivo, en los términos del artículo 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, al concesionario de restaurantes que proporciona servicios -- alimentarios dentro de los laboratorios, y en tal situación no se

puede determinar el tiempo de duración del contrato colectivo que se celebre con el sindicato emplazante, porque el funcionamiento del restaurante está sujeto al término de la concesión; entonces cabe establecer un contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, sujeto a una condición resolutoria, porque si se rescinden la concesión al propietario del restaurante no puede seguir manteniendo las relaciones de trabajo, aplicándose las reglas contenidas en los artículos 433 al 436 de la Ley Laboral.

Conforme al artículo 386 de la Ley de la Materia, los presupuestos del contrato colectivo son fundamentalmente dos: la existencia de uno o varios sindicatos y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, aunque en la práctica los contratos colectivos se individualizan entre un sindicato y un patrón, pudiendo ser éste una empresa o uno o varios establecimientos de la misma.

Resulta interesante destacar que un sindicato que cuenta con varios afiliados que prestan servicios a una empresa o establecimiento determinados, está facultado para solicitar la celebración de un contrato colectivo de trabajo, y si el patrón se rehusa podrá exigirlo mediante el emplazamiento de huelga, con fundamento en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; lo que significa la facultad de imponer la celebración del contrato colectivo por un sindicato minoritario. Además, la coalición carece de representatividad para solicitar la celebración del contrato colectivo, en virtud de que corresponde a una etapa ya superada de agrupación esporádica o circunstancial de los trabajadores, al institucionalizarse en el sindicato como agrupación permanente. Esto se encuentra confirmado en el artículo 441 de la Ley Laboral el cual dispone que para los efectos de la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. Cuando concurren varios sindicatos dentro de una empresa para la celebración del con

trato colectivo, la Ley Federal del Trabajo establece el principio de la sindicación plural; pero a la vez opera el principio mayoritario dentro de la empresa.

Por ello cabe concluir que la mayoría obrera del sindicato no es un requisito indispensable para solicitar la celebración del contrato colectivo, ya que puede ser minoritario, e inclusive si el patrón se niega podrá exigirlo mediante el ejercicio del derecho de huelga; pero si se requiere esa mayoría para la permanencia del sindicato como titular del contrato colectivo, pues la pérdida de la mayoría declarada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ocasiona la pérdida de la titularidad -- del contrato colectivo de trabajo, que obtendrá el sindicato mayoritario, conforme a lo dispuesto en el artículo 389 del citado ordenamiento, siguiendo el procedimiento especial consignado en el artículo 892.

Para darle mayor claridad, paso a comentar un caso práctico que tiene la Junta Federal, y cuyo planteamiento jurídico es el siguiente:

DEMANDA DE UN SINDICATO GREMIAL DENOMINADO "ASOCIACION SINDICAL DE PILOTOS AVIADORES DE MEXICO, EN CONTRA DEL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AERONAUTICA, SIMILARES Y CONEXOS, DE LA R.M., POR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO-DE TRABAJO VIGENTE EN SARO, S.A. DE C.V., OSTENTANDO ESTE ULTIMO LA TITULARIDAD DE DICHO CONTRATO.

Al respecto, cabe tener en cuenta las normas legales - conducentes de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 388, establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: "... III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria podrán los primeros celebrar un contrato colectivo -

para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria..." (41)

De dicho precepto se infiere que cuando concorra un sindicato gremial con otro industrial, y ambos pretenden separadamente la celebración del contrato colectivo con una empresa determinada, corresponderá al sindicato gremial el derecho a obtener la celebración de un contrato colectivo gremial, siempre que tenga la mayoría de los trabajadores del gremio en esa empresa.

Ahora bien, el artículo 389 de dicho ordenamiento establece la perdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produciendo la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

De este último precepto se desprende que el sindicato gremial puede obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo específicamente gremial, cuando concorra con un sindicato industrial y el sindicato gremial tenga la mayoría dentro de la misma profesión en la empresa del caso.

En consecuencia, una vez celebrado el contrato colectivo con un sindicato industrial, el derecho a obtener el cambio de titularidad únicamente puede asistir a un sindicato gremial cuando éste tenga la mayoría de la totalidad de los trabajadores de la empresa del caso; porque el artículo 389 expresamente señala que la pérdida de la mayoría produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo, y no de una parte de él. En caso contrario, se admitiría el derecho a obtener la titularidad del contrato colectivo por un sindicato gremial minoritario dentro del conjunto de trabajadores de la empresa de referencia.

Al respecto, cabe citar la siguiente ejecutoria: EJECU

(41) Clímént Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 254.

TORIA.

Contrato colectivo, derecho de la titularidad. El síndi
cato industrial que deja de contar con la mayoría de trabajadores
 al servicio de la empresa, deja también de ser el legítimo titu
lar del contrato colectivo de trabajo, pasando este derecho al --
 que demuestre tener la mayoría, pero para que tal cosa suceda, es
 necesario que promovido un conflicto ordinario, ante la autoridad
 competente y como resultado de una acción ejercitada en tal senti
 do por el sindicato que crea tenerla, así se decida... Amparo dí
recto 527/56, Sindicato Industrial Mártires de San Angel del Ramo
Textil y Conexos, 28 de marzo de 1958.

También es oportuno invocar en lo conducente el expe---
 diente del juicio de titularidad IV-237/90, promovido por ASPA en
 contra de la empresa AEROCALIFORNIA, S.A. DE C.V., y el SINDICATO
 DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE DICHA EMPRESA.

3.3 La Cláusula de Exclusión.

Pretender hacer una investigación minuciosa y profunda
 de los antecedentes históricos de las cláusulas de exclusión sin
dical, sería demasiado; bástenos por el momento señalar que algu
nos autores establecen que el principio de éstas cláusulas se lo
calizan en el régimen corporativo en el que sólo a los maestros ,
 previa autorización de la corporación, les estaba permitido abrir
 un taller y a la vez les impedían emplear en su taller a oficia--
 les que no fueran miembros de la corporación. No podemos estar de
 acuerdo con esta idea ya que las corporaciones perseguían otra fi
nalidad; las cláusulas sindicales tuvieron que nacer en un medio
 típicamente clasista y en plena lucha social.

El primer antecedente que tiene noticia en el Derecho -
 Mexicano, es la inclusión de la cláusula de exclusión por ingreso

en el contrato colectivo firmado por la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, en el año de 1916. Desde entonces y promulgada la constitución de 1917, el movimiento a favor de la citada cláusula, se intensificó en toda la República logrando los trabajadores implantarla en multitud de contratos colectivos.

La primera disposición legal que sanciona en forma más clara la cláusula de exclusión por ingreso lo encontramos en la ley reglamentaria del artículo 123 de fecha 8 de diciembre del año de 1928, de nuestro Estado cuyo artículo 38 decía: "... Cuando determinado trabajador obligado en contrato colectivo se separe de su trabajo de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 16 de esta Ley, los representantes del Sindicato podrán proponer desde luego de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrón dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado " (42)

En el proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio con motivo de la reforma Constitucional que retiraba la competencia a las Legislaturas de los Estados para regular en materia de trabajo y se la otorgaba al Congreso de la Unión, se mencionaba ya a la cláusula de exclusión por ingreso, misma que según se expresaba debía ser aceptada por las partes del contrato colectivo; dicho proyecto, no incluía la cláusula de exclusión por separación, posteriormente se hizo mención de ella, primero en la Ley de 1931 y luego en la nueva Ley Federal del Trabajo.

La inclusión de dichas cláusulas en las referidas leyes ha constituido un incentivo para los sindicatos obreros, que al obtener su declaración legal, ha traído como consecuencia que los líderes abusen de ellas y que llegen a actos que repugnan constituyendo una verdadera tiranía sindical. Por lo que respec

(42) Regnier Gómez, Jose Luis. La Cláusula de Exclusión y su Naturaleza Jurídica. U.A.E.M. México 1983. Pág.9.

ta a las Legislaciones Extranjeras como son: Francia, España y - Alemania se inclinan por el desconocimiento de la legitimidad de estas cláusulas porque consideran que atentan contra las garantías consignadas en sus Constituciones.

Respecto a la terminología, la mayoría de los autores del Derecho del Trabajo denominan a las cláusulas sindicales en la cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación; creó que la primera denominación empleadas y que corresponde a la cláusula de exclusión de ingreso, es contradictoria, pues si la cláusula es de exclusión no puede serlo al mismo tiempo de ingreso, y la segunda o sea la cláusula de exclusión por separación, es redundante, pues si la cláusula es ya de exclusión resulta obvio que tal exclusión devendrá por separación, por tales motivos es de proponerse que debe llamársele cláusula de -- "admisión" y cláusula de "exclusión" por ser una terminología más correcta; terminología que adopta por otra parte el Maestro Alberto Urbina en su Nueva Ley Federal del Trabajo.

La cláusula de admisión está definida en el artículo -- 395 de la Ley vigente, que establece: "...El contrato colectivo -- podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como -- trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante". (43)

Esta disposición se traduce, por cuanto es obligación-- del patrón de cubrir todos los puestos vacantes que se presenten en su empresa con personal afiliado al sindicato titular del contrato colectivo; esta interpretación es desde luego restrictiva, y podría pensarse que el legislador únicamente previó un aspecto de dicha cláusula. Creó que eso no puede ser cierto, si entendemos la redacción establecida en otros artículos de la Ley como lo

(43) Regnier Gómez, Jose Luis. La Cláusula de Exclusión y su Naturaleza Jurídica. Pág. 12.

son el 388, 396 y 398 que disponen que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa aunque no sean miembros del sindicato que lo celebró, es decir que el Legislador tomó en consideración las dos posibilidades de la cláusula de admisión y sólo para puntualizar que podía pactarse la obligación de contratar con trabajadores de un solo sindicato, se expresó en ese sentido en el artículo 395, sin que ello excluya, repito, la posibilidad de la admisión de trabajadores sindicalizados en general, o sea, que pertenezcan a diferentes agrupaciones. El Maestro Ignacio Burgoa nos dice respecto de esta cláusula en estudio que es: "... un requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada y cuya carencia no engendra la imposibilidad de -- que esa misma persona, se dedique a la actividad que más le convenga".(44)

Así tenemos, como ya indicamos con anterioridad, que cuando concurren varios sindicatos en la celebración de contrato colectivo, se tomará como titular el que tenga mayoría de agremiados, y la pérdida de la mayoría será decretada únicamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto produce la pérdida de la titularidad en dicho contrato.

