

30
27



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES



"LA FALTA DE SEGURIDAD POR CONFLICTOS
INTERSINDICALES, DERIVADOS DE LA
TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO"

T E S I S

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

ANA LILIA ROJAS SALINAS



SANTA CRUZ ACATLAN, NAUCALPAN DE JUAREZ
ESTADO DE MEXICO, 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**LA FALTA DE SEGURIDAD SINDICAL POR CONFLICTOS
INTERSINDICALES, DERIVADOS DE LA
TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO**

A MI PADRE DANIEL ROJAS MARTINEZ: Con eterno agradecimiento, a pesar de que no logro ver sus frutos. Q.P.D.

A MI MADRE AURELIA SALINAS GARCIA: Primera recompensa a sus esfuerzos.

A MIS HERMANOS MIGUEL, SUSANA, MARGARITA, EVA, DANIEL, BEATRIZ Y ADRIANA: A quienes agradezco en forma merecida su apoyo para la culminación de mis estudios.

A MI ESCUELA: Mi gratitud y respeto por siempre.

A MI DIRECTOR DE TESIS LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO: Quien con sus atinados comentarios se logro la culminacion del presente trabajo, con mi agradecimiento más sincero.

AL LIC. ISMAEL FAUSTINO JAIMES SANCHEZ: A quien agradezco sus enseñanzas, apoyo y diligencia, para inculcarme no sólo al estudio del derecho, sino el de la vida profesional.

INDICE

PAG.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
SURGIMIENTO DE LA SINDICALIZACION	
I.1 CLASES SOCIALES.....	5
I.2 SINDICALISMO Y SINDICATO.....	23
I.3 GREMIOS.....	32
I.4 COOPERATIVAS.....	37
I.5 ASOCIACIONES.....	41
CAPITULO II	
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
II.1 NATURALEZA JURÍDICA.....	44
II.2 CARACTERÍSTICAS.....	47
II.3 CONTENIDO.....	62
II.4 DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN	65
CAPITULO III	
LOS CONFLICTOS INTERJUDICIALES DERIVADOS DE LA	
TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO	
III.1 CONFLICTOS.....	81
III.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	86
CAPITULO IV	
LA GARANTIA SINDICAL	
IV.1 LIBERTAD SINDICAL.....	93
IV.2 CONCEPTO.....	105
IV.3 LA GARANTÍA FRENTE AL PATRÓN.....	113
IV.4 GARANTÍA FRENTE AL ESTADO.....	117
IV.5 GARANTÍA FRENTE A SUS MIEMBROS.....	119
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125

INTRODUCCION

DESDE LOS INICIOS DE LA HUMANIDAD, LOS INDIVIDUOS HAN DESARROLLADO SU CREATIVIDAD, CON EL SIMPLE HECHO DE BUSCAR MEJORES CONDICIONES DE VIDA, Y ES ASÍ QUE EL TRABAJO, COMO MÁXIMA EXPRESIÓN DEL HOMBRE USÓ COMO MEDIO PARA LOGRARLO.

ENTRE LOS MOMENTOS MÁS SIGNIFICATIVOS EN LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD, OBSERVAMOS AL SIGLO XIX, EN EL QUE DESTACA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EN CONSECUENCIA, LA APARICIÓN DE GRANDES ZONAS FEBRILES, ENMARCAIDO A LOS DUEÑOS DEL CAPITAL Y LOS DESVALIDOS PROLETARIADOS, HOMBRES, MUJERES Y NIÑOS, QUE ERAN SOMETIDOS A JORNADAS EXCESIVAS DE TRABAJO EN CONDICIONES INSALUBRES, A CAMBIO DE UN ABYECTO SALARIO,

FUE ENTONCES, CUANDO SURGIERON LAS NUEVAS CORRIENTES DE PENSAMIENTO QUE CONDUJERON A LAS MASAS DE PROLETARIADOS A ORGANIZARSE CON EL FIN DE PROTEGER SUS INTERESES, DANDO COMO RESULTADO UN MOVIMIENTO QUE TUVIERA EFECTOS A NIVEL MUNDIAL Y QUE HOY SE CONOCE COMO ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

RESULTA INTERESANTE SEÑALAR, QUE EL SINDICATO A TRAVÉS DE LA HISTORIA HA SUFRIDO CAMBIOS, TODA VEZ QUE HA SURGIDO COMO UN MAL NECESARIO, COMO SE CALIFICA POR ALGUNOS TRATADISTAS, DEBIDO A LA EXPLOTACIÓN PONDERANTE DEL PATRÓN,

SIN EMBARGO, SABEMOS QUE A LO LARGO DE SU EXISTENCIA SE HA FORTALECIDO, Y HOY POR HOY SE ENCUADRA COMO MEDIO DE-

CONTROL POLÍTICO EN LOS ÁMBITOS PRIVADO, PÚBLICO Y SOCIAL.

PERO HASTA ESTE MOMENTO, LA HISTORIA SE DESARROLLÓ EN LA ANTIGUA EUROPA, TENIENDO A TRAVÉS DE ESAS CORRIENTES DE PENSAMIENTO, SOBRE TODO LAS DE FEDERICO ENGELS Y CARLOS -- MARX, GRAN INFLUENCIA EN EL NUEVO CONTINENTE Y SOBRE TODO EN NUESTRO PAÍS, INFLUENCIADO POR RICARDO FLORES MAGON, A LO QUE SE DEBE EL SURGIMIENTO DE ENTRE OTROS ORGANISMOS EL CÍRCULO DE OBREROS LIBRES EN 1906, LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES EN 1910, Y DESPUÉS DE LA CAÍDA DEL PORFIRIATO, LA UNIÓN MINERA MEXICANA, Y EN 1912 LA CASA DEL -- OBRERO MUNDIAL.

MÁS, SIN EMBARGO, FUE HASTA LA CONSTITUCIÓN DE 1917 - QUE EL MOVIMIENTO OBRERO GANA RECONOCIMIENTO CON LA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123, QUE DOTA DE DERECHOS IRRENUNCIABLES PARA LOS TRABAJADORES, Y MÁS AÚN EN 1931 SE PROMULGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MISMA QUE REGULA A LAS PROPIAS ORGANIZACIONES, ES DECIR; AL SINDICATO.

ES ASÍ, COMO DESPUÉS DE HACER ESTE BREVE, PERO SIGNIFICATIVO PREÁMBULO HISTÓRICO, HACEMOS UN ANÁLISIS DE LO - QUE SIGNIFICA LA GARANTÍA SINDICAL EN TORNO A LOS CONFLICTOS QUE SE DERIVAN DE LA TITULARIDAD DEL CONTROL COLECTIVO DE -- TRABAJO.

CAPITULO I

SURGIMIENTO DE LA SINDICALIZACION

I.1 CLASES SOCIALES

LA ESPECIE HUMANA COMIENZA A DIFUNDIRSE SOBRE LA TIERRA; PARTIENDO DEL LUGAR EN QUE TUVIERON SU ORIGEN LOS PRIMEROS HOMBRES DEL CENTRO DE ASIA, TAL VEZ; ÉSTOS SE FUERON DISPERSANDO EN DISTINTAS DIRECCIONES Y FORMANDO TIPOS LOCALES DE ACUERDO -- CON LAS CONDICIONES DEL MEDIO.

DURANTE EL PERÍODO PALEOLÍTICO (INFERIOR Y SUPERIOR), EL HOMBRE LOGRO VARIAS CONQUISTAS:

- A).- HIZO TOSCOS INSTRUMENTOS DE PIEDRA Y MADERA PARA LA CAZA Y LA PESCA;
- B).- APRENDIÓ A COMUNICARSE CON SUS SEMEJANTES POR MEDIO DEL LENGUAJE;
- C).- USÓ EL FUEGO PARA CALENTARSE Y ALUMBRARSE;
- D).- VIVIÓ EN CAVERNAS Y PINTÓ SIGNOS Y FIGURAS CONVENCIONALES;
- E).- DESARROLLÓ UN SENTIMIENTO ARTÍSTICO Y RELIGIOSO RUDIMENTARIO;
- F).- INVENTÓ LA AGUJA Y EL ANZUELO, EL ARCO Y LA FLECHA;
- G).- USÓ VESTIDOS, ADORNOS Y COCIÓ SUS ALIMENTOS;
- H).- SE ORGANIZARON GRUPOS DE CAZADORES Y DE ARTESANOS -- QUE SE DEDICARON A FABRICAR ARMAS E INSTRUMENTOS;
- I).- PINTÓ EN LAS PAREDES DE SUS CAVERNAS ANIMALES COMO -- EL MAMUT, EL BIZONTE Y EL RENO;
- J).- COMENZÓ A HACER ESCULTURAS DE HUESO Y PIEDRA EN FOR-

MA DE HOMBRE Y ANIMALES,

EL HOMBRE DE CRO-MAGNON FUE EL DOMINANTE DURANTE EL PALEOLÍTICO SUPERIOR.

VIENE DESPUÉS LA NUEVA ERA DE PIEDRA, QUE DURÓ DE 5000 A-3000 A.C. Y SE SIGNIFICÓ POR LOS SIGUIENTES GRANDES ADELANTOS:

- 1.- EL DESCUBRIMIENTO Y DESARROLLO DE LA AGRICULTURA A LA CRILLA DE LOS RÍOS Y LAGOS, QUE CAPACITÓ AL HOMBRE PARA CONVERTIRSE EN PRODUCTOR DE ALIMENTOS.
- 2.- LA DOMESTICACIÓN DE ANIMALES, QUE JUNTO CON LA AGRICULTURA PROVEYÓ AL HOMBRE DE UN ABASTECIMIENTO SEGURO DE ALIMENTOS.
- 3.- LA PRODUCCIÓN DE MEJORES INSTRUMENTOS DE PIEDRA.
- 4.- ADELANTOS EN LOS OFICIOS, TALES COMO LA ALFARERÍA, = LOS HILADOS Y TEJIDOS.
- 5.- CONSTRUCCIÓN DE CHOZAS DE MADERA Y DE BARRO, QUE DIERON LUGAR A LA FORMACIÓN DE ALDEAS, ASÍ COMO EL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES Y LA DIVISIÓN DEL TRABAJO;
- 6.- INVENCIÓN DE LA RUEDA Y DE LA CARRETA, ASÍ COMO BALSAS Y CANOAS QUE FAVORECIERON EL TRASLADO DE LOS HOMBRES A NUEVAS REGIONES;
- 7.- EXTENSIÓN DE LAS RELACIONES COMERCIALES ENTRE LOS HABITANTES DE LAS ALDEAS.

PERO, Y ANTES DE SEGUIR ADELANTE, ES MENESTER QUE DEFINAMOS, HASTA DONDE SEA POSIBLE, QUÉ ES EL HOMBRE.

ARISTÓTELES FUE, PROBABLEMENTE, EL MÁS INTELIGENTE DE TODOS LOS GRIEGOS; Y TAMBIÉN EL ÚLTIMO DE LOS GRANDES GRIEGOS. FUE POR LO TANTO, MUY TARDÍA SU AFIRMACIÓN DE QUE EL HOMBRE -- ERA DE ORIGEN ANIMAL, Y QUE ERA, ADEMÁS, CULMINACIÓN DE UNA -- LENTA EVOLUCIÓN. A TRAVÉS DE LA AFIRMACIÓN DE ARISTÓTELES, SE ABRIÓ LA INTELIGENCIA DEL HOMBRE AL ESTUDIO DE SÍ MISMO; ESTA AFIRMACIÓN, RECORDÉMOSLO, FUE LA DE QUE EL HOMBRE ES UN ANIMAL SOCIAL.

EL HOMBRE CON SUS HELOITOS Y EL GRUPO, EVOLUCIONARON COMO ANIMALES SOCIALES.

POR TANTO EL HOMBRE TIENE DESDE LOS TIEMPOS DE GRECIA -- (MADRE DE NUESTRA CULTURA) UNOS DOS MIL QUINIENTOS AÑOS DE ESTUDIARLO TODO... MENOS AL HOMBRE MISMO, APENAS CUENTA CON CIENTO AÑOS DE HABER EMPEZADO A ESTUDIAR, AFANOSAMENTE, TODO LO RELATIVO A ÉL.

HOY, SIN EMBARGO, EL ESTUDIO DE LOS SERES VIVOS YA NO -- PERMITE UNA AFIRMACIÓN ARISTOTÉLICA CONTUNDENTE: EL HOMBRE NO ES EL ÚNICO ANIMAL SOCIAL; NI SIQUERA ES EL MÁS SOCIAL DE LOS ANIMALES. CUALESQUIERA DE USTEDES SABE QUE LAS HORMIGAS Y LAS ABEJAS SON MUCHO MÁS SOCIALES QUE EL SER HUMANO.

VIVEN EN LA SOCIEDAD, POR LA SOCIEDAD Y PARA LA SOCIEDAD HACIA ALLÁ VA EL HOMBRE, PERO AÚN NO CUMPLE (PARA SU BIEN O PARA SU MAL) UN TIPO DE VIDA ABSOLUTA Y ESTRICTAMENTE SOCIAL.

POR ESO QUIZÁ SEA MÁS CLARA LA IDEA DE OTRO COMPATRIOTA DE ARISTÓTELES, ANTERIOR A ÉL, EL GRAN DRAMATURGO SÓFOCLES --- CUANDO DIJO:

"DE TODAS LAS MARAVILLAS EXISTENTES, NINGUNA TAN ADMIRABLE COMO EL HOMBRE, QUIEN HA APRENDIDO EL ARTE DE HABLAR, DE PENSAR RÁPIDAMENTE Y DE VIVIR EN SOCIEDAD".

EL HOMBRE NO HUBIERA SIDO CAPAZ DE PRODUCIR EL MÁS ÚTIL, PERFECTO Y COMPLETO DE TODOS LOS INVENTOS, EL DEL LENGUAJE, SI NO HUBIESE CONTADO CON UN CEREBRO SUFICIENTEMENTE ELABORADO PARA CREAR SEMEJANTE MARAVILLA. SIN UN CEREBRO APROPIADO, NO PODÍA HABERSE CREADO EL LENGUAJE; PERO SIN LENGUAJE, NO PUEDE ACTUAR CON PRECISIÓN UN CEREBRO; NO SE PUEDE "PENSAR RÁPIDAMENTE". POR LO TANTO, CONCLUIMOS QUE EL CEREBRO HUMANO, O SEA LA INTELIGENCIA, ES INSEPARABLE DE LA PALABRA. NO PUEDE EXISTIR LA INTELIGENCIA SIN SU MATERIAL DE TRABAJO QUE ES EL CONCEPTO, LA PALABRA. Y NO PUDO HABERSE INVENTADO LA PALABRA, ES DECIR, EL CONCEPTO SIN EL ÚNICO ÓRGANO CAPAZ DE PRODUCIRLO; EL CEREBRO. ESTA MUTUA DEPENDENCIA, ES LO QUE NOS HA LEGADO LA EXPRESIÓN DE SÓFOCLES:

"DE TODAS LAS MARAVILLAS EXISTENTES, NINGUNA TAN ADMIRABLE COMO EL HOMBRE, QUE HA APRENDIDO EL ARTE DE HABLAR, DE PENSAR RÁPIDAMENTE Y DE VIVIR EN SOCIEDAD",

PERO SI NO SE PUEDE PENSAR SIN PALABRAS, Y SÓLO EL PENSAMIENTO FUE CAPAZ DE INVENTAR LA PALABRA, NO PODRÁMOS ENCONTRAR LA SOLUCIÓN DE ESTA MUTUA DEPENDENCIA OBSERVANDO CÓMO TERMINA EL PENSAMIENTO DE SÓFOCLES. PORQUÉ ÉL NOS DEJÓ UN CÍRCULO VICIOSO; NO NOS HABLÓ SOLAMENTE DE LA MARAVILLA DE LA PALABRA Y LA MARAVILLA DEL PENSAMIENTO; TAMBIÉN SE ADMIRÓ DE LA FORMA COMO EL HOMBRE HA LOGRADO VIVIR EN SOCIEDAD, ASÍ PUES, EL CALLE-

JÓN SINI SALIDA DE LA IMPOSIBILIDAD DEL PENSAMIENTO SIN PALABRA Y LA DE LA PALABRA CREADA POR EL PENSAMIENTO, TIENE UNA PUERTA-DE ESCAPE: LA SOCIEDAD.