Los efectos de la cláusula de admisión se reducen en: obligar al patrón a aceptar únicamente a trabajadores sindicalizados; y a dar aviso al sindicato cuando exista una vacante, obligación derivada no sólo de la cláusula sino también de la Ley como lo establece la fracción XI del artículo 132 que dice: "...Fracción XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato de colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación; las vacantes definitivas y los temporales que deban cubrirse". (45)

(44) Ob. Cit. Pág. 14.

(45) Idem.

No se discute el planteamiento de dicha cláusula por el Legislador en la Ley, también se esta de acuerdo que tiene por finalidad el fortalecimiento de los sindicatos, y es cierto que el Derecho del Trabajo es eminentemente reivindicador y protector de la clase trabajadora, proteccionista en el principio de su creación, pues después se convierte solamente en nivelador de los factores de la producción capital y trabajo. Si nos adentrá--mos a la realidad vemos que la cláusula de admisión no se le ha dado la finalidad por la cual se creó, pues teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, el trabajador que necesita trabajo de acuerdo con su capacidad y conocimiento tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, por la necesidad de tener que llevar el sustento a su familia.

La licitud de la cláusula de admisión es generalmente aceptada por todos los estudiosos de la materia, opinión a la cual quedo adherido, con la sola advertencia de que es necesario una adecuada reglamentación que impida el establecimiento de la buena marcha de las empresas.

La cláusula de exclusión es el pacto contenido en el contrato colectivo de trabajo, por virtud del cual el patrón se obliga separar del empleo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato; también encontramos que en la Ley Federal del Trabajo lo regula en su artículo 395, último párrafo, y dice: "... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contra tante..." (46)

En las dos hipótesis que señala la Ley, se produce un efecto final idéntico, el despido del trabajador, pero existen importantes diferencias; en el supuesto de la renuncia, hace el tra

(46) Regnier Gomez, José Luis. La Cláusula de Exclusión y su naturaleza Jurídica. Pág. 17.

bajador uso del derecho de libertad negativo de asociación profesional, solamente que al ejercitar este derecho reconocido tanto en la Constitución y en la Ley Ordinaria, el trabajador se hace acreedor a la sanción durísima, el despido de su trabajo; en la segunda hipótesis la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción sino que le impone otra, la pérdida de un derecho, (derecho al trabajo) - por medio de un procedimiento a todas luces ilegal; ya que tal pérdida solo podrá decretarla el estado.

Los autores que definen la cláusula de exclusión afirman que ésta tiene como finalidad impedir al desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario, y es indispensable para garantizar la existencia y el desarrollo de la asociación profesional. Esta opinión de los defensores de la cláusula de exclusión, cae por sí sola, pues el movimiento obrero en México ha adquirido un gran impulso no siendo creíble que su actuación pueda ser destruida por los empresarios, y la asociación profesional es fuerte y próspera sin la cláusula de exclusión.

El Licenciado Climent que gentilmente tuvo a bien regalarme un poco de su tiempo, lo cual agradezco profundamente dado el carácter que tiene como titular de la Secretaría General de Consultoría Jurídica en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al respecto me dijo que el patrono de otros países no es ni más malo ni mejor que el empresario mexicano y si se supo que en México los patronos mediante intrigas podrían nulificar la fuerza sindical, por lo que se debe pensar que los patronos de otros países lo han intentado sin éxito.

La brevedad de este punto no permite exponer las argumentaciones esgrimidas en pro y en contra, por lo tanto sólo me limitaré a expresar mi opinión en el sentido de que dicho aspecto de la cláusula de exclusión es injusta e inconstitucional.

Lo anterior en razón de que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional establece lo siguiente: "... Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones sindicales, etc. ..." (47)

Esta disposición como podemos ver, consagra el derecho que tienen los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, este derecho se le llama libertad de asociación profesional, dicha libertad está integrada por la libertad positiva y la libertad negativa de asociación. La libertad positiva es la facultad que tiene un patrón para ingresar a un sindicato y la libertad negativa es la facultad del trabajador de permanecer ajeno a toda asociación y la de poder separarse cuando el lo es tíme conveniente.

Ahora bien, la cláusula de exclusión es contraria a la libertad negativa de asociación, pues el trabajador al separarse del sindicato a que pertenece esta haciendo uso de un derecho plenamente garantizado tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo. De ahí que al aplicar la cláusula de exclusión al trabajador se está violando el derecho a la libertad negativa.

En el artículo 123 Constitucional fracción XXVII inciso h), dice: "... Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores". (48)

De acuerdo a esta disposición, no debe firmarse un contrato colectivo que contenga la cláusula de exclusión y tenga por resultado la renuncia de los trabajadores al derecho a que

(47) Ob. Cit. Pág. 20.

(48) Ob. Cit. Pág. 21.

tienen a su trabajo, medio de vida y no de lucro al que incluso pueden tener derecho. Porque no hay que perder de vista que la causa de separación que tienen los dirigentes de los sindicatos - pueden ser de una extrema variedad, al grado de que no sea la falta de competencia técnica ni de honestidad en el trabajo lo que deje al trabajador sin ocupación y sin medio de subsistencia.

Como consecuencia, la cláusula de exclusión está en de acuerdo con el espíritu general de la democracia constitucional y pugna abiertamente con el derecho al trabajo y es nula conforme al artículo 123 fracción XXVII, inciso h) de la Constitución.

En el procedimiento usado por los sindicatos ninguna - intervención tiene el Estado, cuando se aplica la cláusula de exclusión; es el comité, o la asamblea del sindicato respectivo, -- quien actúa. Por tal razón cabe preguntarse, ¿cuál es el carácter que tiene el comité ejecutivo y la asamblea de los sindicatos? Evidentemente se trata de cuerpos colegiados de formación y de funcionamiento particulares, las decisiones se toman por acuerdo de los socios, sin ninguna intervención del Estado a través de -- ninguno de sus tradicionales poderes lo que equivale a decir que la resolución del comité o de la asamblea no es ni judicial ni gubernamental sino exclusivamente sindical. Pues ningún Juez, ningún Junta de Conciliación y Arbitraje, ningún funcionario público con capacidad resolutoria, tiene que ver absolutamente nada. Sin embargo, con la cláusula de exclusión se quita el trabajo. El artículo 5o. Constitucional establece : "...El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se -- ataquen los derechos de terceros, o 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 ". (49)

(49) Ob. Cit. Pág. 22.

El artículo 14 de la misma Constitución dice en su segundo párrafo: Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Y si son las autoridades propias del sindicato las que resuelven se está violando con la aplicación de la cláusula de exclusión los preceptos constitucionales antes mencionados.

Del razonamiento anterior tenemos que la cláusula de exclusión es inconstitucional en esencia y en procedimiento. Es contradictorio dentro de la misma Ley Federal del Trabajo. Los sindicatos y sus dirigentes al aplicarla, violan la garantía del trabajo y suplantán funciones que no les corresponden.

3.4 El Contrato Ley.

De acuerdo con la Ley de 1931, entonces vigente cuyo procedimiento ha caído en desuso, porque requería que previamente se hubiera celebrado un contrato colectivo ordinario, y posteriormente que las dos terceras partes de la rama industrial, y las dos terceras partes de los empresarios de esa rama, solicita con la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo; tal disposición la encontramos en el artículo 58 de dicha Ley que a la letra dice: "...Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con los Ejecutivos locales que legalmente co-

rrespondan ". (50)

Al respecto el Capítulo IV del Título VII de la Ley vigente establece en su artículo 404 lo siguiente: "...Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, - con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y de clarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional ". (51)

La complejidad de dicha interpretación la esclarece la Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Página 60.

Tal esclarecimiento consiste en determinar que los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos, y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente un simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor; en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, me

(50) Secretaría de Trabajo Y Previsión Social. Revista Mexicana - del Trabajo. Tomo IV. 1981. Núm.2. Pág.239.

(51) Clément Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial- Esfinge. 1990. Pág.265.

diante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, ya sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

La Tesis Jurisprudencial de referencia se refiere al artículo 58 de la Ley de 1931 que presuponía la celebración de un contrato colectivo para elevarlo a la categoría de obligatorio o contrato-ley mediante los requisitos y procedimientos establecidos, sujetándose a la oposición de quienes fuesen contrarios a su celebración, y sancionándolos en su caso el Ejecutivo, mediante decreto. En la Realidad, el contrato-ley se propalaba a través de convenciones de los sectores obrero y patronales, y ese procedimiento que le otorga una autonomía a los sectores sociales interesados para legislar sobre las condiciones de trabajo aplicables a las ramas industriales respectivas, ha sido adoptado en la Ley de 1970 en los artículos 406 al 414; y una vez aprobado el convenio por las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados y patronos, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, según se trate de industrias de jurisdicción federal o local, lo publican en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la entidad federativa de clarándolo contrato-ley, en los términos del artículo 414. Junto a ello, también, se mantiene el procedimiento anterior de elevar el contrato colectivo a contrato-ley, conforme a los artículos 415 al 417, aunque no suele operar en la práctica.

Cabe señalar una distinción terminológica que no siempre se observa. Así como en el contrato colectivo de trabajo se emplea la expresión "titularidad" a favor del sindicato que representa el interés profesional mayoritario, en los contratos-ley se aplica la de "administración", según se expresa en el Apar

tado XXXIV de la Exposición de Motivos de 1970: el artículo 418 recoge una práctica que se ha venido observando en la aplicación del contrato-ley. La titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patrones que constituyen la mayoría requerida para su celebración, pero la "administración", término -- adoptado por la costumbre, quiere decir la facultad de vigilar y exigir su cumplimiento; corresponde en cada empresa, al sindicato mayoritario.

El artículo 418 agrega que la pérdida de la mayoría trae como consecuencia la pérdida de la administración del contrato-ley.

Otra observación de gran trascendencia consiste en distinguir entre el término titularidad del contrato colectivo, aplicable al sindicato que tuvo su celebración, y la administración del contrato-ley, que corresponde a cada uno de los sindicatos signatarios del mismo, ya que la titularidad no la pueden ostentar cualquiera de ellos individualmente.

Es importante esa distinción para advertir que el emplazamiento de huelga por revisión del contrato-ley no lo pueden presentar los sindicatos individualmente considerados que participaron en su celebración, sino los sindicatos de los trabajadores que representan a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, según el artículo 406 en relación con el 419 de la Ley Federal del Trabajo. Por la misma razón la administración del contrato-ley no es objeto de huelga, pues del contenido del artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la administración del mismo corresponde al sindicato que re presente dentro de cada empresa el mayor número de trabajadores, y este reconocimiento no puede ser objeto de huelga sino del procedimiento especial señalado en el artículo 892 de la propia -- ley.

3.5 La Huelga en el Procedimiento Laboral Mexicano.

Por la importancia que tiene este punto para todos los mexicanos, por un principio de obligación y reconocimiento voy a iniciar mandando un saludo a los amigos de Río Blanco y Cananea, porque no sólo se trata de recordar experiencias trascendentes de la clase obrera mexicana, sino meditar sobre el desarrollo histórico y las posibilidades de nuestro proletariado.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco fueron mucho más - que acciones reivindicatorias para la negociación de mejores condiciones laborales. Fueron también escuelas políticas y las primeras manifestaciones masivas de los trabajadores mexicanos en contra la tiranía del capital foráneo. En cada país el movimiento obrero tiene rasgos específicos explicables por las tradiciones -- históricas, por el número, estructura y situación del proletariado, por su grado de organización y por la correlación de fuerzas políticas de cada momento. Nuestra Revolución, democrática y nacionalista crea una vía nacional de desarrollo y sistemas objetivos propios para alcanzar las nuevas metas históricas.

Los obreros caídos en Cananea y Río Blanco mártires -- del sindicalismo, mártires de la huelga, son precursores de la Revolución Social de México y de América Latina.

Cananea y Río Blanco pertenecen a la memoria colectiva de los mexicanos y son estímulos y acicates para que acentuemos los rasgos nacionalistas y populares de nuestro proceso revolucionario democrático. Esta es una de las más características notas del gobierno actual, frente al Tratado del Libre Comercio.

Es hoy también propicio para que el Estado revolucionario mexicano reafirme su alianza histórica con el movimiento obrero organizado y las clases progresistas del país.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco tienen por eso una enorme trascendencia en las luchas democráticas y libertarias de los trabajadores mexicanos. La tienen también en la historia, en el presente y en el futuro de la Nación.

Su comprensión nos permite saber donde estamos y adon de vamos. Este pasado constituye el vínculo dialéctico entre el presente y futuro que tenemos como nación. En Cananea y Río Blanco se enfrentan dos concepciones de la vida y del progreso. Una pretende que el autoritarismo, la negación de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, sean las bases para crear una sociedad nacional. La otra, la de las mayorías, postula que un país no se conjuga en su seno la democracia, la libertad, el nacionalismo y las garantías individuales con los derechos sociales de la mayoría.

Del enfrentamiento de esas dos concepciones de la historia y de la política saldrán triunfantes los trabajadores y -- las fuerzas progresistas que pugnaban por el cambio democrático.

La lucha nacional de las mayorías, al triunfar la Revolución popular, se concreta en ese mundo siempre en expansión democrática que en nuestro Derecho del Trabajo. Con el transcurso del tiempo, la clase obrera amplía sus capacidades de organización y de movilización y se convierte en una de las fuerzas fundamentales de la nación que apoya y alienta a los sucesivos gobiernos revolucionarios. Así, los derechos históricos obreros de sindicalización, contratación colectiva y huelga, son fortalecidos y ensanchados por la energía política laboral del Doctor Zedillo.

El Doctor Zedillo ha dicho: "Revolucionario instrumento de reivindicación social, medio legal de defensa de los derechos colectivos laborales, es el derecho de huelga, conquista -- irrenunciable de los trabajadores". También recientemente, nos -

ha señalado que: "Un colapso del sistema productivo del país hubiese significado el colapso de los derechos del trabajo"; y por esa razón, "no podríamos arriesgar de ninguna manera que los derechos del trabajo, ganados a pulso por el movimiento obrero organizado, corriera riesgos". Estas palabras son ilustrativas de la manera democrática en que el Gobierno de la República quiere superar lo más grave de la crisis económica.

El Doctor Zedillo, establece que el Estado consolida - su alianza con los sectores populares y su proyecto de desarrollo nacionalista, democrático y popular en el que los derechos económicos y sociales de los trabajadores y las libertades humanas y políticas son el propósito esencial de su existencia y legitimidad.

La inflación, el desorden monetario, la crisis de la agricultura y la avaricia de energéticos configuran en el ámbito internacional una situación económica y política cargada de tensiones.

Tal situación requiere que la clase obrera esté alerta para que sus posiciones no sufran menoscabo y para que la soberanía e integridad nacional sea fortalecida.

Ello demanda estrechar los vínculos que nos unen, reforzar los baluartes de mutua confianza que se han establecido, romper por los obstáculos económicos que están trabando nuestro desarrollo, distribuir la riqueza con mayor equidad y justicia, ampliar los espacios y procedimientos democráticos y, todos, resolver nuestros problemas, dentro del orden legal revolucionario, para enfrentarnos con éxito a las acechanzas en el orden internacional y nacional, unidos los trabajadores y el régimen revolucionario.

Para alcanzar y sostener esos objetivos democráticos,

cada quien desde su peculiar esfera de acción y defendiendo sus intereses característicos, es imprescindible el concurso de todas las clases sociales; obreros, empresarios, campesinos, clase media de la sociedad.

Las sociedades modernas democráticas, como la nuestra, las contradicciones de clase, los choques de intereses y los conflictos sociales se resuelven siempre por la vía de la Ley y la negociación. El extremo opuesto de la negociación es la violencia, la inflexibilidad, la destrucción de la paz social: males que los explotadores de Río Blanco y Cananea no supieron evitar.

Las enseñanzas históricas de los huelguistas precursoros de Río Blanco y Cananea han nutrido y nutren de fuerza creadora al proletariado mexicano. Madura, dueña de una sólida conciencia ideológica, de maciza organización sindical, de una noble tradición de lucha y de negociación, nuestra clase obrera milita con lucidez en la gran corriente democrática de nuestra Revolución Social que encabeza y dirige, por mandato inequívoco de las mayorías mexicanas, el Doctor Zedillo.

La definición legal de la huelga la define la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 440 diciendo que es: "...la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..." (52)

Esta definición contenida en la Ley de 1970, modificó a la de la Ley de 1931 que en su artículo 259 definía la huelga como: "...la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores..." (53)

El maestro Mario de la Cueva quien fue uno de los prin

(52) Clímént Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Pág. 277.

(53) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ob. Cit. Pág. 277.

cipales inspiradores de la Ley de 1970, explica el alcance de esta modificación que tiene una significativa importancia: en la Ley de 1931 se consideraba la huelga como una "suspensión legal" y se suprimió el vocabolo legal para dar motivo a argucias que pretendieran desde los inicios del procedimiento calificar de ilegal la huelga; otra modificación consistió en sustituir la expresión "como resultado de una coalición de trabajadores", a fin de evitar que se pretendiera que antes de que se diera la suspensión de las labores se requiriese comprobar la existencia de la coalición mayoritaria, o sea, el recuento previo a la declaración de la huelga, para condicionar la procedencia de la suspensión de las labores requisito que se desecha en forma expresa en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El maestro De la Cueva acompaña a esta definición legal algunas definiciones de carácter doctrinal y creo que una bastante completa es la que dice: La huelga es la cesación con creta del trabajo llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia.

Creo que esta definición corresponde a la legislación y práctica mexicana en cuanto que considera la huelga como un acuerdo maoyritario de los trabajadores para la suspensión del trabajo; a lo cual hay que agregar que esta mayoría debe estar constituida por los trabajadores que laboran en la empresa del caso y no otros trabajadores ajenos a ella aunque sean del mismo sindicato; implica también que la huelga es el derecho de los trabajadores y no de los patrones, porque el paro patronal o suspensión del trabajo por la empresa, para su licitud requiere la previa aprobación de la Junta cuando el exceso de producción lo haga necesario y mediante el procedimiento de un conflicto de carácter económico a que se refiere la fracción XIX del Artículo

123 Constitucional, reglamentado en el Artículo 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

De esta definición se desprende que la huelga es un medio de presión autorizado en los términos legales, a fin de obligar al empleador a aceptar los puntos de vista de los trabajadores sobre la cuestión objeto de la controversia; es decir, la presión se circunscribe a la suspensión de las labores sin que pueda extranslimitarse ocasionando daños o violencia a las personas o bienes de la empresa, pues esto la convertiría en una huelga ilícita.