Y EN EFECTO ASÍ ES: ¿PODRÍA EL HOMBRE HABER INVENTADO LA-PALABRA, DE NO HABER EXISTIDO EL GRUPO HUMANO? ¿PARA QUÉ QUERÍA EL LENGUAJE UN HOMBRE SÓLO? EL LENGUAJE HUMANO ES, SOBRE TODO, - EL MÁS COMPLETO ÓRGANO DE COMUNICACIÓN ENTRE DOS HOMBRES, QUE - COMUNICACIÓN DE UN GRUPO Y DE TODA UNA SOCIEDAD. LA EXPRESIÓN- DE SÓFOCLES ES EXACTA: NO ES UNA SÓLA CUALIDAD LA QUE DISTINGUE AL HOMBRE POR MÁS HUMANA QUE PUEDA APRECER. DURANTE MUCHO TIEM- PO, POR EJEMPLO, LA INTELIGENCIA FUE CONSIDERADA LA CUALIDAD -- POR EXCELENCIA DE UN SER HUMANO.

LA OBSERVACIÓN DE ARISTÓTELES, LOCALIZÓ LO MISMO QUE LEN- TAMENTE HEMOS DESCUBIERTO EN LOS CAPÍTULOS DE LA HISTORIA: LA - PENOSA MARCHA DE UN INFRA-HUMANO PARA CONVERTIRSE, GRACIAS A LA COOPERACIÓN DEL GRUPO, EN UNA ENTIDAD SOCIAL.

ASÍ PODEMOS DECIR, QUE QUIZÁ LA CARACTERÍSTICA ESENCIAL -- DEL HOMBRE SEA LA DE HABER INVENTADO LA PALABRA, Y EN ESE ORDEN- DE IDEAS TENEMOS, YA CASI COMPLETO, EL RETRATO GENÉRICO DEL HOM- BRE: ES EL ÚNICO ANIMAL DE ESTE MUNDO QUE HA LOGRADO LA CULMINA- CIÓN DE LA INTELIGENCIA, GRACIAS A LA AYUDA DE DOS FACTORES: EL- LENGUAJE Y LA COOPERACIÓN SOCIAL.

EL VOCABLO HOMBRE PROVIENE DEL LATÍN HOMO, Y SIGNIFICA -- QUE ES UN SER ELECTROBIOQUÍMICO FORMADO POR UN CUERPO MATERIAL -

PRODUCTO DE UNA COMBINACIÓN DE SUSTANCIAS, Y UN ALMA ESPIRITUAL, SUSCEPTIBLE AL IMPACTO DEL MEDIO EN QUE SE DESENVUELVE, DOTADO - DE INTELIGENCIA (CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS Y CREENCIAS) Y VOLUNTAD (CAPACIDAD DE DECIDIR).

DESDE EL PUNTO DE VISTA ZOOLOGICO, ES UN ANIMAL MAMIFERO - DEL ORDEN DE LOS PRIMATES, SUBORDEN DE LOS ANTROPOIDES QUE SE -- DISTINGUE DE LOS DEMÁS POR TENER PIES Y MANOS BIEN DIFERENCIADOS ÉSTAS CON EL PULGAR A LOS OTROS DEDOS, ESTACIÓN VERTICAL Y ERGUIDA, CARA PEQUEÑA, CRÁNEO VOLUMINOSO, GRAN DESARROLLO MENTAL Y FACULTAD DE HABLAR. (1)

LA LEY, AL NO DEFINIR AL HOMBRE EN UN CONCEPTO, SE REFIERE A ÉL DE MODO INDISTINTO, YA SEA COMO INDIVIDUO O COMO PERSONA. - DENTRO DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES MATERIALES SE HALLAN LA SOCIEDAD (EN SUS ELEMENTOS NATURAL Y CULTURAL), LA PERSONA EL HECHO JURÍDICO Y SU CONSECUENCIA APLICADA, Y ES PRECISAMENTE LA PERSONA LA QUE POR MEDIO DEL ACTO JURÍDICO MANIFIESTA SU - VOLUNTAD CON LA FINALIDAD DE PRODUCIR CONSECUENCIAS JURÍDICAS, - LAS QUE SE VERÁN ENMARCADAS POR EL VALOR AXIOLÓGICO LEGAL DEL -- BIEN COMÚN, QUE ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS Y CRITERIOS DIRIGIDOS A ASEGURAR EL PROGRESO Y EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD, DESSEMBOCANOS, IRREMISIBLEMENTE, AL CONCEPTO DE HOMBRE COMÚN. (2)

DE ESTE MODO, EL HOMBRE EN GENERAL ES EL PROTAGONISTA DE - LOS ACTOS SOCIALES, Y COMO TAL, ES ASIMISMO EL MEDIADOR DE LOS - ACTOS DE CONCILIACIÓN, DADO QUE, PARA QUE SE DE UN HECHO JURÍDICO DEBE EXISTIR UN CONFLICTO DE INTERESES. ASÍ, EL HOMBRE COMÚN ES TODA PERSONA QUE PROTAGONIZA UN HECHO CONTROVERTIDO EN TANTO - QUE ACTÚA EN ASUNTOS COMUNES A VARIOS HOMBRES RELACIONADOS POR -

UNA LEGISLACIÓN COMÚN.

POR OTRO LADO, LA PALABRA PERSONA DESIGNABA, EN EL SENTIDO PROPIO, LA MÁSCARA DE LA CUAL SE SERVÍAN EN ESCENA LOS ACTORES ROMANOS DANDO AMPLITUD A SU VOZ (PERSONAJE). DE AQUÍ SE EMPLEÓ EN EL SENTIDO FIGURADO PARA EXPRESAR EL PAPEL QUE UN INDIVIDUO PUEDE REPRESENTAR EN LA SOCIEDAD; POR EJEMPLO, LAS PERSONAS DEL JEFE DE FAMILIA, LA PERSONA DEL AUTOR, PERO ESTAS PERSONAS SÓLO INTERESAN A LOS JURISCONSULTOS EN EL SENTIDO DE LOS DERECHOS QUE PUEDEN TENER Y OBLIGACIONES QUE LES SEAN IMPUESTAS.

EN OTRA SIGNIFICACIÓN MÁS EXTENSA, SE ENTIENDE POR PERSONA TODO SER SUSCEPTIBLE DE DERECHOS Y OBLIGACIONES”.

BAJO EL CONCEPTO QUE DE LAS PERSONAS SE DA, NO SE COMPRENDE ÚNICAMENTE A LOS HOMBRES, SINO TAMBIÉN A LOS SERES MORALES O DE RAZÓN (PERSONAS JURÍDICAS O SOCIALES) QUE, PERSONIFICADOS POR LA LEY, SON SUSCEPTIBLES DE TENER DERECHOS Y OBLIGACIONES (ESTADO, COORPORACIÓN).

AL RESPECTO, EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL DE FINE AL HOMBRE EN EL LIBRO PRIMERO (DE LAS PERSONAS), CONFORME A LO SEÑALADO EN SU TÍTULO PRIMERO (DE LAS PERSONAS FÍSICAS) Y TÍTULO SEGUNDO (DE LAS PERSONAS MORALES), SIEMPRE EN VIRTUD DE SU CAPACIDAD JURÍDICA, LA CUAL, EN LAS PRIMERAS SE ADQUIERE POR EL NACIMIENTO, (Y MÁS AÚN, DESDE EL MOMENTO EN QUE UN INDIVIDUO ES CONCEBIDO) Y SE PIERDE POR LA MUERTE, CONFORME LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 22 DEL CITADO ORDENAMIENTO

EN CUANTO A LOS SEGUNDOS, SON PERSONAS MORALES:

- I.- LA NACIÓN, LOS ESTADOS Y LOS MUNICIPIOS;
- II.- LAS DEMÁS CORPORACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO RECOGNOCIDAS POR LA LEY;
- III.- LAS SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES.
- IV.- LOS SINDICATOS, LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES Y LAS DEMÁS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.
- V.- LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y MUTUALISTAS, Y
- VI.- LAS ASOCIACIONES DISTINTAS DE LAS ENUMERADAS QUE SE PROPONGAN FINES POLÍTICOS, CIENTÍFICOS, ARTÍSTICOS, DE RECREO O CUALQUIERA OTRO FIN LÍCITO, - SIEMPRE QUE NO FUEREN DESCONOCIDAS POR LA LEY, - SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 25 DEL MISMO ORDENAMIENTO ARRIBA SEÑALADO.

EN CUANTO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NOS DEJA VER DE LA MISMA MANERA QUE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DE UNA MANERA PURAMENTE INTERPRETATIVA DE MI PARTE, QUE EL HOMBRE (EN SU ACEPTACIÓN GENERAL) ES LA PERSONA QUE TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE ÚTIL. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN SU PRIMER CAPÍTULO DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES, NOS PROPORCIONA UNA INTERPRETACIÓN AL RESPECTO:

"HOMBRE ES TODO INDIVIDUO QUE, CAYENDO EN LAS CONDICIONES QUE ELLA MISMA ESTABLECE ALCANZA EN TODOS LOS CASOS LA PROTECCIÓN DE SUS PRECEPTOS" (3)

HE AQUÍ LA CONCEPCIÓN CIENTÍFICA, SOCIAL Y JURÍDICA DEL HOMBRE, A LO QUE, PARA TERMINAR, AÑADIREMOS SOLAMENTE QUE LA CAPACIDAD JURÍDICA DE LA PERSONA PARA LOS ACTOS JURÍDICOS DEPENDE DE SU DESARROLLO FÍSICO O INTELECTUAL, QUE A SU VEZ SE DETERMINA POR LOS FACTORES PECULIARES DE RAZA, DE CLIMA, DE COSTUMBRE, DE TRADICIONES, DE IDIOMA, ETC.; ES POR TANTO EVIDENTE QUE, SON POCÍSIMAS LAS RELACIONES DEL HOMBRE QUE NO TIENEN REPERCUSIÓN EN EL INTERÉS SOCIAL, Y QUE, POR LO MISMO, AL DEFINIRLO DEBE TENERSE EN CUENTA ESE INTERÉS. AL INDIVIDUO SEA QUE OBRÉ EN INTERÉS PROPIO O COMO MIEMBRO DE LA SOCIEDAD Y EN INTERÉS COMÚN NO PUEDE DEJAR DE CONSIDERÁRSELE COMO MIEMBRO DE LA COLECTIVIDAD; POR TANTO ES IMPOSIBLE QUE AL INVOCAR UN CONCEPTO PARA EL HOMBRE NO SE LE CONSIDERE ARMÓNICAMENTE CON LA CIENCIA, LA SOCIEDAD Y SUS RELACIONES JURÍDICAS, POR LO QUE EL DERECHO DE NINGUNA MANERA PUEDE PRESCINDIR DE SU ASPECTO SOCIAL.

ANTES DE INTENTAR UNA DEFINICIÓN DEL HOMBRE, ESBOZÁBAMOS LA MANERA EN QUE LOS PRIMEROS GRUPOS HUMANOS HAN EVOLUCIONADO A TRAVÉS DEL TIEMPO, COMO PRIMER FACTOR ANTECEDENTE QUE PREPARABA EL CAMINO A LA SOCIALIZACIÓN DEL HOMBRE EN LA FORMA EN QUE NOS ATAÑE, SU ASPECTO JURÍDICO (QUE COMO HEMOS VISTO, NO PUEDE IR SEPARADO DE LOS CIENTÍFICOS NI DE LO SOCIAL), HASTA DE SEMBOCAR EL PRIMER GRUPO, DE MANERA ESTRUCTURADA.

EL AUMENTO DE LA POBLACIÓN, UNA VEZ MÁS, DIÓ ORIGEN A LAS CIUDADES, Y LAS CONQUISTAS HICIERON QUE LOS PUEBLOS SE CONVIRTIERAN EN NACIONES COMO UN REY A LA CABEZA; LA AUTORIDAD REAL SE ALIÓ CON LA RELIGIÓN PARA SOMETER A SU PUEBLO,

EL USO DE LOS METALES DIÓ ORIGEN AL USO DE LA MONEDA Y FOMENTÓ LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO,

ASÍ COMIENZA LA SOCIALIZACIÓN DEL HOMBRE, DESPUÉS DE UNA LARGA SERIE DE GRANDES ACONTECIMIENTOS QUE DETERMINARON LA MEZCLA DE LOS PUEBLOS, LA FUSIÓN DE LAS LENGUAS Y COSTUMBRES, Y EL AUMENTO DE UN GRAN CAUDAL DE CONOCIMIENTOS QUE SON LA BASE DE NUESTRA CIVILIZACIÓN. (4)

ES NECESARIO QUE EL TRÁNSITO DE LA COMUNIDAD PRIMITIVA A LA SOCIEDAD DIVIDIDA EN CLASES, EXIGE ALGUNAS ADVERTENCIAS PREVIAS PARA NO INCURRIR EN ERRORES MUY COMUNES. CUANDO SE ESTUDIAN LOS ORÍGENES DE LAS CLASES SOCIALES HAY UNA TENDENCIA A SUPONER QUE ÉSTAS APARECEN EN SEGUIDA CASI INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE LA ESPECIALIZACIÓN DEL TRABAJO, Y QUE EN SEGUIDA, TAMBIÉN APARECE LA LUCHA CONSIENTE ENTRE ESAS CLASES. SIN EMBARGO, EXISTEN CONTRADICCIONES QUE SE MANIFIESTAN DE MANERA OSCURA E INSIDIOSA. ASÍ LO HICIERON CONSTAR MARX Y ENGELS EN EL PÁRRAFO PRIMERO DEL MANIFIESTO COMUNISTA CUANDO AFIRMABAN QUE LA HISTORIA DE LA SOCIEDAD HUMANA ERA LA HISTORIA DE LAS LUCHAS ENTRE OPRESORES Y OPRIMIDOS, "LUCHA ININTERRUMPIDA -DICEN- VELADA UNAS VECES Y OTRAS FRANCA Y ABIERTA". ESTA ACLARACIÓN SE COMPLEMENTA ADEMÁS CON EL DISTINGO FUNDAMENTAL QUE YA MARX HABÍA REALIZADO EN SU OBRA: "LA FILOSOFÍA DE LA HISTORIA ENTRE CLASES EN SÍ Y CLASES PARA SÍ. (5)

LA CLASE EN SÍ CON PURA EXISTENCIA ECONÓMICA, SE DEFINE POR EL PAPEL QUE DESEMPEÑA EN EL PROCESO DE LA PRODUCCIÓN; LA CLASE PARA SÍ, CON EXISTENCIA A LA VEZ ECONÓMICA Y PSICOLÓGICA SE DEFINE COMO CLASE QUE HA ADQUIRIDO, ADEMÁS, LA CONCIENCIA DEL PAPEL HISTÓRICO QUE DESEMPEÑA, ES DECIR, QUE SABE LO QUE QUIERE Y A LO QUE ASPIRA, PARA QUE LA CLASE EN SÍ LLEGUE A CONVERTIRSE EN UNA CLASE PARA SÍ ES PRECISO, POR TANTO, UN LARGO PROCESO DE PROPIO ESCLARECIMIENTO EN EL CUAL DESEMPEÑAN LOS TEÓRICOS Y LAS PERIPECIAS DE LA LUCHA UNA AMPLÍSIMA FUNCIÓN. (6)

LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL ES RECONOCIDA COMO UN FENÓMENO UNIVERSAL DE LAS SOCIEDADES HUMANAS. EN ALGUNOS CASOS, LA DIVISIÓN DE POSICIONES SUPERIORES E INFERIORES ES RÍGIDA Y NO EXISTE NINGUNA POSIBILIDAD DE MOVILIZACIÓN DE UN GRUPO A OTRO, Y ENTONCES EL NACIMIENTO DETERMINA EL RANGO SOCIAL, EN DONDE LOS GRUPOS SON CONOCIDOS COMO CASTAS.

CUANDO EXISTE LA POSIBILIDAD DE MOVILIDAD DE UN ESTRATO A OTRO, ES DONDE LOS GRUPOS SON CONOCIDOS COMO CLASES SOCIALES. ARISTÓTELES, POR EJEMPLO, DIVIDÍA A LA POBLACIÓN EN LOS MUY RICOS, LOS MUY POBRES Y LOS QUE NO ERAN NI MUY RICOS NI MUY POBRES, SINO QUE SE ENCONTRABAN EN SITUACIÓN INTERMEDIA (ARISTÓTELES, POLÍTICA, LIBRO IV, CAP. XI). ESTA CLASIFICACIÓN PARECE HABERSE PREVISTO LOS AGRUPAMIENTOS MÁS RECIENTES DE LAS CLASES SOCIALES EN ALTAS, MEDIAS Y BAJAS.