Cabe aclarar, por lo que concierne a la normatividad mexicana, que el objeto de esta presión consiste en obtener mejores condiciones de trabajo, es decir, reivindicaciones obreras dentro de la empresa, por lo que son ajenos otros objetivos de carácter político o de otra índole que desvirtúan el carácter de la huelga.

Cuando inicié este tema lo hice con un profundo reconocimiento a la clase obrera, porque en México el derecho de huelga está enraizado con los movimientos de protesta de los trabajadores contra de la injusticia social, enfrentándose en condiciones desventajosas a la represión de los patrones detentadores de poder económico y político. Entre los movimientos precursores resaltan la huelga de Cananea en el norte del país en 1906, donde los trabajadores mineros reclamaban un trato igual al de los trabajadores extranjeros; y la huelga de Río Blanco en 1907 en el Estado de Puebla, en la que los trabajadores textiles pidieron una limitación de la jornada que excedía de las 12 horas diarias y la supresión de las tiendas de raya que eran propiedad del patrón, pues los trabajadores estaban obligados a adquirir mercancía merendándose así el salario. Estos movimientos fueron reprimidos violentamente por la fuerza pública y sus líderes fueron exterminados o encarcelados en el Castillo de San Juan de

Ulúa en Veracruz.

Tales acontecimientos ponen de manifiesto que el derecho de huelga en México no abedeció a influencias políticas o ideologías extranjeras, sino que surgió de la lucha y el sacrificio de los trabajadores, lo que le confiere su legitimización-histórica. Las aspiraciones sociales de los trabajadores se plasmaron en el artículo 123 de la Constitución de 1917 cuyas fracciones XVI y XVII consagran los derechos sociales de sindicación y de huelga por primera vez en el mundo, anticipándose a la Constitución Socialista Alemana de Weimar en 1919. Estas fracciones establecen lo siguiente: Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales. Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Así tenemos que la evolución del derecho de huelga, tuvo su origen en la defensa de los trabajadores contra las repercusiones de la Revolución Industrial y del maquinismo que ocasionaron una simplificación técnica en la producción con la consecuencia de los despidos masivos; el abaratamiento de la mano de obra y el surgimiento del proletariado que para enfrentarse a la concentración de poder económico de los empresarios, se vio obligado a oponer la fuerza numérica de los trabajadores unidos para obtener condiciones de trabajo más humanas; así aparecieron las asociaciones sindicales para cuyo reconocimiento los trabajadores organizados tuvieron que enfrentarse a una enconada lucha social para lograr el reconocimiento de sus derechos laborales.

La evolución de la huelga tuvo tres fases: inicialmente fue prohibida y considerada como un delito inscrito en los Códigos Penales de México, el Código Penal de 1871 consideraba la suspensión de las labores como un ataque a la libertad de trabajo; en su segunda etapa la huelga fue tolerada o permitida bajo

el principio de que, si los trabajadores tenían libertad para trabajar, consecuentemente tenían libertad para no trabajar, pero -- esa libertad era sólo aparente, puesto que bajo ese mismo principio los patronos podían seguir laborando y contratando a otros -- trabajadores, por lo que los huelguistas quedaban expuestos a perder el empleo y era ilusorio el derecho de huelga; por último la tercera etapa que es de la huelga protegida que se consagró en el Artículo 123 Constitucional, el cual contiene la garantía del Estado para que la suspensión legal de las labores sea respetada -- por la empresa afectada por la huelga y los huelguistas no puedan ser sustituidos por otros trabajadores mientras dure el movimiento de huelga. Este principio está plasmado en el artículo 4o. fracción II de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que se ofenden los derechos de la sociedad cuando, declarada una huelga conforme a la ley, se trate de sustituirse se sustituya a los huelguistas -- en el trabajo que desempeñen sin haberse resuelto el conflicto motivado de la huelga, o bien, cuando declarada una huelga legalmente por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Por lo que hace a la titularidad de la huelga, el maestro Mario de la Cueva considera que la huelga es un acto jurídico consistente en la manifestación de la voluntad mayoritaria de los trabajadores en la empresa, de llevar a cabo la suspensión de las labores en la misma sino acepta el pliego de peticiones tendiente a obtener mejores condiciones de trabajo. Este concepto significa que la huelga no es meramente un hecho jurídico, el cual puede -- consistir en un acontecimiento que produzca efectos jurídicos independientes de la voluntad de las personas involucradas en el mismo; sino que en la huelga hay una manifestación de voluntad de los trabajadores encaminada a suspender las labores de la empresa emplazada como un medio de presión para obtener de la misma el reconocimiento y cumplimiento de las peticiones formuladas; ahora bien, la titularidad de la huelga corresponde a la coalición obrera

ra, según la define el artículo 440 de la Ley Laboral, pero la coalición es ya un vestigio histórico del movimiento obrero, ya que carece de personalidad jurídica para la celebración del contrato colectivo y del contrato-ley, para los cuales se requiere la intervención de un sindicato porque este le da personalidad y eficacia a la contratación colectiva, y las coaliciones son agrupaciones esporádicas que desaparecen una vez alcanzada la finalidad para las que se constituyeron. Por ello, para satisfacer el requisito de coalición, el artículo 441 de la Ley Laboral dispone que, para los efectos de la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Así, el maestro De la Cueva concluye: "... Los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras". (54)

Por lo que hace al objeto de la huelga, el artículo 450 de la Ley de la materia establece que la huelga deberá tener por objeto: ".I.-Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II.-Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III.-Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV.-Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V.-Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre

(54) Píno de la Rosa, Miguel Angel. Huelgas. S.T.P.S. Subsecretaría "B". México 1993. Pág.7.

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". (55)

Algunas opiniones sostienen, en mi concepto erróneamente, que el objeto señalado en la fracción I puede operar autónomamente para la procedencia de la huelga; pero esto daría lugar a que bastara invocar que se ha alterado el equilibrio entre los factores de la producción, sin precisar los hechos causantes del desequilibrio, para llegar al estallamiento de la huelga; ya que no está sujeta a prueba esa afirmación en el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, pues en el sólo se examinan los requisitos formales, y el desequilibrio entre los factores de la producción es una cuestión de fondo que debe contemplarse en el procedimiento de imputabilidad.

En consecuencia, considero que la fracción I contiene un objeto genérico de la huelga que requiere ir unido a otro de los objetos específicos señalados en las demás fracciones de este Artículo. En cuanto a los objetivos señalados en las fracciones II a VII del Artículo 450, de su propio enunciado se desprende el significado de los mismos. Cabe aclarar que la fracción VI se refiere a la llamada huelga por solidaridad que tuvo gran significación en los orígenes históricos de la huelga, pero que actualmente son muy raros esos movimientos.

Otro razonamiento, se encuentra en el procedimiento de huelga, ya que en la misma, hasta llegar al juicio de imputabilidad no se trata de un proceso sino de un procedimiento; en el procedimiento extraordinario de huelga no hay un proceso porque la presentación del pliego de peticiones no puede confundirse -- con una demanda laboral, ya que en ésta se ejercita una acción, mientras que en el pliego de peticiones, como su nombre lo indi-

ca se formulan peticiones al patrón a la vez que se emplaza a huelga para el caso de que no sean satisfechas; es decir, se ejercita al derecho de huelga como un medio de presión sin sujetarse a un juicio ante la Junta para que ésta califique la procedencia de las mismas; por lo mismo, la contestación a la demanda en el juicio laboral y en caso de que el patrón omita contestarlo en el término legal, esto no le reporta el perjuicio de que se tenga por contestada en sentido afirmativo, si no un simple rechazo.

La huelga desde la fecha de notificación del emplazamiento hasta el incidente de calificación de la misma, señalado en los Artículos 929 al 936 de la Ley Federal del Trabajo, se manifiesta como un derecho de presión legal; cuya regulación atañe al cumplimiento o incumplimiento de los requisitos formales para su procedencia, tales como: las reglas sobre la tramitación del pliego de peticiones, y la observancia del término del aviso para la suspensión de las labores a que se refiere el artículo 920; los requisitos que condicionan el trámite, conforme al Artículo 923, etc.

En el caso de que la huelga sea declarada legalmente existente, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto al arbitraje de la Junta en los términos del Artículo 937, se seguirá el procedimiento de imputabilidad que asume las características de un juicio, en el cual se resolverá sobre el fondo del conflicto, determinando si el patrón está o no en la posibilidad de acceder a todo o en parte a las prestaciones solicitadas por los trabajadores.

Hay una audiencia de avenimiento previa al estallamiento de la huelga, prevista en los Artículos 926 y 927, en la que la Junta procura conciliar a las partes sin prejuzgar sobre la procedencia o improcedencia de la huelga. Si no se logra el avenimiento antes de que se produzca la suspensión de las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje con auencia de las partes,

· fijará el número indispensable de trabajadores que deberán seguir ejecutando las labores cuya suspensión ocasione graves perjuicios a la empresa, designando el personal necesario de conservación y mantenimiento según lo dispone el Artículo 935. Este precepto responde a la regulación de la huelga dentro del marco previsto en el Artículo 443 del propio ordenamiento, al disponer -- que: "...la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". (56)

Tal disposición significa claramente que el derecho de presión inherente a la huelga debe contraerse a la mera suspensión de las labores, preservandose la integridad de la fuente de trabajo.

Por lo que hace al incidente de calificación de la --- huelga: huelga existente, huelga inexistente, huelga lícita y la huelga ilícita. Tenemos que, la promoción del incidente de calificación de la huelga debe ajustarse a lo previsto en el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "...Los trabajadores y los patrones de la empresa o del establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459, o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley". (57)

Cabe advertir que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos -- los efectos legales.

El Artículo 459 de dicho ordenamiento, señala que: "...

(56) Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. -- Pág. 279.