NO EXISTE UNA DEFINICIÓN AMPLIAMENTE ACEPTADA DE LAS MISMAS, NI TAMPOCO UNA FORMA INFALIBLE PARA DETERMINAR LA COMPOSICIÓN DE LAS CLASES. EN GENERAL, PUEDE DECIRSE QUE:

" LAS CLASES SOCIALES SON AMPLIOS AGREGADOS DE PERSONAS DIFERENCIADAS UNAS DE OTRAS POR LOS ASPECTOS ESPECIALES DE SU CULTURA Y DE SITUACIÓN ECONÓMICA".

EN EL MOMENTO DE LA HISTORIA HUMANA EN QUE SE EFECTÚA LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD COMUNISTA PRIMITIVA EN SOCIEDAD DIVIDIDA EN CLASES, EL HOMBRE TIENE POR PROBLEMAS -- PROPIO: LUCHAR CONTRA LAS TRADICIONES DEL COMUNISMO DE TRIBU, E INCULCAR LAS NUEVAS CLASES DOMINANTES NO TIENEN OTRA FINALIDAD QUE LA DE ASEGURAR LA VIDA DE LAS CLASES DOMINANTES VIGILANDO ATENTAMENTE EL MENOR ASOMO DE PROTESTA PARA -- EXTIRPARLO O CORREGIRLO.

LAS CLASES SOCIALES EN MÉXICO

CUANDO LOS ESPAÑOLES LLEGARON A MÉXICO ENCONTRARON -- UNA POBLACIÓN INDÍGENA BASTANTE DENSA. LOS INDÍGENAS NO -- CONSTITUÍAN UN GRUPO HOMOGÉNEO; FORMABAN CIENTOS DE TRIBUS CON COSTUMBRES, SISTEMAS SOCIALES Y LENGUAJES DISTINTOS. -- ERAH TAN DIFERENTES CULTURAL Y SOCIALMENTE QUE NO OPUSIERON UNA RESISTENCIA ORGANIZADA A LOS CONQUISTADORES Y UN PEQUEÑO BANDO DE ESPAÑOLES FUE CAPAZ DE ESTABLECERSE COMO CLASE DOMINANTE SOBRE LAS MASAS HETEROGÉNEAS. LA CULTURA ESPAÑOLA TAN SÓLO FUE SOBREPUESTA A LA BASE INDÍGENA; EL PEQUEÑO GRU

PO DE BLANCOS SE CONVIRTIÓ EN GOBERNANTE Y LAS GRANDES MASAS FUERON RÁPIDAMENTE SUJETAS POR ÉL.

DURANTE ALGUNOS AÑOS, LA POSICIÓN SOCIAL SE DETERMINABA, EN GRAN MEDIDA, POR LA RAZA O EL NACIMIENTO, TENDIÓ A -- PREVALECER UNA FORMA MODIFICADA DE SISTEMA DE CASTAS. EN LA CIMA DE LA ESCALA SOCIAL SE ENCONTRABAN LOS ESPAÑOLES NACIDOS EN ESPAÑA. ESTOS OCUPABAN LAS POSICIONES IMPORTANTES DE PRESTIGIO E INFLUENCIA. SUS DESCENDIENTES, NACIDOS EN MÉXICO DE PADRES ESTRICTAMENTE ESPAÑOLES FUERON CONOCIDOS COMO CRIOLLOS. ESTOS SE CONSIDERABAN ALGO INFERIORES A LOS PRIMEROS. -- NO PODÍAN OCUPAR PUESTOS PÚBLICOS U OTROS ENCARGADOS DE PODER E INFLUENCIA, AUNQUE SÍ PODÍAN POSEER BIENES INMUEBLES Y GOZAR DE CIERTA SEGURIDAD ECONÓMICA. LAS PERSONAS DE SANGRE MIXTA FUERON CONOCIDAS COMO MESTIZOS, Y OCUPABAN UNA POSICIÓN INFERIOR A LA DE LOS CRIOLLOS PERO ALGO SUPERIOR A LA DE LAS MASAS INDÍGENAS. ESTAS ÚLTIMAS FUERON EXPLOTADAS COMO RAZA INFERIOR. ASÍ LA POSICIÓN SOCIAL ESTUVO DETERMINADA POR EL NACIMIENTO, MÁS QUE POR LA CULTURA O POR LA OCUPACIÓN

LA PREOCUPACIÓN ACERCA DE LAS DISTINCIONES RACIONALES, DURANTE EL PERÍODO COLONIAL, CONDUJO A UN ELABORADO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PARA LAS PERSONAS DE SANGRE MIXTA. FUERON DESARROLLADAS ALREDEDOR DE 16 COMBINACIONES EN UN ESFUERZO POR IDENTIFICAR TODOS LOS MESTIZAJES POSIBLES. (7)

EVIDENTEMENTE, FUE IMPOSIBLE MANTENER ESTAS DISTINCIONES TAN ELABORADAS, UNA VEZ QUE EL MESTIZAJE RACIAL SE HUBO EXTENDIDO, POCO A POCO DISMINUYÓ LA IMPORTANCIA DEL FACTOR RACIAL - PROPIAMENTE DICHO Y COMENZARON A CONSIDERARSE DE MODO PRINCIPAL LOS FACTORES ECONÓMICOS Y CULTURALES RESPECTO AL PRESTIGIO DE LOS VARIOS GRUPOS.

UNA CLASE PRIVILEGIADA LO ES POR EL CONTROL POLÍTICO Y DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN ECONÓMICA, QUE PERMITE A PEQUEÑOS GRUPOS DE INDIVIDUOS, POR DIFERENTES MEDIOS, APROPIARSE DE PARTE DEL PRODUCTO DEL TRABAJO DE CLASE INFERIORES.

EN LA NUEVA ESPAÑA HABÍA CINCO FORMAS DISTINTAS DE LOGRARLO, LA AGRICULTURA, LA MINERÍA, EL COMERCIO, LA INDUSTRIA Y LAS ALTAS JERARQUÍAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y RELIGIOSAS

PERO TODOS LOS TRABAJADORES DEMANDABAN CONDICIONES FÍSICAS Y DE CARÁCTER, QUE NO ERAN, POR CIERTO, GENERALES ENTRE -- LOS MUCHOS CRIOLLOS, NOMINALMENTE PRIVILEGIADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y CARENTES DE BASE ECONÓMICA QUE SUSTENTARA SU PRIVILEGIO; LO MISMO ENTRE LOS MESTIZOS Y LAS CASTAS (MASAS INDÍGENAS), EN QUE UN ALTO PORCENTAJE DE SANGRE ESPAÑOLA LOS HACÍA CONSIDERARSE ACREEDORES AL PRECARIO PRIVILEGIO ÉTNICO-SOCIAL. ADEMÁS, EL PREJUICIO GENERAL DE LA ARISTOCRACIA MEXICANA EN CONTRA DEL TRABAJO MANUAL E INCLUSO DE LOS TRABAJOS AGRÍCOLAS, MINEROS, AGROPECUARIOS, INDUSTRIALES O COMERCIALES QUE HABÍAN PERMITIDO A SUS ANTEPASADOS CONSTRUIR LA BASE ECONÓMICA - QUE SUSTENTABA SUS PRIVILEGIOS, REPERCUTÍA HONDAMENTE EN TO--

DAS LAS CLASES SOCIALES, LO CUAL DIÓ UN DESARROLLO EXTRAORDINARIO A LAS SITUACIONES PARASITARIAS.

LOS EMPLEOS PÚBLICOS O PRIVADOS ERAN, SIN EMBARGO -- MUY POCOS PARA TANTOS SOLICITANTES. LOS SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN INTRODUCIDOS POR LOS ESPAÑOLES EN AMÉRICA, ERAN Y LO SIGUEN SIENDO, EN EXTREMO SIMPLES Y EXTRAORDINARIAMENTE PRIVATIVOS; SU MÁXIMO HA SIDO SIEMPRE HACER PARTÍCIPE EN LA ADMINISTRACIÓN DE SUS NEGOCIOS A LA MENOR CANTIDAD DE INDIVIDUOS Y ÉSTOS DEBEN SER DE PREFERENCIA DE SU FAMILIA; Y EN SU CASO EXTREMO, DE ESPAÑA.

ABAD Y QUEIPO CLASIFICABA LOS DIFERENTES ESTRATOS SOCIALES DE LA NUEVA ESPAÑA, EN TRES GRANDES GRUPOS; LOS QUE TENÍAN ANUALMENTE UN CONSUMO HASTA DE \$50.00 QUE EN SU CONCEPTO REPRESENTABAN EL 68% DE LA POBLACIÓN, EN EL QUE QUEDABAN INCLUIDOS LAS CASTAS Y LOS INDIOS MÁS POBRES; LO QUE CONSUMÍAN DE \$300.00 EN ADELANTE, QUE PODÍAN COMPARARSE -- CON EL PUEBLO BAJO DE LA PENÍNSULA, REPRESENTABAN UN 22%; -- POR ÚLTIMO LA CLASE ESPAÑOLA (PENINSULARES Y CRIOLLOS), -- QUE HACÍAN CONSUMOS GRANDES Y QUE REPRESENTABAN UN 10%.

EN 1812, CUANDO EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA ERA COMBATIDO POR EL GOBIERNO VIRREINAL CON TROPAS INTEGRADAS POR INDIVIDUOS DE LAS CASTAS, TODOS LOS EMPLEOS CIVILES Y ECLESIASTICOS IMPORTANTES ESTABAN EN PODER DE LOS ESPAÑOLES PENINSULARES, EXCEPTUÁNDOSE EL OBISPO DE PUEBLA Y EL DIRECTOR DE LA LOTERÍA, QUE ERAN CRIOLLOS. INCLUSO LOS EM-

PLEOS ADMINISTRATIVOS DE BAJA CATEGORÍA, PERO BIEN REMUNERADOS (COMO LOS DEL MONOPOLIO DEL TABACO), ESTABAN EN PODER - DE LOS ESPAÑOLES.

EL OBJETO DE ESTE ESPACIO DE LA TESIS ES ANALIZAR LA ESTRUCTURA Y LA EXPERIENCIA SUFRIDA POR MÉXICO PARA VER CUA LES SON LOS FACTORES QUE DETERMINAN UN COMPORTAMIENTO SUI - GÉNERIS DE LAS CLASES, DISTINTO DEL MODELO CLÁSICO SOBRE LA CONCIENCIA DE CLASES Y LA ACCIÓN POLÍTICA DE CLASE, (CONFORME LO EXPUESTO CON ANTERIORIDAD SOBRE LA DEFINICIÓN DE CLASE DE KARL MARX).

PERO NI LAS GENERALIZACIONES DE MARX SOBRE LAS CLASES SOCIALES DEL CAPITALISMO NI LAS GENERALIZACIONES DE AUTORES RECIENTES COMO DAHRENDORF SOBRE LAS CLASES SOCIALES DE LA - ETAPA QUE SE LLAMA POST-CAPITALISTA SE DAN CON LA MISMA CARACTERÍSTICA EN LA EVOLUCIÓN SOCIAL DE LOS PAÍSES "QUE SE - QUEDARON ATRÁS", COMO EN EL CASO DE MÉXICO".

TAL ERA, A GRANDES RASGOS EL CUADRO QUE PRESENTABAN - EN LA ÉPOCA DE LA INDEPENDENCIA LOS ESTRATOS ÉTNICO-SOCIA-- LES DE LA NUEVA ESPAÑA Y SUS RESPECTIVOS CAMPOS DE ACCIÓN - ECONÓMICA. LA INFLUENCIA PODEROSA DE LA TRADICIONAL CLASI- FICACIÓN ÉTNICA FRENTE A LA CLASIFICACIÓN REAL DETERMINADA- POR LOS HECHOS ECONÓMICOS CREA, NATURALMENTE, UNA GRAN COLI- FUSIÓN DIFÍCIL DE SUPERAR: EN EL SENTIDO ESTRICTO DE LA PA- LABRA, LA GRAN MASA DE CRIOLLOS, MESTIZOS Y CASTAS CONSTI-- TUIAN UNA ALMÁCIGA DE DONDE IBAN A FORMARSE LAS VERDADERAS-

CLASES SOCIALES (NETAMENTE DIFERENCIADAS POR INTERESES PROPIOS); ES DECIR, DETERMINADAS POR LA PARTICIPACIÓN DE LOS INDIVIDUOS EN LA PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS BIENES DE CONSUMO O USO Y EN LOS SERVICIOS COMPLEJOS QUE DEMANDA UNA SOCIEDAD,

LAS CLASES SOCIALES MEXICANAS DURANTE EL PORFIRIATO

LA CONTÍNUA LLEGADA DE UNIDADES EXTRANJERAS, QUE ANTES DE TRANSFORMARSE EN CRIOLLOS NUEVOS, CONSERVARON SU UNIÓN Y LLEGARON A ENCONTRAR UNA FAVORABLE COLOCACIÓN EN CONJUNTO, HIZO DE ESAS UNIDADES, UN ELEMENTO ESPECIAL, BIEN DIFERENCIADOS DE LOS OTROS. EN ÉSTE MISMO ELEMENTO EXTRANJERO VINO A FORMAR CASI UN ELEMENTO NUEVO EL GRUPO DE LOS NORTEAMERICANOS, QUE FUERON MUY NUMEROSOS Y QUE ESTABAN UNIDOS POR UNA ESTRECHA SOLIDARIDAD MANTENIÉNDOSE TAN APARTE DE LOS DEMÁS QUE NO FORMAN GRUPO CRIOLLO PORQUE NO SE TRANSFORMAN COMO LOS DEMÁS GRUPOS EXTRANJEROS. DE MODO QUE EL ELEMENTO DE RAZA COLOCADO MÁS ARRIBA, ES EN REALIDAD ESTE GRUPO NO TRANSFORMADO AÚN Y DENTRO DE ESE ELEMENTO, DIVIDIDO EN SUS DOS GRUPOS EL NORTEAMERICANO Y EL EUROPEO QUEDA COLOCADO COMO SUPERIOR EL PRIMERO.

SUCEDE QUE EL ELEMENTO EXTRANJERO TIENE ENTRE NOSOTROS EL CARÁCTER DE HUÉSPED, INVITADO, ROGADO Y RECIBIDO COMO QUIEN DA FAVOR Y NO LO RECIBE POR SU PARTE.

DESPUÉS, DEBAJO DEL ELEMENTO EXTRANJERO, VIENE EL ELEMENTO CRIOLLO, DIVIDIDO EN EL GRUPO DE LOS CRIOLLOS NUEVOS O LIBERALES, POR LOS MÉRITOS DE HABER TRAÍDO EL ELEMENTO EXTRANJERO, VIENE EL ELEMENTO CRIOLLO, DIVIDIDO EN EL GRUPO DE LOS CRIOLLOS NUEVOS O LIBERALES, POR LOS MÉRITOS DE HABER TRAÍDO EL ELEMENTO EXTRANJERO Y POR SUS ESTRECHAS RELACIONES CON ÉSTE, LOS CRIOLLOS POLÍTICOS O MODERADOS POR SU SUPERIORIDAD INTELLECTUAL SOBRE LOS DEMÁS GRUPOS CRIOLLOS DE SANGRE ESPAÑOLA, LOS CRIOLLOS CONSERVADORES POR LA INFLUENCIA DE SUS GRANDES FORTUNAS VINCULADAS EN LA GRAN PROPIEDAD, Y LOS CRIOLLOS CLERO POR SU INFLUENCIA RELIGIOSA, QUE SON EN NUESTRO PAÍS MENOS QUE LOS EXTRANJEROS, PERO MUCHO MÁS QUE LOS MESTIZOS.

INMEDIATAMENTE DESPUÉS, SE ENCUENTRA EL ELEMENTO MESTIZO, DIVIDIDO AHORA, EN EL GRUPO DIRECTOR (PARTE DEL QUE ANTES ERA EL REVOLUCIONARIO), EN EL GRUPO DE LOS PROFESIONISTAS, EN EL GRUPO DE LOS EMPLEADOS, EN EL GRUPO DEL EJÉRCITO, EN EL GRUPO DE LOS OBREROS SUPERIORES, EN EL GRUPO DE LOS PEQUEÑOS PROPIETARIOS INDIVIDUALES Y EN EL GRUPO DE LOS RANCHEROS.

FINALMENTE, SIRVE DE BASE DE SUSTENTACIÓN A TODOS LOS ELEMENTOS DE RAZA DE LA POBLACIÓN DE LA REPÚBLICA, EL ELEMENTO INDÍGENA; EL GRUPO DEL CLERO INFERIOR, EL GRUPO DE LOS SOLDADOS, EL GRUPO DE LOS OBREROS INFERIORES, EL GRUPO DE LOS PROPIETARIOS COMUNALES, Y EL GRUPO DE LOS JORNALEROS.

LAQUE CLASIFICACIÓN ALGUNA EN CLASE ALTA PRIVILEGIADA, MEDIA Y BAJA O TRABAJADORA, ES ABSOLUTAMENTE RELATIVO EN ESA ÉPOCA PORQUE NO ESTABLECEN LÍNEAS PRECISAS DE SEPARACIÓN, ES EVIDENTE QUE DE LAS CAPAS SOCIALES ENUMERADAS ANTES, SON CLASES ALTAS, LAS DE LA CLASE DE LOS MESTIZOS OBREROS PARA ARRIBA, ADEMÁS DE LA DE LOS INDÍGENAS CLERO INFERIOR. SERÍAN CLASES MEDIAS, SÓLO LA DE LOS MESTIZOS PEQUEÑOS PROPIETARIOS Y RANCHEROS. Y CLASES BAJAS, LAS RESTANTES.

DE TODAS, SÓLO LA DE LOS MESTIZOS RANCHEROS, OBREROS SUPERIORES, LA DE LOS INDÍGENAS OBREROS INFERIORES PROPIETARIOS COMUNALES Y JORNALEROS, SON CLASES TRABAJADORAS. DE MODO QUE 5 CLASES BAJAS TRABAJADORAS, DE LAS CUALES 3 SON INDÍGENAS, SOPORTAN EL PESO COLOSAL DE 12 CLASES SUPERIORES O PRIVILEGIADAS.

AHORA, SI LAS CLASES TRABAJADORAS FUERAN ROBUSTAS Y PODEROSAS, Y SI ENTRE LAS ALTAS Y ELLAS HUBIERA CLASES MEDIAS PROPIAMENTE DICHAS QUE CONTRIBUYERAN A SOPORTAR EL PESO DE LAS PRIVILEGIADAS, PUES LOS MESTIZOS DIRECTORES, PROFESIONISTAS, EMPLEADOS Y EJÉRCITO, NO ERAN EN SUMA, SINO CLASES QUE VIVÍAN DE LOS TRABAJADORES O CLASES BAJAS, Y POR LO MISMO, ERAN CASI PRIVILEGIADAS TAMBIÉN.

LOS MESTIZOS RANCHEROS, SON LOS ÚNICOS QUE PUDIERAN LLAMARSE CLASE MEDIA, AUNQUE ERAN EN REALIDAD, UNA CLASE BAJA TRABAJADORA. CLASES MEDIAS PROPIAMENTE DICHAS NO EXISTIRÍAN HASTA LA DIVISIÓN DE LAS HACIENDAS, DE DONDE BROTARÍA UN GRUPO DE MESTIZOS PROPIETARIOS (PEQUEÑOS PROPIETARIOS), ENTRE --

LOS EXTRANJEROS Y CRIOLLOS CAPITALISTAS, Y RANCHEROS E INDÍGENAS DE LAS CLASES BAJAS.

HASTA ENTONCES, NUESTRO ESQUEMA, ERA UN TODO DESPROPORCIONADO; DEL TÓRAX HACIA ARriba, UN GIGANTE; DEL TÓRAX HACIA ABAJO, UN INFANTE, EL PESO DE LA PARTE DE ARRIBA ERA TAL, QUE EL CUERPO EN CONJUNTO SE SOSTENÍA DIFÍCILMENTE. MÁS AÚN, ESTABA EN PELIGRO DE CAER. SUS PIES SE DEBILITABAN DÍA A DÍA.- EN EFECTO, LAS CLASES BAJAS EMPEORABAN DÍA CON DÍA EN SU CONDICIÓN, Y EN LA ÚLTIMA, EN LAS DE LOS INDÍGENAS JORNALEROS, - LA DISPERSIÓN HABÍA COMENZADO YA.

1.2 EL SINDICALISMO Y EL SINDICATO.

ES EVIDENTE QUE TODO FENÓMENO ECONÓMICO ES ALGO QUE SE PRODUCE EN SOCIEDAD Y SÓLO EN SOCIEDAD, DE AHÍ SE DESPRENDE LA IMPORTANCIA DADA AL ESTUDIO DE LAS CLASES SOCIALES, PERO NO TODO FENÓMENO SOCIAL ES DE CARÁCTER ECONÓMICO. LOS FENÓMENOS RELIGIOSOS, LOS ARTÍSTICOS, LOS ESTATALES, SON SOCIALES, PERO NO ECONÓMICOS DEL TODO, ASÍ TAMBIÉN LOS JURÍDICOS, SON TAMBIÉN SOCIALES, PORQUE SÓLO APARECEN EN LOS CONGLOMERADOS HUMANOS, PERO NO SON ESTRICTAMENTE ECONÓMICOS.

LOS FENÓMENOS SON AQUELLOS FENÓMENOS SOCIALES QUE SE PRODUCEN EN LOS CONGLOMERADOS HUMANOS CUANDO LOS HOMBRES SE PONEN EN CONTACTO CON OTROS HOMBRES PARA SATISFACER SUS NECESIDADES MATERIALES.

DE UN MODO CASI ELEMENTAL, EL FENÓMENO ECONÓMICO EN NUESTRO PAÍS HA PREVALECIDO GRACIAS AL SOMETIMIENTO (DEPENDENCIA ECONÓMICA) DE NUESTROS ESTRATOS SOCIALES ESTABLECIDOS "DEL TÓRAX HACIA ABAJO", COMO APUNTÁBAMOS.

LOS FENÓMENOS ECONÓMICOS SON, DESGRACIADAMENTE, LA BASE REAL SOBRE LA QUE DESCANSAN LOS OTROS FENÓMENOS SOCIALES. LA ECONOMÍA ES LA ESTRUCTURA DE UNA SOCIEDAD. LA POLÍTICA, EL DERECHO, EL ARTE, SON SÓLO SUPERESTRUCTURAS DE UNA SOCIEDAD.

TEXTUALMENTE ESCRIBIÓ MARX:

"EN LA ECONOMÍA POLÍTICA HAY QUE BUSCAR LA

ANATOMÍA DE LA SOCIEDAD CIVIL, EN LA PRODUCCIÓN SOCIAL DE SU VIDA, LOS HOMBRES CONTRAEN CIERTAS RELACIONES INDEPENDIENTES DE SU VOLUNTAD, NECESARIAS, DETERMINADAS, ESAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN CORRESPONDEN A CIERTO GRADO DE DESARROLLO DE SUS FUERZAS PRODUCTIVAS MATERIALES, LA TOTALIDAD DE ESAS RELACIONES FORMA LA ESTRUCTURA ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD, LA BASE REAL SOBRE LA QUE SE LEVANTA UNA SUPERESTRUCTURA JURÍDICA Y POLÍTICA, Y A UNA SUPERESTRUCTURA JURÍDICA Y POLÍTICA, Y A LA CUAL CORRESPONDEN FORMAS SOCIALES Y DETERMINADAS DE CONCIENCIA, EL MODO DE PRODUCCIÓN DE LA VIDA MATERIAL DETERMINA, DE UNA MANERA GENERAL, EL PROCESO SOCIAL, POLÍTICO E INTELLECTUAL DE LA VIDA. LAS RELACIONES JURÍDICAS Y LAS FORMAS POLÍTICAS NO PUEDEN SER COMPRENDIDAS POR SÍ MISMAS, NI PUEDEN TAMPOCO EXPLICARSE POR EL SEUDO DESARROLLO GENERAL DEL ESPÍRITU HUMANO".

NI MARX NI LOS MARXISTAS AFIRMARON NUNCA QUE LOS ECONÓMICOS FUERAN LOS ÚNICOS FENÓMENOS DE UNA SOCIEDAD, TAMPOCO AFIRMARON QUE ESTOS FENÓMENOS FUERAN LOS DETERMINANTES DE LOS OTROS FENÓMENOS, SINO SÓLAMENTE QUE ERAN "CONDICIONANTES". ES DECIR, QUE INFLUYEN Y MODIFICAN,

DE MODO QUE LOS FENÓMENOS CONDICIONANTES EN LA ETAPA DEL PORFIRIATO DESEMBOCAN EN LA EVOLUCIÓN DE LA DEMOCRACIA DE TIPO EUROAMERICANO, CON POSTERIORIDAD AL FLORECIMIENTO DE LAS IDEAS ILUSTRADAS, (EL TEXTO CONSTITUCIONAL DE MÉXICO -COMO EL DE LOS DEMÁS PAÍSES LATINOAMERICANOS- SE INSPIRAN EN LAS IDEAS DE LA ILUSTRACIÓN FRANCESA Y DE LOS CONSTITUYENTES DE FILADELFA. LAS IDEAS DE ROUSSEAU SOBRE "LA SOBERANÍA POPULAR", LAS DE MONTESQUIEU SOBRE LA DIVISIÓN Y EQUILIBRIO DE LOS "TRES PODERES" Y LAS DE LOS "CONTRAPESOS Y BALANZAS" DEL PODER ESTATAL, A QUE SE REFIERE MADISON EN EL FEDERALISTA, -

SON EL FUNDAMENTO TEÓRICO-JURÍDICO DE NUESTRAS CONSTITUCIONES POLÍTICAS) Y ES POSIBLE, SÓLO ENTONCES, EL SURGIMIENTO DE UNA ORGANIZACIÓN QUE, DESDE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX, NO -- PUEDE SER IGNORADA AL ANALIZAR EL JUEGO DEMOCRÁTICO. NOS REFERIMOS A LOS SINDICATOS Y UNIONES DE TRABAJADORES. EN EFECTO, - LA LUCHA DEMOCRÁTICA DE PAÍSES COMO INGLATERRA, ITALIA O LOS- ESTADOS UNIDOS ES ABSOLUTAMENTE INEXPLICABLE SI NO SE CONSIDERA EL PAPEL BÁSICO QUE JUEGAN LAS UNIONES Y SINDICATOS. EN MÉXICO EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN - UNO DE LOS MÁS AVANZADOS, Y PIONERO EN SU GÉNERO- RECONOCE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO EL DERECHO DE HUELGA.

COMO ASOCIACIONES DE TRABAJO ENTENDEMOS:

"LAS AGRUPACIONES QUE SE FORMAN PARA REALIZAR UN TRABAJO DE MANERA TAL QUE SE OBTENGAN LA-MAYOR PRODUCTIVIDAD".

ES DECIR, EN TALES ASOCIACIONES SU FINALIDAD ES NETAMENTE ECONÓMICA, EN SU SENTIDO GLOBAL, PUES TIENEN POR OBJETO PROCURAR OBTENER EL RENDIMIENTO MÁXIMO DE LAS FUERZAS DE TRABAJO, LAS AGRUPACIONES DE OBREROS, CON FINALIDADES TÍPICAMENTE CLASISTAS DE DEFENSA DE SUS INTERESES PECULIARES, LOS EXAMINARÉ- EN SEGUIDA AL TRATAR DEL SINDICALISMO.

LAS ASOCIACIONES DE TRABAJO HAN EXISTIDO SIEMPRE, AUNQUE- HA VARIADO SU FISONOMÍA AL CORRER DE LOS TIEMPOS. MÁS ADELANTE EN EL PUNTO CORRESPONDIENTE A LAS ASOCIACIONES Y LIGAS -- AHONDAREMOS EN EL ASUNTO QUE AQUÍ, TAN SÓLO SE MENCIONA.

SINDICALISMO

EL SINDICALISMO ES EL MOVIMIENTO SOCIAL OBRERISTA, DE DEFENSA ECONÓMICA Y DE CLASE, QUE APARECIÓ EN EUROPA Y AMÉRICA EN EL TRANCURSO DEL SIGLO XIX, COMO CONSECUENCIA DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL RECONOCIDO, DESPUÉS DE FUERTE RESISTENCIA, POR LOS ESTADOS, LA TOTALIDAD DE LA MASA OBRERA SE ORGANIZÓ EN SINDICATOS DE CLASE, QUE PRONTO DEBÍAN PESAR EN LA VIDA POLÍTICA Y COMUNICAR PREOCUPACIONES DE CARÁCTER SOCIAL. LA DIVERSIFICACIÓN POLÍTICA DEL PROLETARIADO DIÓ LUGAR A VARIAS TENDENCIAS SINDICALES, QUE PUEDEN SINTETIZARSE EN LOS SIGUIENTES:

- 1.- EL GRUPO ANARCOSINDICALISTA (SUBSTITUCIÓN DEL ESTADO POR LOS SINDICATOS).
- 2.- EL GRUPO COMJHISTA (EL SINDICATO COMO INSTRUMENTO EN LA LUCHA POR LA IMPLANTACIÓN DE LA DICTADURA DEL PROLETARIADO).
- 3.- EL GRUPO SOCIALISTA (TENDIENTE A LA SOCIALIZACIÓN DE LOS MEDIOS PRODUCTIVOS).
- 4.- EL GRUPO CRISTIANO (COOPERACIÓN DE OBREROS Y PATRONES EN LA EMPRESA).
- 5.- EL GRUPO EVOLUTIVO, PURAMENTE PROFESIONAL (TIPO ESTADOUNIDENSE) QUE ACEPTA EL SISTEMA CAPITALISTA.

LAS ASOCIACIONES DE TRABAJO PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON ANTIQUÍSIMAS. EXISTIERON EN EGIPTO, EN GRECIA EN ROMA Y DURANTE LA EDAD MEDIA EN EUROPA.

EN 1816 APARECEN LAS TRADE-UNIONS QUE SON ORGANISMOS SINDICALES Y QUE TENDIERON A LA DEFENSA DE LOS OBREROS EN LAS FÁBRICAS, FIJACIÓN DE SALARIOS, ETC., FRENTE AL PATRÓN.

LAS TRADE-UNIONS FUERON PRECURSORAS DEL CARTISMO, PRIMER MOVIMIENTO PROPIAMENTE CON CARACTERÍSTICAS DEFINIDAS Y QUE APARECEN EN 1837.

EN 1838, EL CARTISMO LOGRA REUNIR EN MANCHESTER UNA CONVENCION OBRERA CON EL OBJETO DE ORGANIZAR LA POLÍTICA ENCAMINADA A SER EFECTIVAS LAS PETICIONES DE LA CARTA. EN 1848 TERMINA DEFINITIVAMENTE EL CARTISMO.

EN 1848 APARECE EL MANIFIESTO COMUNISTA REDACTADO POR MARX Y ENGELS, DOCUMENTO BÁSICO DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL. ES EL MANIFIESTO QUE CONCLUYE CON: PROLETARIOS DE TODOS LOS PAÍSES, UNIDOS.

PRIMERA INTERNACIONAL (1866-1876)

CON ESTE PROPÓSITO DE UNIR A TODOS LOS PROLETARIOS DEL MUNDO SE EFECTÚA EN 1866 EN GINEBRA, SUIZA, EL PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE TRABAJADORES. EN ESTE PRIMER CONGRESO CARLOS MARX PRESENTÓ UN PROYECTO DE ESTATUTOS Y PROGRAMAS, Y ASIGNÓ LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS FRENTE AL PROBLEMA OBRERO.

LA PRIMERA INTERNACIONAL TUVO REUNIONES EN 7 CONGRESOS, EN VARIAS CIUDADES Y, FINALMENTE, EN 1876 EN EL DE FILADELFA SE DECLARA DISUELTA. LA CAUSA DE LA DISOLUCIÓN DE ESTA

PRIMERA INTERNACIONAL FUE LA LUCHA INTERNA ENTRE MARXISTAS Y ANARQUISTAS.

SEGUNDA INTERNACIONAL (1889)

SE LLAMA SEGUNDA INTERNACIONAL A LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL OBRERO-SINDICALISTA. ÉSTE FUE MÁS QUE UN CENTRO DE ORGANIZACIÓN MILITANTE, COMO LO FUE LA PRIMERA, UNA TRIBUNA, UNA ESPECIE DE OFICINAS DE INFORMACIÓN: EL PARLAMENTO INTERNACIONAL DE LA CLASE OBRERA.

LA SEGUNDA INTERNACIONAL TUVO DOS ETAPAS:

A).- LA PRIMERA, DE 1889 HASTA 1914, AÑO EN QUE ESTALLÓ LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL .

B).- SE DIVIDIÓ EN GRUPOS NACIONALES QUE LUCHABAN ENTRE SÍ Y CESÓ DE SER EL ÓRGANO INTERNACIONAL DE LOS OBREROS.

DESPUÉS DE LA GUERRA, LA SEGUNDA INTERNACIONAL SE REORGANIZÓ EN FEBRERO DE 1918, EN BERNA Y SIRVIÓ DE APOYO A LA SOCIEDAD DE NACIONES. SE HA ATACADO A LA SEGUNDA INTERNACIONAL DE OPORTUNISTAS O CAPAZ DE COLABORAR CON LA BURGUESÍA Y OLVIDAR SUS TAREAS REVOLUCIONARIAS.