(57) Ob. Cit. Pág. 522.

la huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del -- trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; (o sea, falta de mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento); II.- No ha tenido por objeto, alguno de los establecidos en el Artículo 450. (es decir, obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del período de su vigencia, así mismo exigir su cumplimiento; obtener la celebración -- del contrato-ley y su revisión, y exigir el cumplimiento del mismo); III.- Si no se cumplieron los requisitos establecidos en el Artículo 920 (los cuales se refieren al trámite del emplazamiento'). (58)

En el caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de huelga la resolución se ajustará a lo previsto en el Artículo 932 que establece: "...Si la Junta declaró la --- inexistencia legal del estado de huelga: I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para regresen al trabajo; II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de -- trabajo, salvo causa justificada; III.- Declarará que el patrón no incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a labo rar los trabajadores dentro del término señalado quedará en libertad para contratar otros; y IV.- Dictará las medidas que juz gue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo". (59)

Cabe agregar que el concepto de ilicitud de la huelga no lo define la Ley Federal del Trabajo, sino que se encuentra en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "...Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto

(58) Clément Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit.- Pag. 286.

(59) Ob. Cit. 532.

conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno". (60)

De este precepto se desprenden dos importantes conclusiones: la primera, que el objeto de la huelga es conseguir equilibrio entre los factores de la producción, a fin de que los trabajadores obtengan una mejoría en sus prestaciones; la segunda, que para tipificar la ilicitud, se requiere la participación de los actos ilícitos de la mayoría de los trabajadores huelguistas, requisito que se introdujo por la intervención del Constituyente Heriberto Jara, para evitar que la infiltración de unos cuantos agentes provocadores que cometiesen actos de violencia, repercutiera en perjuicio de la mayoría de los trabajadores ajenos a esa manobra.

El procedimiento de imputabilidad de la huelga, nos indica que: En el caso de que la huelga haya sido declarada existente a solicitud de los trabajadores, ya que el patrón carece de la facultad para hacerlo con fundamento en el Artículo 937 de la Ley Laboral, podrán someter el conflicto con motivo de la huelga a la decisión de la Junta; en la inteligencia de que si el objeto de la huelga consistió en violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, lo que implica la aplicación de normas preexistentes que rigen en la empresa, se seguirá el procedimiento ordinario; -

pero si el objeto de la huelga consistió en el incremento salarial o de otras prestaciones económicas, se seguirá procediendo para los conflictos colectivos de naturaleza económica, previsto en el artículo 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Hay que hacer notar, que a diferencia del incidente de calificación de la huelga, en el cual las pruebas conciernen a determinar si se observaron los requisitos formales para la suspensión de las labores sin prejuzgar sobre el fondo del conflicto, en el procedimiento de imputabilidad se entra al estudio del fondo para esclarecer si la empresa está o no en posibilidad de acceder a las peticiones de los trabajadores.

En el primer supuesto, se condena al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores "en cuanto sean procedentes", o sea, que puede haber un laudo de imputabilidad con una condena total o parcial y al pago de los salarios correspondientes a los días en que hubiese durado la huelga, con la excepción de la huelga por solidaridad a que se refiere la fracción VI del Artículo 450, donde no procede el pago de salarios caídos, porque no se trata de un conflicto directo entre el patrón y sus trabajadores sino de apoyo a una huelga contra un patrón distinto.

Las causas de terminación de la huelga, están previstas en el Artículo 469 que a la letra dice: "...La huelga terminará: I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el

conflicto a su desición ". (61)

Conviene aclarar que respecto al allanamiento este no puede ser condicionado ni parcial sino que debe satisfacer las peticiones reclamadas de manera total y no en forma abstracta ni para el futuro, sino en forma concreta y actual que acredite el cumplimiento inmediato de las peticiones. Una vez satisfechos estos requisitos, la Junta puede resolver aprobando el allanamiento y levantar el estado de huelga sin que esa resolución, esté condicionada a la aceptación de los trabajadores huelguistas, en virtud de que el allanamiento es un acto unilateral del patrón.

Entre las causas de terminación de la huelga, contenidas en el Artículo 469 transcrito, la más frecuente y efectiva es la fracción I de dicho precepto, esto es, "por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones". Ese acuerdo es producto de la negociación conciliatoria en la que intervienen, en la esfera administrativa, de ambas Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal o local.

Aclaro que la intervención de ambas Juntas de Conciliación y Arbitraje se mantiene en el curso de todo el procedimiento de huelga, a partir de la audiencia de advenimiento indicada en el Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, y aún después de la suspensión de las labores, teniendo en cuenta la idea del Constituyente de que la Junta es antes de Conciliación que de Arbitraje.

3.6 La Empresa en el Derecho Laboral.

La empresa en el aspecto económico es una comunidad de trabajo en cuanto a la organización de la producción pero no lo

(61) Clímént Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. - Pág. 286.

es en cuanto a la distribución de los resultados de la producción esto es, los beneficios. De ahí que la disociación entre empresa, organización de la producción de bienes y servicios, y el empresario, como su titular o dueño, en el sentido que advierte Joaquín Garrigues, sólo podría evitarse mediante la conjugación del capital y el trabajo en el dominio empresarial. Como eso no sucede, ya que el empresario se predomina sobre el poder del capital, esas tensiones entre los factores económicos que integran la empresa tienen que reflejarse en los aspectos jurídicos laborales, siendo precisamente la negociación colectiva el cauce de la confrontación y el entendimiento de las fuerzas sociales para confluir en el contrato colectivo, que no es un instrumento de lucha sino de paz social durante el lapso de su vigencia. Por tanto, la tendencia hacia la participación obrera en la empresa, se orienta en primer término a garantizar la calidad del trabajador mediante la estabilidad en el empleo y mejorar los salarios y condiciones laborales que constituyen derechos sobre la empresa derivadas de la permanencia en el trabajo; y a su vez, hacia la coparticipación empresarial en mayor o menor grado, desde obtener información y el derecho de ser consultados, la cogestión la intervención en las decisiones y determinaciones, hasta el acceso personal a la propiedad, como parte integrante de la empresa.

La empresa como comunidad de trabajo en el orden económico es una realidad en el plano de la organización técnica, pero no en el plano social, y es precisamente una tarea del derecho social transformar esa estructura en una comunidad de trabajo, que aún sin llegar a la comunidad jurídica, lo que indicaría la transformación previa del sistema económico, se plasme en un régimen jurídico que vaya más allá de las aspiraciones teóricas y que se base en la incorporación evolutiva de realizaciones prácticas tendientes al equilibrio real de los factores de la producción, donde radica en definitiva la justicia social.

En la Ley Federal del Trabajo mexicana, se desprende claramente esta situación al relacionar la noción de empresa con la de patrón y trabajador, al tener de los artículos 16, 10 y -- 8o.; que en lo conducente dicen: "...Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

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

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".(62)

En consecuencia, integrando esos elementos que concurren en la relación de trabajo, se encuentra el concepto jurídico laboral de la empresa: La unidad económica de producción o -- distribución de bienes o servicios, cuya titularidad ejerce una persona física o moral (patrón) que utiliza el trabajo personal subordinado.

La anterior noción de la empresa, surgida directamente de la experiencia sindical y empresarial comprende a la empresa en su doble aspecto: Como patrón, esto es, acreedor de trabajo y como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales, que es independiente del empresario, o propietario.

De allí se desprende las siguientes características:

"...la empresa-patrón sujeto de la relación laboral, -- que es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cuyo titular utiliza para esos fines el trabajo personal subordinado.

(62) Clément Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 198.

El patrimonio de la empresa, que es la universalidad - de bienes vinculada por la relación de trabajo, al cumplimiento - de las obligaciones y responsabilidades laborales". (63)

En tal virtud, la empresa-patrón es a la vez sujeto y objeto de la relación de trabajo, puesto que su titular utiliza el personal al trabajo personal subordinado, y como entidad económica constituye un patrimonio de afectación que asume las responsabilidades laborales, de manera que el cambio o sustitución de titular no puede perjudicar los derechos de los trabajadores. En consecuencia, el titular de la empresa en el derecho laboral, es el patrón; por ello, cuando el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la sustitución de patrón, se trata de la sustitución del titular de la empresa.

El término sustitución de patrono, expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad-económica de producción o distribución de bienes o servicios, no disuelve ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo. La institución es una bella reglamentación de la Ley de 1931, que pasó a la legislación vigente con el único cambio de la noción del contrato por el de relación de trabajo y con la adición que fija el término a partir del cual el patrono sustituido deja de ser solidariamente responsable con el sustituto.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la sustitución-de patrón, se le considera como una subrogación laboral sui generis. Rafael Rojina Villegas define la subrogación, como una forma de transmisión de las obligaciones por cambio de acreedor y distingue dos formas: "...La legal y la convencional, diciendo - que la primera opera por ministerio de ley y es un acto jurídico unilateral que sólo implica la manifestación de voluntad del ter

(63) Clément Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Pág. 198.

cero con el fin de substituirse en los derechos del acreedor.

La subrogación laboral opera por ministerio de ley pero a diferencia del Derecho Civil implica un cambio de deudor y no de se requiere el consentimiento de los trabajadores, quienes ocupan la posición del acreedor. Por ello, se ha calificado, por Hernando Cervera Novelo, como un fenómeno jurídico similar a la solidaridad por deuda del Derecho Civil". (64)

El Maestro Nestor de Buen me comento al respecto que - la subrogación Civil se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original pero, como apunta certeramente: la substitución patronal es mucho más que eso.

La substitución de patrón constituye una responsabilidad solidaria del patrón substituido con todas las obligaciones laborales contraídas por el substituido hasta la fecha en que se opera la substitución y además una responsabilidad solidaria del patrón substituido con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses, que se contarán a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Esto significa una desigualdad en la situación jurídica ventajosa para el patrón substituido respecto del substituido en virtud de que transcurrido esos seis meses, se libera no solamente de las obligaciones establecidas o definidas con anterioridad a la fecha de la substitución, sino también de las que sobrevengan por las resoluciones jurisdiccionales dictadas contra la empresa en los juicios o procedimientos en trámite pudiendo suceder que después de haber obtenido un laudo favorable para el patrón substituido, se cambie el sentido del mismo, en el amparo, y un asunto sub-judice se convierte con la inesp (64) Rojina Villegas, Rafael. Derecho Civil Mexicano. 3a. Ed. Tomo V. Editorial Porrúa. México 1976. P.P. 585 y Sig.

rada resolución adversa, en un gravamen económico que a veces pone en peligro la continuidad de la empresa.

Respecto del trabajador, se encuentra también en desventaja ante el nuevo patrón, porque si el cambio implica menor solvencia económica en éste, transcurridos los seis meses los trabajadores se encuentran empeoradas sus condiciones de trabajo, ya que disminuyen sus posibilidades de mejoramiento, además de la inseguridad para la presepección oportuna de las prestaciones generadas por la antigüedad en la empresa, así como para obtener las indemnizaciones correspondientes en caso de despido. Por ello, cabe tomar en cuenta las sugerencias que se han dado para reformar las disposiciones que rigen esta institución, en dos aspectos fundamentales.

Hernando Cervera Novelo propone que la responsabilidad solidaria del patrón sustituido subsista por todo el tiempo que las obligaciones sean legalmente exigibles, a fin de evitar una situación inequitativa para el nuevo patrón. Y respecto del trabajador, Rafael Caldera estima que debe asistirle la opción de aceptar la sustitución del patrón o rescindir su relación de trabajo ante el peligro de insolvencia del nuevo patrón, o cuando haya otra causa justificada para ello. En mi concepto, la naturaleza jurídica de la sustitución patronal, más que desde la perspectiva de la responsabilidad solidaria entre el patrón sustituido y el nuevo, que conduce a encuadrar este fenómeno jurídico en instituciones del Derecho Civil que no le acomodan enteramente, debe buscarse en función de un Derecho del trabajador sobre la empresa que implica una limitación a la propiedad del patrón sobre los bienes de la misma, constituido básicamente por la estabilidad en el empleo y las prestaciones derivadas del propio empleo, que se caracterizan como un derecho ocupacional, originado por la prestación de servicios, lo que determina que el trabajador pase a formar parte integrante de la empresa, pues el desarrollo de la mis

ma es obra suya como del empresario.

De aquí que se haya hablado en la doctrina francesa -- del derecho de propiedad del empleo, no como un derecho real si no semejante al derecho de autor, lo que pudiera resultar adecuado para proteger al trabajo ya realizado, más no para el trabajo futuro.

En realidad, la denominación de puesto de planta o de base significa precisamente un derecho patrimonial intransferible en el sentido civilista, que es un derecho de las cosas, - pues se trata de un derecho genuinamente laboral, inherente a la personalidad humana, claramente entendible cuando se dice que el empleo es un medio de vida, esto es, un medio indispensable para poder realizarse. Habrá que recordar al Maestro Mario de la Cueva, cuando señalaba que los derechos de los trabajadores constituyen "los nuevos derechos del hombre".

Ahora bien, el derecho a la estabilidad en el empleo - opera no sólo sobre la empresa, sino también sobre un segmento - de ella cuando éste forma una unidad en el proceso productivo, - que constituye el establecimiento, introducido en el Artículo 16 de la Ley de 1970. Por ello, el Artículo 41 se refiere al patrón sustituto, ya sea en el caso de la empresa o del establecimiento. La delineación de esta figura jurídica, de un contorno a veces confuso, puede desprenderse de dos Ejecutorias de la Suprema Corte anteriores a dicha Ley. Una de ellas (Tomás Zuleta y Coags 20 de enero de 1950, Tomo CIII), ofrece una interesante concepción de la empresa en el derecho laboral, como unidad económica jurídica y centro de imputación de las responsabilidades provenientes de los contratos de trabajo donde se perfilaba ya la institución de la relación de trabajo, y se considera patrón sustituto "aquella persona física o moral que por cualquier título adquiere dicho centro de trabajo"; esto es, al que adquiere la ti

tularidad de la empresa.

Conviene aclarar que el patrón como titular de la empresa, quien es el que vincula jurídicamente en la relación laboral, no necesariamente es el propietario de la misma, ya que puede utilizarla en calidad de arrendatario, y al hablar de "centro de trabajo" se está refiriendo a un factor ocupacional que apunta una transición desde la empresa, unidad económico-jurídica al establecimiento, unidad técnica, que es también sujeto patronal, cuya titularidad se ejerce por delegación del titular de la propia empresa.

En otra ejecutoria (Fianzas América, S.A. Tomo XCIV, P. 1767. 4 de diciembre de 1947), se sostiene "la maquinaria y enseres en sí mismos, al desembrarse de la negociación", no pueden dar origen al patrón substituido; desprendiéndose de esta tesis - que en ese supuesto no se trata de una estructura orgánica como el establecimiento, que entonces no estaba contemplada en la Ley, sino de unos bienes o utensilios que no forman una unidad en el proceso productivo. Sin embargo, también el derecho laboral se infiere actualmente en la disponibilidad de esa maquinaria o enseres, cuando se lesionan la fuente de trabajo si ocasiona la supresión de plazas de labor, pues el contrato colectivo convierte esa supresión en un objeto de huelga. Así, desde distintos aspectos - converge el "derecho ocupacional" como un derecho de los trabajadores sobre la empresa, que se refleja en limitaciones al dominio empresarial.

Cabe señalar que en realidad no es el cambio de patrón lo que importa a los trabajadores, sino el cambio de empresario, que es el verdadero dueño de la empresa y no siempre se identifica con el patrón, pues en una sociedad anónima es frecuente que ocurra un cambio de accionistas, el poder empresarial, subsistiendo la misma persona jurídica. Y entonces, pueden resultar de he

cho afectados los derechos de los trabajadores, por una nueva política empresarial, aunque no exista por el solo cambio de accionistas, ni una substitución de patrón, ni afectación de derechos- que sea impugnabile. Y para esta situación no contemplada en la Ley, es difícil encontrar una respuesta jurídica.

Por lo que hace, al incidente de substitución de patrón los trabajadores no están obligados a promover ese incidente, en razón de que ese formalismo procesal ya quedo superado, conforme a las disposiciones de la Ley de 1970, y aún con mayor amplitud - en las reformas procesales de 1980, en los artículos correlativos; pues el 690 dispone que las personas que puedan ser afectadas, podrán intervenir en el juicio, no sólo a solicitud de las partes, sino también ser llamados de oficio por la Junta; y el artículo 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre -- del patrón o de la empresa donde laboró, bastará con precisar en su escrito inicial de demanda "el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

También resulta importante considerar que el concepto -- de empresa no tiene en el derecho laboral una significación precisa y más bien se ha tomado como un concepto prestado del derecho mercantil o del derecho fiscal. Sin embargo, es necesario -- también darle a la empresa una connotación laboral para enmarcarla dentro del derecho del trabajo, y creo que esto podría hacerse contemplando a la empresa como una unidad económica y jurídica -- que va actuando tanto en el derecho mercantil como en la economía o en el derecho fiscal, pero que importa al derecho laboral en -- cuanto a que los trabajadores forman parte integrante y son acreedores de la empresa.

En torno de la empresa opera un complejo de normas y de situaciones económicas, políticas, sociales y jurídicas en donde

cho afectados los derechos de los trabajadores, por una nueva política empresarial, aunque no exista por el solo cambio de accionistas, ni una sustitución de patrón, ni afectación de derechos que sea impugnabile. Y para esta situación no contemplada en la Ley, es difícil encontrar una respuesta jurídica.

Por lo que hace, al incidente de sustitución de patrón los trabajadores no están obligados a promover ese incidente, en razón de que ese formalismo procesal ya quedó superado, conforme a las disposiciones de la Ley de 1970, y aún con mayor amplitud - en las reformas procesales de 1980, en los artículos correlativos; pues el 690 dispone que las personas que puedan ser afectadas, podrán intervenir en el juicio, no sólo a solicitud de las partes, sino también ser llamados de oficio por la Junta; y el artículo 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre -- del patrón o de la empresa donde laboró, bastará con precisar en su escrito inicial de demanda "el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón".

También resulta importante considerar que el concepto de empresa no tiene en el derecho laboral una significación precisa y más bien se ha tomado como un concepto prestado del derecho mercantil o del derecho fiscal. Sin embargo, es necesario -- también darle a la empresa una connotación laboral para enmarcarla dentro del derecho del trabajo, y creo que esto podría hacerse contemplando a la empresa como una unidad económica y jurídica -- que va actuando tanto en el derecho mercantil como en la economía o en el derecho fiscal, pero que importa al derecho laboral en -- cuanto a que los trabajadores forman parte integrante y son acreedores de la empresa.

En torno de la empresa opera un complejo de normas y de situaciones económicas, políticas, sociales y jurídicas en donde

el empresario tiene derechos sobre ellas y los tiene en su doble cualidad: de inversionista porque le corresponde las utilidades derivadas de su inversión, así como los emulmentos si desempeña puestos directivos; pero además el dominio del patrimonio de la empresa implica tener el poder de decisión sobre la misma y de ahí se derivan las siguientes consecuencias: 1.- El empresario ejerce derechos sobre la empresa: a) Como inversionista tiene crédito sobre la empresa en cuanto al interés del capital y a la obtención de beneficios; b) Cuando es funcionario administrador o director tiene derecho a percibir los emulmentos correspondientes a sus servicios; y c) También tiene el poder organizador de los factores de la producción y de decisión en sus actividades, cuando es accionista mayoritario. 2.- A su vez los trabajadores son acreedores de la empresa no solo respecto a sus salarios sino a una serie de prestaciones adicionales que son derivadas de la relación laboral, en cuanto a que la empresa no es solo producto de la inversión de capital y de la dirección del empresario, sino que es el resultado fundamentalmente de la aportación de los trabajadores; y esa aportación no está plenamente remunerada con el pago del salario sino que conlleva otras prestaciones y derechos como participación de utilidades, el fondo de ahorro, prima de antigüedad, jubilación, etc.: y también surgen otros aspectos de la evolución de la empresa que consisten en los derechos de los trabajadores a participar en la vida de la misma, en distinto grado de intensidad, desde el derecho a estar informados o a ser consultados sobre la gestión administrativa, hasta intervenir en la organización y toma de decisiones, e incluso el acceso a la propiedad de la empresa, al convertirse en accionistas.