TERCERA INTERNACIONAL (1919-1942)

LA TERCERA INTERNACIONAL NACIÓ EN MOSCÚ EL 4 DE MARZO DE 1919 Y ES LA INTERNACIONAL COMUNISTA O KOMINTERN, QUE REPRESENTA

TA A LOS PARTIDOS COMUNISTAS DE TODOS LOS PAÍSES CONGREGADOS EN UN PARTIDO MUNDIAL ÚNICO; LA KOMINTERN ES EL DIRIGENTE Y EL ORGANIZADOR DEL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO EN EL PROLETARIADO DEL MUNDO. LUCHA POR ESTABLECER LA DICTADURA DEL PROLETARIADO Y FUNDAR UNA UNIÓN DE REPÚBLICAS SOCIALISTAS SOVIÉTICAS EN TODO EL MUNDO.

LA TERCERA INTERNACIONAL HA CELEBRADO 7 CONGRESOS. ACTUALMENTE EN 50 PAÍSES EXISTEN PARTIDOS COMUNISTAS DEPENDIENTES DE ELLA.

LA PRIMERA FORMA DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES EN AMÉRICA FUE, GENERALMENTE, LA SOCIEDAD DE AYUDA MUTUA. MÁS TARDE - ALREDEDOR DEL AÑO 1900, APARECEN LOS PRIMEROS SINDICATOS.

EL SINDICALISMO ALCANZA SU AUGE DURANTE LA GUERRA EUROPEA DE 1914-1918, CUANDO LA MIGRACIÓN FUE PROHIBIDA Y LA INDUSTRIA RECIBIÓ GRAN IMPULSO. DESPUÉS DE 1920 EL SINDICALISMO -- DECAE NOTABLEMENTE.

EN GENERAL, EL SINDICALISMO EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES - HISPANO-AMÉRICA ES DÉBIL. ELLO ES ASÍ PORQUE LAS MASAS LABORANTES NO SON INDUSTRIALES; EL TRABAJADOR CAMPESTRE ESTÁ MUY-DISEMINADO Y ES IGNORANTE; LAS COMUNICACIONES SON DIFÍCILES; EL SINDICALISMO RARA VEZ TIENE EL ALCANCE NACIONAL; SON SINDICATOS MERAMENTE LOCALES. LAS DICTADURAS HISPANO-AMERICANAS MANEJAN LOS SINDICATOS A SU ANTOJO Y EL AUGE DE LAS GRANDES CENTRALES OBRERAS DEPENDE DEL APOYO QUE SE LES DE POR PARTE DEL GOBIERNO.

ENTRE TODOS LOS PAÍSES, MÉXICO TIENE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MÁS FUERTE, LUEGO SIGUE ARGENTINA Y EN TERCER LUGAR -- CHILE.

EL SINDICATO

EL MOVIMIENTO DE LOS OBREROS ORGANIZADOS PARA MEJORAR -- LAS CONDICIONES DE SU EXISTENCIA (SINDICALISMO), TIENE COMO ELEMENTO BÁSICO PARA EL LOGRO DE SUS PROPÓSITOS AL SINDICATO.

LOS SINDICATOS SON ASOCIACIONES PERMANENTES DE TRABAJADORES QUE PERSIGUEN LA MEJORA DE SU SITUACIÓN. ES ORGANIZACIÓN DE LUCHA Y TAMBIÉN UN MEDIO PARA DISCULPAR A LAS MASAS. ES EL GRAN FRUTO DE LA FRONDOSA INDUSTRIA. EL SINDICATO ES -- UN HIJO INEVITABLE DE LA MODERNA INDUSTRIA; NO ES, COMO A VECES SE AFIRMA, UN ENGENDRO DE AGITADORES PERVERSOS.

CUANDO EL NUEVO DERECHO SE INTEGRA AL SISTEMA DE DERECHOS SOCIALES IDEADO Y ESTABLECIDO POR NUESTROS CONSTITUYENTES DE 1917, SE CONSIDERA EL DERECHO AL TRABAJO UN DERECHO SOCIAL, NO UNA GARANTÍA INDIVIDUAL, POR ESTA RAZÓN EN VEZ DE INCLUIRLO EN EL CAPÍTULO QUE LA CONSTITUCIÓN DEDICA A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES , SE LE INCORPORÓ COMO PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 123.

EL EJEMPLO MÁS PARECIDO A UN SINDICATO ANTIGUO EN RELACIÓN A UN SINDICATO ACTUAL, SÓLO EN CUANTO A SU CONCEPCIÓN -- COMO MOVIMIENTO, SON LOS TRADE-UNIONS, QUE SOCIALIZARON LA -- LEGISLACIÓN A TRAVÉS DE SU ÓRGANO POLÍTICO, EL PARTIDO LABO-

RISTA.

EN FRANCIA, DESPUÉS DE SUS INICIOS UTÓPICOS, ESPECIALMENTE EN BLANC, FOURIER, SAINT-SIMÓN, Y PRODHON, PASANDO POR LA VIOLENCIA DE SOREL, LOS SINDICATOS ADQUIRIERON UN MATIZ NETAMENTE MARXISTA, CON LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO, - HOY RESCINDIDA ENTRE SOCIALISTAS Y COMUNISTAS. EN ALEMANIA, - LOS SINDICATOS EVOLUCIONARON EN TRES DIRECCIONES: LOS SOCIALISTAS DE LASSALLE, LOS LIBERALES DE HIRSCH Y LOS CRISTIANOS. EN EE. UU. LAS DOS GRANDES CENTRALES, FEDERACIÓN AMERICANA DEL TRABAJO Y CONGRESO DE ORGANISMOS INDUSTRIALES, SON DE TIPO PROFESIONAL Y APOYAR A LOS PARTIDOS QUE DEFIENDEN SUS REIVINDICACIONES DENTRO DEL MARCO CAPITALISTA. EN ESPAÑA, -- HASTA LA GUERRA DE LIBERACIÓN, LOS SINDICATOS SE POLARIZARON EN DOS TENDENCIAS: LOS ANARQUISTAS (CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO) Y LOS SOCIALISTAS (UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES). HOY LOS SINDICATOS NACIONALES-SINDICALISTAS HAN ESTABLECIDO SU ORGANIZACIÓN SINDICAL PROPIA, LA CENTRAL NACIONAL SINDICALISTA, FORMADA POR LOS LLAMADOS SINDICATOS VERTICALES. EN LA ACTUALIDAD LOS SINDICATOS TIENDEN CADA VEZ MÁS A CONSTITUIRSE COMO UN FACTOR PURAMENTE ECONÓMICO INDEPENDIENTE, - QUE REPRESENTEN EL TRABAJO DENTRO DEL MARCO DE LAS ECONOMÍAS NACIONALES.

~~EL~~ EL OBRERO AISLADO SUCUMBRE ANTE LA FUERZA SUPERIOR DEL CAPITALISTA, PERO RECONOCIDO DENTRO DE UNA ASOCIACIÓN, VELAFICAZMENTE POR EL RESPETO DE SUS DERECHOS.

QUEDE CLARO QUE EL SINDICATO ES UNA CONSECUENCIA DE LA MODERNA INDUSTRIA, NECESARIA, JUSTO E INOBJETABLE. (8).

1.3 LOS GREMIOS.

LOS GREMIOS, APOYADOS EN RÍGIDA ENSEÑANZA DE DIVERSO ORIGEN, SURGIERON APENAS CONSUMADA LA CONQUISTA Y FUERON EL VEHÍCULO PARA ORGANIZAR EL EJERCICIO DE NUMEROSOS OFICIOS Y EN GENERAL LAS RELACIONES DE TRABAJO PROPIAS DE UNA INDUSTRIA CASI EXCLUSIVAMENTE ARTESANAL. AL LADO DE ELLOS, DESEANDO TENER UNA INFLUENCIA MÁS DIRECTA SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO, LA IGLESIA ORGANIZÓ LAS COFRADÍAS, QUE ERAN ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE UN OFICIO O PROFESIÓN, DIRIGIDAS Y CONTROLADAS POR LA IGLESIA PARA PERMITIR LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR Y ACONSEJAR REGISTRO, MASEDUMBRE, ETC., (9)

CONVIENE SUBRAYAR POR OTRA PARTE, QUE EL INCIPIENTE DESARROLLO INDUSTRIAL DE LA COLONIA NO SE PRODUJO EN UN MARCO ESTÁTICO. LA PRODUCCIÓN, NUNCA ALCANZÓ VOLÚMENES IMPORTANTES Y EL TRABAJO FUE EXPLOTADO BRUTALMENTE, TANTO EN LOS GREMIOS COMO SOBRE TODO, EN LOS OBRAJES. LA CONOCIDA OPINIÓN DE HUMBOLDT ES POR DEMÁS ILUSTRATIVA.

"HOMBRES LIBRES, INDIOS Y HOMBRES DE COLOR, ES TÁN CONFUNDIDOS COMO GALEOTES QUE LA JUSTICIA DISTRIBUYE EN LAS FÁBRICAS PARA HACERLES TRABAJAR A JORNAL, MEDIO DESNUDOS, FLACOS Y DEFORMACIONES".

Y EL OBRAJE, QUE A DECIR DE CHÁVEZ OROZCO:

"ES LA ÚNICA FORMA DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA".

"EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XVIII LOS GREMIOS ESTABAN YA EN DECADENCIA, Y UNA REAL ORDEN DE 1789 LOS DECLARÓ ABOLIDOS; LENTAMENTE, EL OBRAJE CAPITALISTA HABÍA CONSEGUIDO DESARROLLARSE - EN TANTO EL GREMIO ARTESANO, INSTITUCIÓN FEUDAL DE PRODUCCIÓN, DESAPARECÍA AL EMPUJE INEXORABLE DE NUEVAS FORMAS ECONÓMICAS".(10).

ES EVIDENTE QUE EN LAS DIFERENTES ÉPOCAS DE LA HISTORIA DEL TRABAJO EN MÉXICO, LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES PRESENTA NOTABLES DIFERENCIAS. EN LA ÉPOCA PRECORTESIANA ENTRE LOS AZTECAS LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTA GRANDES SEMEJANZAS CON LA ORGANIZACIÓN GREMIAL EUROPEA. LOS ARTESANOS SE ORGANIZABAN POR OFICIOS Y ÉSTOS ERAN HEREDITARIOS. LOS OFICIOS MÁS CORRIENTES ERAN LOS DE PLATEROS, OFICIALES DE PLUMA, TEXTILES Y CERAMISTAS.

LA GRAN MASA DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA SE ENCONTRABA DEDICADA A LOS TRABAJOS AGRÍCOLAS, EN UNA SITUACIÓN LAMENTABLE DE SERVIDUMBRE. LAS CONDICIONES DE TRABAJO ERAN, SIN DUDA PENOSÍSIMA PARA TODA ESTA CLASE DE GENTE. DURANTE LA ÉPOCA COLONIAL, LA CONDICIÓN DEL TRABAJADOR NO EXPERIMENTÓ MEJORÍA DE IMPORTANCIA, COMO VIMOS ANTERIORMENTE LOS TRABAJOS EN LAS MINAS SE DISTINGUIÓ POR LAS LARGAS JORNADAS Y POR LOS CORTOS SALARIOS. EL TRABAJO EN LA AGRICULTURA SE AJUSTÓ AL SISTEMA DE LA ENCOMIENDA, DE ACUERDO CON LA CUAL, EL ENCOMENDERO RECIBÍA CON LAS TIERRAS UN NÚMERO DETERMINADO DE INDÍGENAS A QUIENES UTILIZABA COMO TRABAJADORES, CON LA OBLIGACIÓN DE PROCEDER A SU CATEQUIZACIÓN. ESTE SISTEMA PRODUJO GRANDES ABUSOS, POR LO QUE FUE SUSTITUIDO POR EL PEONAJE Y EL ARRENDAMIENTO. EL -

EL TRABAJO INDUSTRIAL TENÍA COMO INSTITUCIONES CARACTERÍSTICAS DE ESTA ÉPOCA EL GREMIO Y EL OBRAJE. EL GREMIO ERA UNA ORGANIZACIÓN QUE CONTABA CON LAS CATEGORÍAS DE APRENDIZ, OFICIAL Y MAESTRO, CONQUISTÁNDOSE CADA UNA DE ELLAS SEGÚN REGLAS RIGUROSAS, -- PREVIAMENTE ESTABLECIDAS. LOS AGREMIADOS ERAN ARTESANOS LIBRES, ESTE SISTEMA DEGENERÓ PRONTO EN MONOPOLIO QUE PRODUJO, ENTRE -- OTRAS COSAS DE CONSECUENCIAS LAMENTABLES, EL ATRASO DE LA INDUS-- TRIA. LOS OBRAJES ERAN ESTABLECIDOS EN LOS QUE TRABAJABAN HOM-- BRES, MUJERES Y NIÑOS EN CONDICIONES HIGIÉNICAS HORROROSAS Y SA-- LARIOS INSIGNIFICANTES, DÁNDOSE EN ELLOS LOS CASOS MÁS EVIDEN-- TES DE EXPLOTACIÓN. EL ESTADO ESPAÑOL SE RESERVÓ LA EXPLOTACIÓN EN LOS PRIMEROS AÑOS EN LA ÉPOCA DE LA REFORMA, EL TRABAJADOR -- MEXICANO SEGUÍA VIVIENDO EN EL MARCO DE UNA ESTRUCTURA SOCIOECCO-- NÓMICA FUNDAMENTAL FEUDAL. LA CONSTITUCIÓN DE 1857 SUPRIMIÓ LOS ESTANCOS (OBTÁCULOS LEGALES PUESTOS A LA LIBRE CIRCULACIÓN DE -- DETERMINADOS GÉNEROS O MERCANCÍAS), LOS MONOPOLIOS Y TODA CLASE DE PROHIBICIONES, MEDIDAS QUE SUMADAS A LA ABOLICIÓN DE LAS AL-- CABALAS (GRAVÁMENES DE CARÁCTER LOCAL SOBRE LA CIRCULACIÓN Y -- VENTA DE MERCANCÍAS Y GÉNEROS, ESTABLECIDOS EN UNAS ENTIDADES -- PARA LOS PROCEDENTES DE OTRAS, DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL), LAS ADUANAS INTERIORES Y LAS GABELAS (CARGAS, GRAVÁMENES O SER-- VIDUMBRES ARBITRARIAS) PRODUJERON UN POSITIVO EFECTO EN EL IN-- TERCAMBIO MERCANTIL.

PARA FINALIZAR EL ESTUDIO SOBRE LOS GREMIOS, VEREMOS EL --

ASPECTO QUE GUARDABA LA INDUSTRIA EN RELACIÓN AL MOMENTO DE SU APARICIÓN Y SUPRESIÓN.

SE ENTIENDE POR INDUSTRIA, LA SERIE DE OPERACIONES - DESTINADAS A TRANSFORMAR LAS MATERIAS PRIMAS EN PRODUCTOS - ÚTILES AL HOMBRE. LA HISTORIA ECONÓMICA DE NUESTRO PAÍS NO HA DEJADO DE ACUSAR, EN SUS DIFERENTES ÉPOCAS, MANIFESTACIONES MÁS O MENOS IMPORTANTES DE ACTIVIDAD INDUSTRIAL.

EN LA ÉPOCA PRECORTESIANA, LOS INDÍGENAS MOSTRARON - UNA EXTRAORDINARIA HABILIDAD EN EL LABRADO Y PULIMIENTO DE LAS PIEDRAS, ELABORANDO HACHAS, CAJAS PARA FINES RELIGIOSOS CUCHILLOS, MÁSCARAS, VASOS RITUALES Y OTROS UTENSILIOS. TAMBIÉN ERAN DIESTROS EN EL TEJIDO Y ACABADO DE TELAS, QUE --- ADORNABAN CON FIGURAS DE COLORES DE UNA GRAN BELLEZA. EL -- CURTIDO DE LAS PIELES Y FABRICACIÓN DE DIVERSIDAD DE ARTÍCULOS DE ESTE MATERIAL SE LOGRÓ IGUALMENTE POR LOS INDÍGENAS - CON UNA PERFECCIÓN MARAVILOSA. LA ALFARERÍA Y LA ORFEBRERÍA TUVIERON EN ESTE PERÍODO UN GRAN DESARROLLO. EL ARTE PLUMARIA FUE PRODIGIOSA. DURANTE LA ÉPOCA COLONIAL, SE DESTACAN - COMO LAS PRINCIPALES INDUSTRIAS LA DE HILADOS Y TEJIDOS DE LANA Y ALGODÓN, LA TABAQUERA, LA DE LA PLATERÍA Y LA DE LA PÓLVORA. LA ORGANIZACIÓN GREMIAL, RECORDEMOS, DE LA INDUS-- TRIA, PUSO GRANDES OBSTÁCULOS A SU DESARROLLO. LA SI-- TUACIÓN DE LA INDUSTRIA NO FUE MÁS BRILLANTE EN LOS PRIME-- ROS TIEMPOS DE LA INDEPENDENCIA. LAS LEYES DE REFORMA SUPRIMIERON FINALMENTE LOS GREMIOS. ESTA MEDIDA, UNIDA A LA APA-- RICIÓN DEL TELAR MECÁNICO, A LA EXPANSIÓN DEL TRÁFICO Y AL ESTABLECIMIENTO DE LA LIBERTAD DE COMERCIO, PRODUJO UNA IM-

PORTANTE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA INDUSTRIAL. LA MINERÍA Y LA INDUSTRIA TEXTIL CONSTITUYERON EN ESTA ÉPOCA, COMO EN LA- ANTERIOR, MANIFESTACIONES CONSIDERABLES DE ACTIVIDAD INDUS- TRIAL. EN 1830 SE CREÓ EL BANDO DE AVÍO, POR INICIATIVA DE - LUCAS ALAMÁN, CON EL PROPÓSITO DE INDUSTRIALIZAR EL PAÍS. ES TA INSTITUCIÓN FRACASÓ PRONTO.

EN 1842 SE CREÓ LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS, - CON EL MISMO OBJETIVO. EN LA ÚLTIMA MITAD DEL SIGLO PASADO, - CON EL CONCURSO DE CAPITALES EXTRANJEROS. ASÍ LA INDUSTRIA - MEXICANA MOSTRABA UN DESARROLLO INEGABLE Y SE MANIFESTABAN - TENDENCIAS BIEN CAUSADAS HACIA LA GRAN INDUSTRIALIZACIÓN.

1.4 LAS COOPERATIVAS

LA REFORMA VINO A TRANSFORMAR EL ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL DE MÉXICO, HACIENDO QUE ENTRARAN EN CIRCULACIÓN LAS ACUMULADAS RIQUEZAS DEL CLERO, DIVIDIENDO LAS PROPIEDADES COMUNALES, ABOLIENDO LAS CLASES PRIVILEGIADAS Y DANDO ORIGEN A UNA INCIPIENTE CLASE MEDIA; NO OBSTANTE LO IMPORTANTE DE LA SEPARACIÓN DEL ESTADO CON RESPECTO AL INFLUJO DE LA IGLESIA, LA REFORMA TUVO TAMBIÉN ALGUNAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS; UNA DE ELLAS FUE QUE LA DESAMORTIZACIÓN NO BENEFICIÓ A LOS PEQUEÑOS PROPIETARIOS, SINO QUE VINO A FAVORECER EL INCREMENTO DEL LATIFUNDIO LAICO, SURGIENDO ASÍ UNA NUEVA CLASE DE TERRATENIENTES ENRIQUECIDOS CON LOS BIENES ECLESIASTICOS Y DE LOS PUEBLOS, EN TANTO QUE EL CAMPESINO INDÍGENA SE QUEDÓ SIN TIERRAS Y SE CONVIRTIÓ EN PEÓN DE LAS HACIENDAS.

AL MISMO TIEMPO, LA INDUSTRIA SEGUÍA DEBATIÉNDOSE ENTRE LOS INCONVENIENTES DE UNA LIBERTAD COMERCIAL RUIHOSA UNA PROTECCIÓN ARANCELARIA ASFICIENTE. SEGUÍA GIRANDO EN TORNO DE LAS PLANTAS DE HILADOS Y TEJIDOS Y DE UNAS CUANTAS FÁBRICAS DE MANUFACTURAS LIGERAS; LAS UNIDADES DOMINANTES SEGUÍAN SIENDO EL TALLER ARTESANAL Y LA PEQUEÑA EMPRESA LOCAL, Y EL TRÁNSITO A LA GRAN FÁBRICA ERA PENOSO Y LENTO, AGUDIZANDO EL PROCESO DE DESCOMPOSICIÓN DEL ARTESANADO. LA INDUSTRIA SE CONCENTRABA EN EL DISTRITO FEDERAL, PUEBLA, GUANAJUATO Y EN MENOR ESCALA VERACRUZ, Y LEJOS DE FORTALECERSE FRENTE A LA COMPETENCIA EXTRANJERA, CAÍA EN UNA POSICIÓN CADA VEZ MÁS VULNERABLE.

ENTRE 1870 Y 1890, SE PRODUCERON CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ESTRUCTURA DEL COMERCIO, AUMENTANDO LA IMPORTANCIA DE LAS COMPRAS DE MANUFACTURAS, BAJANDO EN CAMBIO LA DE PRODUCTOS AGRICOLAS, Y DEL LADO DE LAS EXPORTACIONES GANARON TERRENOS LAS VENTAS DE CAFÉ, HEHEQUÉN JUNTO CON LOS CUEROS Y PIELS. LA POLÍTICA ECONOMICA DE LA ÚLTIMA ADMINISTRACIÓN DE JUÁREZ, LA DEL GOBIERNO DE LERDO Y LA DE LOS PRIMEROS AÑOS DEL RÉGIMEN DE DÍAZ, FUE ESENCIALMENTE LIBERAL.

PARALELAMENTE A ESTOS ACONTECIMIENTOS, SÚRGIERON IMPORTANTES ASOCIACIONES DE CARÁCTER LABORAL QUE INTENTARON LA FORMACIÓN DE UN FONDO ECONOMICO TUTELAR DE LAS NECESIDADES INMEDIATAS DE SUS SOCIOS QUE FUE DENOMINADO COMO MUTUALIDAD. LA MUTUALIDAD ES, EN REALIDAD, UNA ASOCIACIÓN FUNDADA EN EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD ENTRE SUS MIEMBROS, BASADA EN LA RECIPROCIDAD DE SERVICIOS O REPARTO EQUITATIVO DE LOS RIESGOS.

EL OBJETO DE LA MUTUALIDAD FUE, EN TODOS LOS CASOS, LA PRIVACIÓN DE LA CARGA DEL DAÑO EN PARTICULAR Y LA PREVISIÓN DE TODA CLASE DE RIESGOS, ESPECIALMENTE ENFERMEDADES, ACCIDENTES, VEJEZ, MUERTE, ETC.

ASÍ EL MUTUALISMO ES EL CONJUNTO DE ASOCIACIONES BASADAS EN LA MUTUALIDAD, QUE FUE LA TEORÍA DE PROUDHON OPUESTA AL SOCIALISMO Y AL LIBERALISMO DOCTRINARIO. PROPUGNABA LA ABOLICIÓN DE LA MONEDA Y LA ESTRUCTURACIÓN DE LA SOCIEDAD EN UNA ASOCIACIÓN EN LA QUE LOS SERVICIOS PRESTADOS Y RECIBIDOS DEBÍAN EQUILIBRARSE.

DESDE LOS AÑOS CINCUENTA, Y EN MAYOR NÚMERO DESPUÉS DE LA GUERRA CON FRANCIA, SURGIERON AQUÍ Y ALLÁ AGRUPACIONES - MUTUALISTAS FORMADAS PRINCIPALMENTE POR ARTESANOS QUE BUSCABAN PROTECCIÓN A TRAVÉS DE PEQUEÑAS COOPERATIVAS. EL TALLER FUE LO CARACTERÍSTICO DE LA ÉPOCA FEUDAL DE PRODUCCIÓN, Y LA FÁBRICA ES LA CARACTERÍSTICA DE LA ÉPOCA CAPITALISTA. ES ENTONCES, QUE FRENTE A LA EMPRESA INDIVIDUAL APARECE LA SOCIEDAD (O EMPRESA) COLECTIVA, LA COLECTIVA ES LA QUE SE ESTABLECE CON LA COOPERACIÓN DE VARIOS SOCIOS (QUE SERÁ HASTA 1934 QUE UNA LEY LAS RECONOZCA, LUEGO DE UNA LENTA EVOLUCIÓN DONDE CADA SOCIEDAD VA TOMANDO SUS PROPIAS MODALIDADES Y ESA LEY SERÁ LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES DE 28 DE JULIO), Y ESTAS COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN; O SE APROVISIONABAN A TRAVÉS DE LA COOPERATIVA O UTILIZABAN LOS SERVICIOS QUE ÉSTA DISTRIBUÍA SI SE TRATABA DE COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES. FUNCIONABAN SOBRE PRINCIPIOS DE IGUALDAD EN DERECHOS Y OBLIGACIONES DE SUS MIEMBROS, Y BAJO UN NÚMERO VARIABLE DE SOCIOS, PERO NUNCA INFERIOR A DIEZ. TUVIERON UN CAPITAL REDUCIDO Y VARIABLE, Y UNA DURACIÓN INDEFINIDA, GENERALMENTE BREVE, DADO QUE NO PERSEGUÍAN FINES DE LUCRO, SINO TAN SÓLO LA FORMACIÓN DE CAJAS DE AHORRO Y LA FORMACIÓN DE UN FONDO ECONÓMICO COMÚN PARA SATISFACER NECESIDADES INMEDIATAS, PROCURANDO EL MEJORAMIENTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE SUS ASOCIADOS MEDIANTE LA ACCIÓN CONJUNTA DE ÉSTOS EN UNA OBRA COLECTIVA, Y REPARTÍAN SUS RENDIMIENTOS A PRORRA-

TA ENTRE SUS SOCIOS EN RAZÓN DEL TIEMPO TRABAJADO POR CADA UNO, SI SE TRATABA DE COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN; Y DE --- ACUERDO CON EL MONTO DE OPERACIONES REALIZADAS CON UNA SOCIEDAD EN LAS DE CONSUMO.

1.5 LAS ASOCIACIONES

EN LOS PRIMEROS TIEMPOS DE LA BURGUESÍA LAS DIFERENCIAS ENTRE EL OBRERO Y EL MAESTRO DE SU GREMIO NO ESTABAN MUY --- ACENTUADAS. VIVÍAN BAJO EL MISMO HOGAR, Y COLABORABAN EN LAS MISMAS FAENAS. PERO TAN PRONTO EL "MAESTRO" DEL GREMIO SE -- CONVIRTIÓ EN COMERCIANTE, Y EMPEZÓ A ORGANIZAR LA PRODUCCIÓN EN GRAN ESCALA "EL PATRÓN TRANSFORMADO EN CAPITALISTA SE FUE SEPARANDO MÁS Y MÁS DEL TRABAJO MATERIAL".

Y A MEDIDA QUE LAS DISTANCIAS AUMENTABAN ENTRE EL CAPITALISTA QUE DIRIGE Y EL OBRERO QUE PRODUCE, MÁS DESAPARECÍA ENTRE ELLO LA "COLABORACIÓN -E ANTAÑO", Y MÁS SE ACENTUABA TAMBIÉN EL CARÁCTER DESPÓTICO DEL CAPITALISTA. LA ACUMULACIÓN O CONCENTRACIÓN DEL CAPITAL CONFORMA UNA LEY ECONÓMICA DENOMINADA LEY DE CONCENTRACIÓN DEL CAPITAL, QUE CONSISTE EN QUE TODO EMPRESARIO REINVIERTE PARTE DE SUS BENEFICIOS EN SU MISMA EMPRESA, PARA OBTENER MAYOR UTILIDAD. -- SIN EMBARGO, EN EL PROCESO DE LA COMPETENCIA -- PROPIO DEL SISTEMA CAPITALISTA LA FÁBRICA COMPITE Y DERROTA AL TALLER; MAESTROS Y ARTESANOS ARRUINADOS ENTRAN A FORMAR PARTE DEL PROLETA-- RIADO Y A SERVIR DE ACUERDO CON UN CONTRATO DE TRABAJO Y POR SALARIO A LA FÁBRICA.

EN UN CONTRATO DE TRABAJO HAY UNA LUCHA ENCUBIERTA ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR DONDE EL PRIMERO TRATA DE OBTENER - LAS MAYORES VENTAJAS Y EL SEGUNDO INTENTA LOGRAR LAS MEJORES- CONDICIONES, PERO CONSIDERAR AL TRABAJADOR COMO UN COMERCIAN- TE COMÚN ES RECONOCER QUE EL TRABAJO ES UNA MERCANCÍA ESPE--- CIAL, Y POR TANTO, CUANDO SE VENDE, CAE BAJO LA INDEPENDENCIA DE OTRO SUJETO LLAMADO PATRÓN. Y ES EN VIRTUD DE ESTAS DIFE-- RENCIAS QUE SURGE LA NECESIDAD DE LOS OBREROS DE COLIGARSE AN

TE UN DISFRAZADO IMPERIALISMO ECONÓMICO, AL CUAL SÓLO PUEDEN COMBATIR EFICAZMENTE POR MEDIO DE UNA ACCIÓN ENCAMINADA A - CONSOLIDAR LA UNIÓN ENTRE TRABAJADORES Y OBREROS EN COLECTIVIDAD O ASOCIACIONES PARA EL SOSTENIMIENTO Y LA DEFENSA DE - INTERESES COMUNES, TALES COMO LA PREPARACIÓN DE SUS MIEMBROS PARA UNA JUSTA EXPLOTACIÓN DE SUS SERVICIOS CAPACITÁNDOLOS - ADECUADAMENTE PARA LAS TAREAS DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL EN SUS DIFERENTES RAMAS, Y CREANDO EL AMBIENTE PROPICIO A LA SEGURIDAD DEL TRABAJO. DE MODO QUE LA CLASE OBRERA ES CONSIDERADA COMO EL CONJUNTO DE PERSONAS QUE VIVEN DEL PRODUCTO DEL TRABAJO QUE PRESENTAN A UN PATRONO, CONSTITUYE UNA REALIDAD SOCIAL.

EL PROLETARIADO CONSTITUYE PAULATINAMENTE UNA GRAN FUERZA SOCIAL Y POLÍTICA GRACIAS A SU COALICIÓN EN ASOCIACIONES, QUE FUERTEMENTE ORGANIZADAS EJERCÍAN EN UN FUTURO NO MUY LEJANO, UNA INFLUENCIA SIN PRECEDENTES EN LA HISTORIA NACIONAL.

CAPITULO I

- 1.- EL HOMBRE, JEAN ROSTAND, EDITORIAL ALIANZA, EDITORA MADRID,
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL. CRENSA EDICIONES Y PUBLICACIONES, PÁG. 1992.
- 3.- TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO. EUGENE PETIT. EDICIONES SATURNINA CALLEJA. PÁG. 79.
- 4.- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL. EDITORIAL CRENSA, Y PUBLICACIONES,
- 5.- MATERIALISMO HISTÓRICO. BUJARÍN, PÁG. 333.
- 6.- MISERIA DE LA FILOSOFÍA. EDITORIAL ACTUALIDAD. BUENOS AIRES KARL MARX.
- 7.- POLÍTICA, ARISTÓTELES, PÁG. 14
- 8.- LA REVOLUCIÓN AGRARIA EN MÉXICO. ANDRÉS MOLINA, PÁG. 115.
- 9.- EL HOMBRE Y LA ECONOMÍA. FELIPE LÓPEZ, EDITORIAL PORRÓA, PÁG. 89.
- 10.- HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL. LUIS CHÁVEZ OROZCO. MÉXICO 1938, PÁG. 41.

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

II.1 NATURALEZA

EL MAESTRO NESTOR DE LUEN OPINA ACERCA DE LA NATURALEZA JURÍDICA LO SIGUIENTE:

"CRÍTICA DE LA TEORÍA CONTRACTUAL.- POR REGLA GENERAL, LOS PARTIDARIOS DE LA TEORÍA DE LA TESIS CONTRACTUAL, PARTEN DE UN CONCEPTO ELEMENTAL E INSUFICIENTE DEL CONTRATO, QUE ES UN ACUERDO ESPONTÁNEO DE VOLUNTADES, QUE PERSIGUEN FINES DISTINTOS, ADECUADOS A LA LEY Y A LAS BUENAS COSTUMBRES, GENERALMENTE CONCENSUAL Y EXCEPCIONALMENTE FORMAL, PARA LA CREACIÓN Y TRANSMISIÓN INMEDIATA, DIFERIDA O CONDICIONADA, TEMPORAL Y PERMANENTEMENTE, DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE CONTENIDO PATRIMONIAL, PARA HABLAR DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO, LA LIBRE VOLUNTAD JUGARÁ EN LAS SIGUIENTES DIRECCIONES: PARA CONTRATAR, PARA NO CONTRATAR, LA DE DETERMINAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO, PARA MODIFICAR EL CONTRATO, PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO"(1)

EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO SE PRODUCEN ESTOS REQUISITOS DE ESENCIA. DESDE EL PUNTO DE VISTA PATRONAL NO HAY ESPONTANEIDAD, YA QUE LA PROPIA LEY EN SU ART. 387 --- OBLIGA A LA CELEBRACIÓN, CONSECUENTEMENTE NO SE PRODUCE LA LI

BERTAD PARA NO CONTRATAR.