Pero la realidad de los esquemas de modernización productiva implementados en la mayoría de los países a partir del inicio de la década de los ochentas, están inspirados en modelos de mayor participación y responsabilidad entre empresarios y tra

bajadores en cuanto a los programas de planeación y desarrollo de la empresa. Incluso en algunos casos estos modelos han retomado la experiencia de la co-gestión y la autogestión, situación que en parte explica su relativo éxito.

Por otra parte, es evidente que estos modelos han actuado sobre bases económicas sanas y su desempeño y éxito han sido favorecidos por la preexistencia de una cultura laboral inspirada en la idea de hacer bien las cosas aunque sin lugar a dudas el factor más importante en su operación tiene que ver con las condiciones laborales: empleo de por vida, ascenso por antigüedad, así como la posibilidad de hacer carrera en la empresa entre otros, tal es el caso del "Toyotismo" en Japón, el cual ha sido exportado a los llamados países "tigres asiáticos".

En México, es evidente que la aplicación de estos nuevos esquemas productivos ha sido difícil debido a las condiciones tan distintas en materia económica, política y social, como en lo laboral, así como por la escasa cultura y experiencia sobre la auto-gestión. Por otra parte, las formas de adopción de estos esquemas productivos, a medias producto de la concertación y a medias resultado de decisiones unilaterales, así como de una cultura laboral distorsionada, hasta hoy han limitado su buen desempeño.

Todos estos rasgos se han agudizado debido a la integración (tardía y dependiente) de nuestro país al proceso de industrialización. Así, sobre los requisitos de un esquema Fordista-Taylorista (ya de salida en Estados Unidos), México inició su proceso de industrialización. Y después del fracaso del desarrollo "Estabilizador" así como las primeras manifestaciones de la crisis de los ochenta, de la mayor apertura económica, de los procesos mundiales de globalización y más recientemente de la integración de México al mercado de Norteamérica, nuestro país ha tenido que adoptar dichos modelos.

Pero, ¿Cuál es la finalidad en dichos modelos? Si bien, las ideas implícitas en estos modelos, principalmente conceptos como el de calidad total se han difundido ampliamente en el dis-curso modernizador, en los hechos hasta hoy, no obstante la mayor flexibilidad laboral impuesta en la estructura productiva, poco han modificado la conducta de los trabajadores mexicanos, debido a que en el mejor de los casos su impacto benéfico se ha traducido de manera desigual, sólo en algunos sectores, regiones, activi-dades, ramas y grupos humanos de la economía.

En cuanto a la finalidad de tales modelos, es evidente que los países buscan una mejor inserción en este nuevo proceso de división internacional del trabajo a que ha empujado la crisis de los países desarrollados y, que para lograrlo requieren de ma-yores niveles de competitividad internacional, resultado a su vez de promover una mayor productividad entre los factores de la pro-ducción y, se piensa, muy en especial de la mano de obra.

En México, las acciones de política económica de las --dos últimas administraciones así como el éxito del programa esta-bilizador iniciado a finales de 1987 con la primera fase del Pa-cto para la Estabilidad Económica (PSE), la desregulación económica, el saneamiento de las finanzas públicas y el redimensionamien-to del sector paraestatal han propiciado las bases materiales pa-ra retomar un crecimiento sostenido y estable.

Con estos antecedentes y para hacer posible el proyecto social que requiere el país, desde hace un año ha dado inicio la siguiente etapa de modernización productiva: la revolución micro-económica, la cual ha empezado con la actualización de los equi-pos y maquinarias y muy particularmente con la modernización de los procesos en la que se inscriben los convenios de productivi-dad en cada una de las empresas.

Pero entonces, cabe preguntarse ¿ que significan los --

convenios de productividad?

Son acuerdos concertados entre sindicatos, empresarios y gobierno en donde los trabajadores se comprometen a realizar un mayor esfuerzo productivo y los empresarios se comprometen a incrementar los ingresos de los trabajadores mediante el sistema de bonos por productividad.

Pero, ¿Bastará el sistema de bonos por productividad para que los trabajadores mexicanos podamos garantizarnos una mayor participación en la empresa?

Es evidente que no y aunque todo parece indicar que en México terminara imponiéndose la idea empresarial de "flexibilidad" aún más las relaciones laborales: trabajo por hora, más trabajadoras eventuales y pago de salarios de acuerdo a la productividad entre otros; lo que no es muy seguro es que, tanto los empresarios acepten una participación real de los trabajadores en la empresa, no al menos en las decisiones más importantes, y menos aún que los trabajadores estén convencidos de que el sistema de bonos le garantizará esa participación.

Al respecto, es pertinente retomar la idea del profesor Enrique de la Garza: "...cuando se refiere a que el nuevo discurso empresarial en torno a la búsqueda de la "calidad total, es en sí artificioso ya que en realidad no pretende mejorar las percepciones de los trabajadores y, menos aún ofrecerles mayor participación real..." (65)

Esta duda que plantea el estudioso es sin duda oportuna en momentos en que se están suscribiendo los convenios de productividad en cada una de las empresas, a fin de que los representan

(65) Olvera Morales, Arturo. Participación de los Sindicatos en las Empresas. Boletín Sector Laboral. Noviembre 1994. Pág.19

tes obreros en las Comisiones de Productividad no se limiten únicamente a aceptar "los bonos", sino que luchen por instaurar mecanismos que en el mediano plazo les garanticen a los sindicatos un mayor involucramiento en los Consejos Administrativos de las Empresas.

Reflexionar sobre estos aspectos debiera ser la tarea fundamental de los representantes obreros en las Comisiones de Productividad y, arribar a propuestas concretas dependerá de las capacidades técnicas y de la experiencia de los representantes obreros en la negociación, pero sobre todo, dependerá de la línea y del apoyo que estos reciban de sus dirigentes, lo que a su vez dependerá de la visión y claridad que éstos últimos tengan para enfrentar dos situaciones: primero, detectar cuales son las empresas en donde existen posibilidades reales de una mayor participación y segundo, instrumentar una estrategia que les permita incrementar su participación.

Tal labor deberá expresarse tanto en la acción política que tan enfáticamente protagonizan los representantes obreros en las cámaras y en otros espacios de la lucha política; como el entorno de la empresa misma, para lo cual se requiere mayor sensibilidad e interés por la problemática de su empresa.

CONCLUSIONES

1.- Siendo nuestro país dependiente de las naciones más desarrolladas económicamente, éste hecho no le ha permitido un desenvolvimiento autónomo y ello ha traído como consecuencia el que se adoptan diversos esquemas políticos y organizativos que no corresponden a la estructura económica y que provocan que el Estado se haya erigido en el motor, no únicamente de la organización política y sindical, sino en el motor mismo del desarrollo económico.

2.- El derecho constitucional de asociación profesional se reglamentó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y por la Ley vigente desde 1970, en la que se dice que los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos para la defensa de sus intereses comunes. La Ley del Trabajo de 1931 limitaba el derecho positivo de asociación, la misma que desaparece en nuestra legislación vigente.

3.- Con el propósito fundamental de dar fuerza al movimiento obrero nacional, se facultó en la Ley de 1931 a los sindicatos para formar federaciones y confederaciones, posibilidad que también admite la Ley en vigor. Y estas organizaciones no son definidas por la misma Ley. Sin embargo, en la práctica, las confederaciones son integradas, tanto por sindicatos como por federaciones. Y en este sentido, la Ley no lo precisa.

4.- Nuestra Constitución de 1917, apartándose del sistema rígido constitucional, introduce el derecho de los trabajadores y reglamenta asimismo el derecho de asociación profesional. Y bajo este rubro nació la Confederación Regional Obrera Mexicana, la cual reclutaría en su seno a la mayoría de las organizaciones de trabajadores del país. Posteriormente esta central habría de tener una gran influencia no sólo en el desarrollo del sindicalismo en México, sino también en su política electoral.

5.- En otras circunstancias históricas, aparece en el panorama político obrero nacional, la Confederación de Trabajadores de México, como una continuación de la CROM, porque viene a perseguir las mismas finalidades, los mismos objetivos políticos de la entonces máxima central obrera en nuestro país. El manipuleo de los grandes núcleos de trabajadores, en apoyo de los candidatos en turno, llevándolos más tarde al poder. El sistema de manipuleo de las masas no puede permitir, en nuestro país, el --desenvolvimiento de los sindicatos independientes.

6.- Para lograr la competitividad internacional, los empresarios tienen que valorar y pagar mejor la mano de obra mediante incrementos directos al salario.

7.- Pese a la disponibilidad que han mostrado los obreros para elevar la productividad, (72 por ciento de las revisiones contractuales cetemistas tienen convenios de productividad) la recuperación del poder adquisitivo no se han dado por esta --vía. Durante el pacto pasado los ingresos del trabajador crecieron 7 por ciento (5 de aumento directo al salario y 2 por ciento por productividad) y la inflación anualizada por ese periodo se rá menor del siete por ciento, por lo que la intención de recuperar el poder adquisitivo por esta vía quedó nulificado por los hechos.