IGUALMENTE, EL PATRÓN NO PUEDE CONTRATAR AÚN DESEÁNDOLO, SINO CON EL SINDICATO MAYORITARIO. EN TODO CONTRATO SE PRODUCE LA CREACIÓN O TRANSMISIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE CONTENIDO PATRIMONIAL. EN EL CONTRATO COLECTIVO, LO ESENCIAL NO ES LA CREACIÓN O TRANSMISIÓN DE OBLIGACIONES SINO EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE NORMAS.

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES CONCRETAS SE PRODUCIRÁN AL NACER LAS RELACIONES INDIVIDUALES, CON APEGO A LAS NORMAS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EN ESTE SENTIDO EL DOCTOR DE BUEN MENCIONA:

"LA CLASIFICACIÓN DEL ACTO COLECTIVO.- EN REALIDAD, EN LOS LLAMADOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, TAMBIÉN SE INCLUYEN OBLIGACIONES CONCRETAS, CORRELATIVAS DE DERECHOS A CARGO Y A FAVOR DE LOS PATRONES Y SINDICATOS, SIN EMBARGO, TALES OBLIGACIONES NO SON ESENCIALES Y AÚN PODRÍA DISCUTIRSE LA PROCEDENCIA DE SU CONCLUSIÓN FORMAL EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS."⁽²⁾

ASIMISMO SE CONTEMPLAN LAS CONSIDERACIONES COMPLEMENTARIAS QUE SON LA POSIBILIDAD DE QUE LOS PATRONES DICTEN NORMAS DE OBSERVACIONES OBLIGATORIAS PARA DETERMINADAS COLECTIVIDADES HUMANAS, PARECE CHOCAR CON LA IDEA DE QUE EL ESTADO TIENE MONOPOLIO DE FACULTAD LEGISLATIVA. POR OTRA PARTE EN EL TERRENO PARTICULAR DEL DERECHO DEL TRABAJO, LA FACULTAD DE DICTAR LE--

YES EN MATERIA DE TRABAJO ESTÁ RESERVADA EN LOS TÉRMINOS --
DEL PÁRRAFO PRELIMINAR DEL ART. 123 DE NUESTRA CARTA FUNDA
MENTAL DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.

DE IGUAL FORMA, SI TENEMOS EN CUENTA QUE CADA DISCI--
PLINA JURÍDICA REGULA ESPECIALMENTE DETERMINADOS PRECEPTOS,
CONTEMPLAR EL TRATAMIENTO QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DA
AL CONTRATO COLECTIVO, NECESARIAMENTE LLEGAMOS A LA CONCLU--
SIÓN DE QUE SE TRATA PRECISAMENTE DE UNA FIGURA NOMINADA. Y--
AÚN AGREGARÍAMOS QUE ESTA FIGURA PROTAGONISTA DE NUESTRO DE
RECHO COLECTIVO ES UN ACTO JURÍDICO PROPIO DEL DERECHO SO--
CIAL, PERO NO EXCLUSIVO, AÚN CUANDO EN SU ESTRUCTURA ACTUAL
NO EXISTE OTRO QUE SE LE PUEDA EQUIPARAR.

DEBE SER INCLUIDO ENTRE LOS ACTOS JURÍDICOS Y NO EN--
TRE LOS LEGISLATIVOS, SÓLO POR RAZONES FORMALES, DE ORIGEN
YA QUE SUS CARACTERÍSTICAS (GENERALIDAD, ABSTRACCIÓN Y ---
OBLIGATORIEDAD), LO EQUIPARAN MATERIALMENTE A LAS LEYES. -
EN ELLOS JUEGA LA VOLUNTAD, PERO LIMITADA ESTRECHAMENTE --
POR LA LEY, POR LO QUE SU FUNCIÓN ES SECUNDARIA.

TODO LO ANTES MENCIONADO PUEDE CITARSE EN NUESTRO DE
RECHO COLECTIVO, YA QUE CONSIDERO QUE ESTOS ASPECTOS SON -
FUNDAMENTALES EN EL LOGRO DE UNA ARMONÍA JURÍDICA.

II.2 CARACTERISTICAS

Clasificación de los elementos	Elementos Esenciales	Consentimiento	Sujetos Modo como se expresa Momento en que se perfecciona
	Elementos de Validez	El objeto posible La capacidad Libre albedrío Licitud en el objeto La forma	Elemento normativo Elemento obligatorio La envoltura Cláusulas Eventuales Ocasionales o Accesorias.

LOS ELEMENTOS QUE ENCONTRAMOS DENTRO DEL ACTO JURÍDICO Y LA TERMINOLOGÍA ALEMANA E ITALIANA SON ESENCIALES DE VALIDEZ Y DE EFICACIA.

LOS ELEMENTOS ESENCIALES CONSTITUYEN REALMENTE ELEMENTOS ESTRUCTURALES QUE A SU VEZ SON EL CONSENTIMIENTO Y EL OBJETO POSIBLE; PODEMOS CONSIDERAR ELEMENTOS O PRESUPUESTOS DE VALIDEZ EN LOS QUE EXISTE LA CAPACIDAD, EL LIBRE ALBEDRÍO, LA LICITUD EN EL OBJETO FORMAL; SIENDO LOS TERCEROS ELEMENTOS O REQUISITOS DE EFICACIA.

LA MANIFESTACIÓN DE LA VOLUNTAD TAMBIÉN DEBERÁ CONTENER LOS ELEMENTOS (ESENCIALES, DE VALIDEZ Y DE EFICACIA), COMO UN FACTOR DE AJUSTE.

EN EL MOMENTO EN QUE LA EMPRESA Y EL SINDICATO SIENTAN LAS BASES JURÍDICAS, ASÍ COMO LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA REGULAR LAS RELACIONES COLECTIVAS PARA QUEDAR PERFECTAMENTE ESTABLECIDAS Y REGLAMENTADAS, APLICAN ASIMISMO LOS ELEMENTOS MENCIONADOS Y LA FALTA DE UN ELEMENTO ESENCIAL PUEDE CALIFICAR DE INEXISTENTE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIN EMBARGO, PODRÁ SURTIR EFECTOS ENTRE LAS PARTES GENERANDO NUEVAS SITUACIONES ECONÓMICAS Y JURÍDICAS IRREVERSIBLES, YA QUE LA FALTA DE DICHO ELEMENTO ESENCIAL DETERMINARÁ QUE EL DOCUMENTO CARECE DE VALOR COMO TAL, PERO SERÁ VÁLIDO EN CUANTO TENGA UN CONJUNTO DE DERECHOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

LOS ELEMENTOS ESENCIALES SON EL CONSENTIMIENTO Y EL OBJETO POSIBLE, SIENDO CONSENTIMIENTO EL ACUERDO DE DOS O MÁS-VOLUNTADES PARA CREAR, MODIFICAR, TRANSFERIR O EXTINGUIR DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO LO ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE ES UN CONVENIO EN EL CUAL PODEMOS ANALIZAR LOS SUJETOS EL MODO COMO SE EXPRESA EL CONSENTIMIENTO, Y EL MOMENTO EN QUE SE PERFECCIONA EL MISMO.

LOS SUJETOS COMO ENTES CAPACES PARA ACTUAR EN FORMA ACTIVA O PASIVA EN LAS RELACIONES JURÍDICAS DEBEN EMITIR SU VOLUNTAD, YA SEA COMO PERSONA FÍSICA, JURÍDICO-COLECTIVA O MORAL. LA VOLUNTAD DEL SUJETO COMO ELEMENTO ESENCIAL LA DEBEMOS ENTENDER COMO LA LEGITIMACIÓN O RECONOCIMIENTO EN SU CASO QUE DAN LOS TRABAJADORES A UN DETERMINADO SINDICATO, EL CUAL HABIENDO REUNIDO ESE REQUISITO INDISPENSABLE ESTARÁ EN FACULTADES PARA PODER CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VÁLIDO CON LA EMPRESA O PATRÓN DE QUE SE TRATE, POR EJEMPLO, SI LA EMPRESA NO SE ENCUENTRA LEGITIMADA NO SERÁ POSIBLE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO VÁLIDO POR CONDUCTO DE SUS REPRESENTANTES.

AL RESPECTO EL ARTÍCULO 386 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NOS DICE: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO-CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES, Y UNO O VARIOS PATRONES O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESENTARSE EL TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL CONSENTIMIENTO DE BE SER EXPRESO Y CONSTAR POR ESCRITO. ASÍ LO DISPONE EL ART. - 390, QUE EXIGE, ADEMÁS SE HAGA POR TRIPPLICADO. DESPUÉS EXAMINAREMOS LOS DEMÁS REQUISITOS A QUE SE REFIERE LA LEY. EN VIRTUD DE ELLO, DEBE CALIFICARSE AL CONTRATO COLECTIVO COMO DE -- ACTO FORMAL.

MOMENTO EN QUE SE PERFECCIONA EL CONSENTIMIENTO.- LA FORMA ESCRITA ES UNA PRUEBA DE QUE SE HA ALCANZADO UN ACUERDO, - PERO NO CONSTITUYE AL CONTRATO COLECTIVO. EN REALIDAD EL CONTRATO COLECTIVO HACE DESDE QUE SE PRODUCE EL ACUERDO Y AÚN ANTES DE QUE SE TRANSCRIBA. LA LEY CONDICIONA LA EFICIENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO A SU DEPÓSITO ANTE LA AUTORIDAD Y DICE QUE EL CONTRATO SURTIRÁ EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO, SALVO QUE LAS PARTES, HUBIESEN CONVENIDO EN UNA FECHA DISTINTA. EL DEPÓSITO NO ES, A PESAR DE ELLO, UN ACTO ESENCIAL PARA LA EXISTENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TERCEROS SI NO UNA CONDICIÓN DE EFICACIA.

ELEMENTOS ESENCIALES.

EL OBJETO EN UN CONTRATO, LO CONSTITUYE LA CREACIÓN O -- TRANSMISIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE CONTENIDO PATRIMONIAL. EL CONTRATO COLECTIVO PUEDE CREAR TAMBIÉN ESE TIPO DE -- OBLIGACIONES ENTRE EL PATRÓN Y EL SINDICATO, PERO SU OBJETO ESENCIAL ES PLASMAR UN SISTEMA NORMATIVO QUE SIRVA DE MODELO A LAS RELACIONES INDIVIDUALES QUE SE CONSTITUYEN EN EMPRESA. AHORA BIEN, DE LA MISMA MANERA EN QUE SE DICTAN, EN BASE AL -----

ACUERDO, NORMAS GENERALES, ABSTRACTAS Y OBLIGATORIAS, TAMBIÉN SE ACUERDAN OTRAS CUESTIONES QUE ATIENDEN A LA VIGENCIA TEMPORAL Y TERRITORIAL DEL CONVENIO, A LOS PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN.

EN REALIDAD, LO ESENCIAL EN EL CONTRATO COLECTIVO DE -- TRABAJO LO CONSTITUYE EL ASPECTO NORMATIVO. PODRÍA PENSARSE -- INCLUSIVE, EN LA EXISTENCIA DE UN CONVENIO QUE NO CONTUVIERA -- LOS OTROS DOS ELEMENTOS, ÉSTO ES, LAS CLÁUSULAS QUE ESTABLE-- CEN OBLIGACIONES ESPECÍFICAS ENTRE LAS PARTES Y LAS QUE ATIEN-- DEN A SU EFICACIA TEMPORAL Y TERRITORIAL, EN SU LUGAR OPERA-- RÁN LAS DISPOSICIONES DE LA LEY.

DENTRO DEL OBJETO POSIBLE ENCONTRAMOS EL ELEMENTO NORMA TIVO AL RESPECTO EL DR. MARIO DE LA CUEVA NOS DICE QUE SON -- LAS CLÁUSULAS QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES INDIVIDUALES O -- LAS CONDICIONES COLECTIVAS PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVI--- CIOS, LAS PRIMERAS SON LAS NORMAS QUE, DE ACUERDO AL CONCEPTO DE KASKEL INVOCADO POR EL DR. DE LA CUEVA PUEDEN PASAR A FORMAR PARTE DEL CONTENIDO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. LAS SEGUNDAS SE REFIEREN A CIERTAS OBLIGACIONES QUE CON-- TRAE EL EMPRESARIO PARA LA COMUNIDAD DE TRABAJADORES; PUEDEN CITARSE COMO EJEMPLO SEGÚN DICE DE LA CUEVA, LOS SERVICIOS SO-- CIALES QUE SE OBLIGA A PRESTAR EL EMPRESARIO, HOSPITALES, CAM-- POS DEPORTIVOS, DEPARTAMENTOS SANITARIOS, CENTROS RECREATI--- VOS,

EL PRIMER GRUPO REPRESENTADO, EN LO ESENCIAL, POR ALGU-

IAS DE LAS FRACCIONES DEL ART. 391 QUE SEÑALA QUE EL CONTRATO COLECTIVO CONTENDRÁ... IV.- LAS JORNADAS DE TRABAJO; V.- LOS DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES; VI.- EL MONTO DE LOS SALARIOS; VII.- LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

ES FRECUENTE, FUNDAMENTALMENTE A PROPÓSITO DE HUELGA, - QUE SE ENTIENDAN VIOLADAS LAS NORMAS ANTERIORES EN LOS CASOS- EN QUE EL PATRÓN DEJA DE OTORGAR LOS DÍAS DE DESCANSO O LAS - VACACIONES, O NO SE CUBRAN LOS SALARIOS, INCLUSIVE DE MANERA- GENERAL. ESTO ES UN CLARO ERROR DE PERSPECTIVA, PORQUE LA --- OBLIGACIÓN QUE DERIVA DE LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS CO-- LECTIVOS NO ES LA DE PAGAR LOS SALARIOS U OTORGAR LAS VACACIO-- NES, SINO LA DE ESTABLECER RELACIONES INDIVIDUALES DE ACUERDO A LAS NORMAS GENERALES. LA VIOLACIÓN, ES EN ESOS CASOS DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y NO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

EL ELEMENTO OBLIGATORIO QUE ENCONTRAMOS DENTRO DEL OBJE TO POSIBLE, QUE ES ELEMENTO ESENCIAL DENTRO DE LA CLASIFICA-- CIÓN DE LOS ELEMENTOS, MARIO DE LA CUEVA, SIGUIENDO LAS IDEAS DE HUECK-RIPPERDEY Y DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO- AFIRMA QUE EL ELEMENTO OBLIGATORIO ESTÁ FORMADO POR LAS NOR-- MAS QUE TRATAN DE ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DEL ELEMENTO NORMA-- TIVO Y POR LAS REGLAS QUE FIJEN LAS OBLIGACIONES QUE CONTRAE-- HACIA LA OTRA, CADA UNA DE LAS PARTES QUE CELEBRARON EL CON-- TRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DENTRO DE LAS PRIMERAS SE INCLU-- YEN LAS QUE PREVEEN LA FORMACIÓN DE COMISIONES MIXTAS O FIJAN

SANCIÓN PARA LA PARTE QUE VIOLARE LAS ESTIPULACIONES DEL ELEMENTO NORMATIVO, LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN O DE PREFERENCIA SINDICAL Y LAS PROHIBICIONES IMPUESTAS AL EMPRESARIO PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD SINDICAL. ESTAS CLÁUSULAS SEGÚN DE LA CUEVA, "AFECTAN A LA VIDA MISMA DEL CONTRATO COLECTIVO Y, EN CONSECUENCIA, AL INTERÉS PROFESIONAL QUE REPRESENTA EL SINDICATO". (3)

LAS CLÁUSULAS DEL SEGUNDO GRUPO ESTABLECEN DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE ADQUIEREN LOS AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO EN SU CARÁCTER DE PERSONAS JURÍDICAS. CONSISTEN EN BENEFICIOS QUE EL PATRÓN OTORGA AL SINDICATO; AYUDAS ECONÓMICAS PARA SU SOSTENIMIENTO, LA OFERTA DE UN LOCAL PARA SUS OFICINAS.