8.- Para elevar el ingreso de los trabajadores el gobierno otorga créditos fiscales disponibles para los trabajadores con ingresos de hasta cuatro salarios mínimos; si bien el mecanismo es un paso adicional, es insuficiente para reactivar el consumo en el mercado interno. En este sentido, los sindicatos --deben consignar peticiones diversas para restaurar el poder de compra por la vía tributaria.

9.- Así, se debe insistir a la SHCP para desgravar las prestaciones sociales, puesto que el empresario tiende a desfavor

recerlas y los créditos fiscales y el subsidio aplicable están - condicionados a la dimensión de aquellas. Para los sindicatos, - agregar los créditos fiscales al subsidio aplicable a fin de au - mentar el ingreso disponible de los trabajadores es un salubre - avance pero sería más beneficio si extendiera sus dividendos --- efectivos de dos a tres salarios mínimos.

10.- Sería difícil afirmar que la reestructuración en México lleva hacia la cogestión (ésta ni siquiera se maneja en -- forma discursiva por los empresarios), se impone por tanto que los sindicatos engloban su participación productiva dentro de -- una estrategia de poder.

11.- El sindicalismo moderno tiene la obligación, de - vigilar entre otras cosas que se exista una comercialización de productos extranjeros que entran a México para satisfacer la de - manda de alimentos más baratos, por lo que existe la internación de productos para los pobres, la clase media y para los ricos ba - sada en los precios que se ofrecen al menudeo por parte de los - comerciantes mexicanos, pudiéndose señalar la existencia de una producción tercermundista dirigida a la exportación de productos que no son aceptados en el comercio estadounidense.

12.- La canasta básica, se denomina a los productos -- que el Banco de México toma como referencia para medir el compor - tamiento de la inflación. El costo de ella es aproximadamente -- N\$244.00 nuevos pesos por semana y por familia, por lo que es -- inaccesible para más de 8 millones 700 mil trabajadores. Además - de que no incluye alimentos como frutas y verduras ni el pago de algunos servicios como la renta, que sin duda resultó uno de los sectores con mayor incremento inflacionario en el sexenio, así como el agua; por lo que las familias trabajadores no verían sa - tisfechas sus demandas, aunque pudieran en todo caso, pagar por los 90 productos que incluye la canasta básica.

13.- Los 244 nuevos pesos equivalen a dos salarios mínimos, sólo el 51 por ciento de la población económicamente activa obtiene esa precepción de manera mensual. Con lo que se concluye que el obrero ha deteriorado su ingreso en 64 por ciento en los últimos 18 años.

14.- Los sindicatos actualmente deben advertir ante todo que aunque hoy la industria enfrenta el reto de adoptar tecnología y capacitar a su personal para incrementar la productividad y competitividad, aspectos que no habían sido requeridos durante los años en que la economía permaneció cerrada, ahora o -- cambiamos o quedamos fuera del sistema.

15.- La carencia de financiamientos, reinversión y tecnología, junto con el bajo nivel competitivo de las industrias, ha ocasionado que la planta productiva nacional sea incapaz de generar las fuentes de empleo que demanda la sociedad.

16.- El sindicalismo debe estar plenamente convencido que lo que pretende nuestro país y sus trabajadores, es que verdaderamente caminemos hacia el fortalecimiento del poder adquisitivo, hacia salarios reales.

17.- Respecto al Contrato Colectivo se debe solicitar su revisión a tiempo, para evitar que sea prorrogado por un periodo igual al de su vigencia o por tiempo indeterminado.

18.- El sindicalismo moderno, da a conocer que la desregulación debe tener una compensación. Sobra decir que los salarios son enormemente bajos en México, las condiciones de trabajo - ya no son suficientes y si vamos a obligar al trabajador a tener obligaciones nuevas, vamos a premiar el esfuerzo mayor que va hacer; vamos a hacer una productividad que beneficie a las dos partes. La productividad no es solamente más producto, más barato - de mejor calidad. También es mejor salario, menor riesgos y más

comodidad para el trabajador. Vamos a repartir el beneficio; en tonces, yo creo que será un derecho más elástico y más justo. Hagamos una huelga menos lineal, hagamos una huelga flexible, una negociación colectiva no controlada desde arriba.

19.- El sindicalismo va encontrar un nivel de actuación más interesante y podrá resolver de mejor manera las cosas. Menos regulación, más flexibilidad, pero también mejores derechos colectivos.

20.- Las conquistas obreras no están en negociación por bonos de productividad; sin embargo la tendencia a asociar el salario con la productividad es hoy una realidad que exige de los sectores productivos y en especial de los sindicatos una estrategia de participación.

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

- 1.- ALBA, VICTOR.
HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EN AMERICA LATINA.
LIBROS MEXICANOS UNIDOS. MEXICO. 1964.
- 2.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, NICETO.
PROCESO, AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA.
IMPRENTA UNIVERSITARIA. MEXICO. 1947.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.
EL DERECHO SOCIAL Y LOS DERECHOS SOCIALES MEXICANOS.
MIGUEL ANGEL PORRUA. LIBRERO EDITOR. MEXICO. 1982.
- 4.- ALONSO GARCIA, MANUEL.
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.
2a. ED. EDICIONES ARIEL. BARCELONA. 1967.
- 5.- BODENHEIMER, S.
TEORIA DEL DERECHO.
FONDO DE CULTURA ECONOMICA. MEXICO. BUENOS AIRES. 1961.
- 6.- BOLIBOR, ETIENNE.
SOBRE LA DICTADURA DEL PROLETARIADO.
TRADUCCION DE MARIA JOSEFA CORDERO Y GABRIEL ALBIAC.
SIGLO VEINTIUNO DE ESPAÑA EDITORES, S.A. MADRID. 1977.
- 7.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.
LA HUELGA. UN ANALISIS COMPARATIVO.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. MEXICO. 1983.
- 8.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.
SISTEMA PARA LA FORMACION DE EMPRESAS DE LOS TRABAJADORES.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. MEXICO. 1988.
- 9.- BARASSI, LUDOVICO.
EL DERECHO DEL TRABAJO.
TOMO I DOTT. A. GIUFFRE EDITOR. MILAN. ITALIA. 1957.
- 10.- CABANELLAS, GUILLERMO.
EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA.
BAJO LA DIRECCION DE BALTAZAR CAVAZOS FLORES.
(HOMENAJE AL DR. GUILLERMO CABANELLAS).
EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V. MEXICO. 1981.
- 11.- CALDERA, RAFAEL.
DERECHO DEL TRABAJO.
2a. ED. TOMO I. "EL ATENCO".
PEDRO GARCIA, S.A. BUENOS AIRES. 1972.

- 12.- CALDERA, RAFAEL.
EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL SIGLO XXI.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. MEXICO. 1989.
- 13.- CAMACHO, MANUEL. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO.
EL FUTURO INMEDIATO.
4a. ED. SIGLO VEINTIUNO. EDITORES, S.A. DE C.V. MEXICO. 1985.
- 14.- CARRIER, DENIS. LA ESTRATEGIA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.
TRADUCCION DE LUIS ENRIQUE DE LA VILLA. EDITORIAL TECNOS, S.A.
MADRID. 1982.
- 15.- CASTORENA, J. JESUS.
LA INTEGRACION SOCIAL DEL TRABAJADOR MEXICANO.
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. JULIO Y AGOSTO. 1963.
- 16.- CUEVA, MARIO DE LA.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1975.
- 17.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.
HOMENAJE A GUILLERMO CABANELLAS.
CITADO POR OSCAR NAJARRO PONCE.
EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V. MEXICO. 1981.
- 18.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.
SINTESIS DEL DERECHO COMPARADO.
EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V. MEXICO. 1981.
- 19.- CLIMENT BELTRAN, JUAN B.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL ESFINJE, S.A. DE C.V. MEXICO. 1989.
- 20.- CORDOVA, ARNALDO.
LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO.
EN UNA EPOCA DE CRISIS (1928-1934).
3a. ED. SIGLO XXI EDITORES, S.A. DE C.V. MEXICO. 1984.
- 21.- DE BUEN L. NESTOR.
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1974.
- 22.- DE BUEN L. NESTOR.
DERECHO DEL TRABAJO. 2a. ED. TOMO II.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1977.
- 23.- DE BUEN L. NESTOR.
ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1983.

- 24.- GONZALEZ BLANCO, SALOMON.
EN SU HOMENAJE: PANORAMA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. MEXICO. 1984.
- 25.- RUSSOMANO, MOZART VICTOR.
CUESTIONES LABORALES. EN SU HOMENAJE.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. MEXICO. 1988.

I N D I C E

INTRODUCCION:

CAPITULO I

1.1 Antecedentes históricos	5
1.2 Las luchas sociales en la Edad Media.....	8
1.3 Evolución del movimiento sindical.....	11
1.4 Antecedentes del Artículo 123 Constitucional.....	29

CAPITULO II

<u>EL SINDICATO</u>	35
2.1 La libertad sindical frente al Estado.....	35
2.2 La independencia de los sindicatos y la libertad sindi- cal.	44
2.3 La independencia sindical frente al empresario.....	46
2.4 La organización sindical.....	48
2.5 Constitución, Registro, Cancelación y Disolución del sin- dicato.....	58
2.6 Estructura y funcionamiento de los sindicatos.....	66

CAPITULO III

<u>LAS CONVENCIONES COLECTIVAS</u>	71
3.1 La naturaleza de las convenciones colectivas en el dere- cho mexicano del trabajo.....	71
3.2 Estructura del contrato colectivo.....	80
3.3 La cláusula de exclusión.....	89

3.4 El contrato-ley	97
3.5 La huelga en el procedimiento laboral mexicano.....	101
3.6 La empresa en el derecho laboral.....	116
<u>CONCLUSIONES</u>	130
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	135