LA ENVOLTURA.- PARA LOTMAR LA ENVOLTURA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SON LAS NORMAS QUE SE REFIEREN A LA VIDA E IMPERIO DE LA INSTITUCIÓN, Y EN LA CITA QUE HACE DE LA CUEVA CONSIDERA INSUFICIENTES ESA IDEA Y EXPONE QUE ESTE ELEMENTO SE DESCOMPONE EN DOS PARTES: NORMAS SOBRE LA VIDA Y NORMAS SOBRE EL IMPERIO DEL CONTRATO COLECTIVO, ÉSTO ES, LA EMPRESA O EMPRESAS EN QUE HABRÁ DE REGIR, O LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRE POR UN SINDICATO GREMIAL.

LAS NORMAS DE ENVOLURA SON, EN REALIDAD, DISPOSICIONES QUE ATIENDEN A LA VIGENCIA TEMPORAL, TERRITORIAL O PERSONAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CLAUSULAS EVENTUALES, OCASIONALES O ACCESORIAS.- ESTAS CLÁUSULAS "SON ACUERDOS QUE SE CELEBRAN EN OCASIONES DE UN CONTRATO COLECTIVO, PERO EN REALIDAD NO FORMAN PARTE DE ÉL". (4)

ES INDUDABLE QUE LA REFERENCIA A ÉSTAS CLÁUSULAS RESPONDE A LA INQUIETUD POR UN FENÓMENO REAL, LOS CONTRATOS COLECTIVOS NO SON ELABORADOS, GENERALMENTE, POR TÉCNICOS. EN OCASIONES SU REDACCIÓN SE PREPARA POR LÍDERES SINDICALES Y POR PATRONES, SIN UN ADECUADO ASESORAMIENTO. LOS TRIBUNALES DE TRABAJO CUYA ÚNICA FUNCIÓN ES LA DE RECIBIR EN DEPÓSITO EL DOCUMENTO QUE LO CONTIENE, TAMPOCO PUEDEN NI DEBER OPIAR.

ELLO DETERMINA QUE SE INCLUYAN "MATERIALMENTE" NORMAS AJENAS A LAS FINALIDADES PARTICULARES DE LOS ACTOS NORMATIVOS, ES FRECUENTE QUE LOS TABULADORES DE SALARIOS INCLUYAN NOMBRES Y NO CATEGORÍAS O QUE SE ESTABLEZCAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS, HONORARIOS, NORMAS PARA PREVENIR RIESGOS, Y OTRAS DISPOSICIONES QUE SON PROPIAS DE LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO. EN REALIDAD ESTAS NORMAS SON VÁLIDAS PERO DE PRODUCIRSE SU VIOLACIÓN ELLO NO IMPLICA LA DEL CONTRATO COLECTIVO, Y POR EJEMPLO, Y PARA LOS EFECTOS DE HUELGA, SE ENCUENTRA LA FRACCIÓN IV DEL ART. 450.

LOS ELEMENTOS DE VALIDEZ

EN LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL PROBLEMA SE PLANEA DE MANERA DIFERENTE YA QUE EL LIBRE ALBEDRÍO, ÉSTO ES, LA VOLUNTAD NO VICIADA NO ES CONDICIONES SINE -

QUANON; EN EFECTO, LA VOLUNTAD PATRONAL, EN PRIMER TÉRMINO, - NO TIENE LA ALTERNATIVA DE NEGARSE A CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO; EN SEGUNDO TÉRMINO ES LEGÍTIMO QUE LO HAGA BAJO AME NAZA, O SEA; ADVERTIDA DE QUE SI NO ACCEDE A LO SOLICITADO, - PODRÁ ESTALLAR UNA HUELGA. POR OTRA PARTE LA CAPACIDAD JUEGA, MONTADA EN SISTEMAS JURÍDICOS DISTINTOS, YA QUE RESPECTO DE - LOS SINDICATOS DEBE DE ESTARSE A LA LEY LABORAL, EN TANTO QUE LA CAPACIDAD PATRONAL PUEDE QUEDAR SUJETA A LAS DISPOSICIONES CIVILES, MERCANTILES O ADMINISTRATIVAS. INCLUSIVE PUEDE HABER DISCREPANCIAS NORMATIVAS EN ORDEN A LA MAYORÍA DE EDAD DE -- LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES; UN REPRESENTANTE SINDICAL-- PODRÁ TENER, SÓLAMENTE, 16 AÑOS DE EDAD, EN TANTO QUE UN RE-- PRESENTANTE PATRONAL DEBERÁ TENER POR LO MENOS 18 AÑOS DE --- EDAD, QUE ES LA MÍNIMA EN MATERIA CIVIL, MERCANTIL Y POLÍTICA

CONVIENE EXAMINAR, DE MANERA PARTICULAR, CADA UNO DE -- LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

LA CAPACIDAD

SE REQUIERE PARA LA CELEBRACIÓN DEL PACTO NORMATIVO, LA CAPACIDAD DE EJERCICIO. CON RESPECTO A LOS PATRONES TRATÁNDOSE POR SUPUESTO DE PERSONAS FÍSICAS, ESTARÁ DETERMINADA POR - LAS LEYES CIVILES, QUE FIJAN LA MAYORÍA DE EDAD EN LOS 18 --- AÑOS SEGÚN LO ESTABLECE EL ART. 646 DEL CÓDIGO CIVIL, SEÑALÁN DOSE SUS LÍMITES EN EL ART. 430 DE DICHO ORDENAMIENTO. SI SE TRATA DE PERSONAS JURÍDICO-COLECTIVAS EL PROBLEMA YA NO SERÁ DE CAPACIDAD SINO DE REPRESENTACIÓN Y HABRÁ DE ESTAR A LO OR-

DENADO EN EL ART. 709 QUE SEÑALA LA PERSONALIDAD SE ACREDITA-
DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES QUE LO RIJAN, SALVO LAS MODIFICA
CIONES SIGUIENTES.

OS REPRESENTANTES SINDICALES DEBERÁN TENER, POR LO ME--
NOS 16 AÑOS DE EDAD SEGÚN LOS ARTÍCULOS 23 Y 372 FRACCIÓN I,-
A CONTRARIO SENSU, Y ACREDITARÁN SU PERSONALIDAD CON LA CER-
TIFICACIÓN QUE LES EXTIENDA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVI
SIÓN SOCIAL O LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SE-
GÚN LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN IV DEL ART. 692.

EL LIBRE ALBEDRIO

ES MATERIA CIERTAMENTE DISCUTIBLE SI CON RESPECTO AL --
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SON APLICABLES LAS NORMAS QUE-
EXIGEN QUE LA VOLUNTAD ESTE EXENTA DE VÍCIOS, PARA QUE EL HE-
GOCIO JURÍDICO SEA VÁLIDO. AQUÍ SI NOS PARECE EVIDENTE LA SE-
PARACIÓN RADICAL ENTRE LAS DISPOSICIONES DEL DERECHO DEL TRA-
BAJO Y LAS DE OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS, PARTICULARMENTE EL
DERECHO CIVIL.

EN NUESTRO CONCEPTO EL LEGISLADOR NO CONSIDERÓ CON TODA
INTENCIÓN LA POSIBILIDAD DE QUE SE PRODUZCAN VÍCIOS EN EL CON
SENTIMIENTO NECESARIO PARA CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO DE-
TRABAJO.

APOYAN ESTA OPINIÓN LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES:

- 1) EN EL DERECHO INDIVIDUAL EL LEGISLADOR SÍ LOS TUVO EN CUENTA, EN LOS CASOS DE NACIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL MOTIVADO POR EL DOLO,

EN LA SITUACIÓN PREVISTA EN LOS ARTÍCULOS 47 FRACCIÓN I Y 51 FRACCIÓN I,

- 2) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMPLICA UNA EXIGENCIA QUE ACEPTA LA AMENAZA, ASÍ SEA LÍCITA, DE LA HUELGA, -- TANTO PARA SU CELEBRACIÓN COMO PARA QUE SE OTORQUE EN MEJORES CONDICIONES, LA VIOLENCIA CONSTITUYE, ENTONCES, UN AMBIENTE "NATURAL" DEL CONTRATO COLECTIVO.
- 3) EL DOLO Y LA MALA FE, COMO INSTRUMENTOS PARA OBTENER -- MEJORES CONDICIONES, SON COMPATIBLES CON LA IMAGEN DE UN CONVENIO QUE ES EL RESULTADO DE LA LUCHA DE CLASES. -- EL ERROR, PRODUCIDO POR EL DOLO O MANTENIÉNDOLO OCULTO EN ACTITUD DE MALA FE, SERÁ, ADEMÁS, RESULTADO DE LA -- FALTA DE VIGILANCIA DE LAS PARTES CUYAS CONSECUENCIAS -- HABRÁN DE ARRASTRAR,
- 4) EN EL DERECHO COLECTIVO RESULTAN INECESARIOS LOS RECURSOS JURÍDICOS DE LA TEORÍA DE LAS NULIDADES, PARTICULARMENTE DE LOS LLAMADOS VÍCIOS DE VOLUNTAD. LA RENOVACIÓN PERMANENTE DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS A TRAVÉS DE LA -- REVISIÓN ANUAL Y BIENAL, HACEN INECESARIO ESPERAR EL RE -- SULTADO DE CUALQUIER PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LOS -- TRIBUNALES CUYA SOLUCIÓN FINAL SE ALCANZARÍA, POR REGLA

GENERAL, DESPUÉS DE LA RENOVACIÓN NATURAL DEL CONTRATO COLECTIVO, NO HABRÁ UN SINDICATO QUE PERDIERA EL TIEMPO PLANTEADO TALES DEMANDAS Y DIFÍCILMENTE UN PATRÓN LAS INTENTARÍA SABRIENDO QUE, A CORTO PLAZO, LA PRESENTACIÓN CONCELIDA POR ERROR MOTIVADO POR DOLO U OBTENIDO POR MALA FE, SE EXIGIRÁ COMO CONQUISTA SINDICAL.

LA LICITUD EN EL OBJETO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SÓLO PUEDE TENER UN OBJETO: ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESENTARSE EL TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

AHORA BIEN, PODRÍA OCURRIR QUE DETERMINADOS ASPECTOS DEL CONTRATO, POR EJEMPLO, LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS, CONSIGNARAN CONDUCTAS ILÍCITAS. ESTAS NO TENDRÁN VALIDEZ, SERÍAN NULAS DE PLENO DERECHO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS QUE SE CONSIGNAN EN LOS ARTÍCULOS 30 Y 40 DE LA LEY QUE IMPLÍCITAMENTE EXIGEN LA ILICITUD DE LA ACTIVIDAD. TAMBIÉN SERÍA APLICABLE LA ÚLTIMA PARTE DEL ARTÍCULO 50., PRODUCIÉNDOSE LA SITUACIÓN DE LA NORMA ILÍCITA POR UNA NORMA LEGAL, EN ESTE CASO, LO DISPUESTO EN EL ART. 27 A CUYO TENOR SI SE HUBIESE DETERMINADO EL SERVICIO O SERVICIOS QUE DEBAN PRESTARSE, EL TRABAJADOR QUEDARÁ OBLIGADO A DESEMPEÑAR EL TRABAJO QUE SEA COMPATIBLE CON SUS FUERZAS, APTITUDES, ESTADO O CONDICIÓN Y QUE SEA DEL MISMO GÉNERO DE LOS QUE FIRMAN EL OBJETO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. DE ESA MANERA EL CONTRATO COLECTIVO, COMO NORMA GENERAL, SEGUIRÁ SIENDO VÁLIDO, NO OBSTANTE LA ILICITUD DE ALGUNA DE SUS CLÁUSULAS.

LA FORMA

LA LEY EXIGE LA FORMA ESCRITA PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERÁ CELEBRARSE POR ESCRITO BAJO LA PENA DE NULIDAD, DICE EL ART. 390. SE EXIGE, ADEMÁS, QUE SE OTORQUE POR TRIPPLICADO Y QUE SE ENTREGUE UN EJEMPLO A CADA UNA DE LAS PARTES. LA OMISIÓN DE ESTOS REQUISITOS NO ESTÁ EVIDENTEMENTE SANCIONADA CON LA NULIDAD.

DE TODO LO EXPUESTO SE DESPRENDE UNA CONCLUSIÓN; LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO SON COMPARABLES, EN TERMINOS GENERALES, CON LOS DEL NEGOCIO JURÍDICO-CIVIL Y NI SIQUIERA CON LOS DEL NEGOCIO JURÍDICO-LABORAL QUE MENCIONAMOS EN SU MOMENTO.

ELEMENTOS DE EFICACIA

LOS ACTOS JURÍDICOS PUEDEN QUEDAR SOMETIDOS, TANTO POR LO QUE HACE A SU EXISTENCIA COMO A SU CUMPLIMIENTO, A DETERMINADOS ACONTECIMIENTOS FUTUROS. LOS MÁS DE ELLOS SON PACTADOS POR LAS PARTES: SE LES DENOMINA "MODALIDADES" Y CONSISTEN, ESPECÍFICAMENTE, EN PLAZO O CONDICIONES SUSPENSIVOS O RESOLUTORIOS. EN COASIONES LA CONDICIÓN ESTÁ PREVISTA EN LA LEY. GENERALMENTE EN UNA CONDICIÓN SUSPENSIVA.

LA LEY SEÑALA QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SURTIRÁ EFECTOS DESDE LA FECHA Y HORA DE PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SEGÚN LO DISPUESTO -

TO POR EL ARTÍCULO 390, ESTO ATRIBUYE EL DEPÓSITO, PRECISAMENTE, LA NATURALEZA DE UN "CONDITIO IURIS"; SE TRATA, OBIAMENTE, DE UNA CONDICIÓN SUSPENSIVA.

EN REALIDAD EL CONTRATO COLECTIVO EXISTE DESDE SU CELEBRACIÓN PERO NO SURTE EFECTO SI NO SE DEPOSITA. SI LAS PARTES LO CUMPLEN, COMO OCURRE CON MUCHA FRECUENCIA, ESTÁN CUMPLIENDO UNA OBLIGACIÓN NATURAL, ÉSTO ES, CARENTE DE ACCIÓN. - POR EJEMPLO NO PODRÍA SER, PLANTEAR LEGÍTIMAMENTE UN CONFLICTO DE HUELGA POR VIOLACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO NO DEPOSITADO.

DONDE VERDADERAMENTE SE ACUSA LA CARENCIA DE EFECTOS -- DEL CONTRATO COLECTIVO NO DEPOSITADO ES AL INTERVENIR OTRO -- SINDICATO, QUE POR ACCIÓN UNILATERAL, EMPLAZA A HUELGA PARA LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO O QUE, DE ACUERDO CON EL PATRÓN, DEPOSITA OTRO CONTRATO ANTES DE QUE SE DEPOSITE EL PRIMERO, CONSIGUIENDO CON ELLO LA REPRESENTACIÓN PROFESIONAL. AQUÍ SE HACE EVIDENTE EL PROBLEMA DE LA FALTA DE EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO NO DEPOSITADO.

LAS MODALIDADES CONVENCIONALES PUEDE PACTARSE LIBREMENTE POR LAS PARTES. PRECISAMENTE EN EL ART. 391 FRACCIÓN III -- SE EXPRESA QUE LAS PARTES PUEDE DETERMINAR SU DURACIÓN O ESTABLECERLO POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA INDETERMINADA.

LA FIJACIÓN DE UNA OBRA DETERMINADA IMPLICA QUE SE CELEBRE EL CONTRATO COLECTIVO, BAJO CONDICIÓN RESOLUTORIA, QUE --

CONSISTIRÁ EN LA CONCLUSIÓN DE LA OBRA, EL PLAZO RESOLUTORIO ES IGUALMENTE VÁLIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO, PERO SU VENCIMIENTO NO AFECTARÁ A LAS RELACIONES INDIVIDUALES CONSTITUIDAS.

11.3 CONTENIDO

EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ESTÁ FORMADO POR UNA SERIE DE NORMAS QUE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ESTAS CONDICIONES ADQUIEREN SU IMPORTANCIA POR SER LAS QUE DAN FUERZA Y CONSISTENCIA AL ORGANISMO REPRESENTATIVO DE LOS TRABAJADORES, Y A ÉSTOS MISMOS POR SER LOS QUE TRANSMITEN LAS PRESTACIONES INCLUIDAS DENTRO DEL MISMO Y CONSTITUYEN LA ESENCIA DEL CONTRATO, ESTÁ COMPUESTO POR: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, QUE REGULAN LA EXISTENCIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES ENTRE OTRAS COSAS.

EL MAESTRO BALTAZAR CAVAZOS FLORES AFIRMA QUE "EL ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COMPRENDE LAS CONDICIONES MISMAS DEL TRABAJO DE LA EMPRESA, ASÍ COMO HACE MENCIÓN A LO QUE LA EMPRESA, ASÍ COMO HACE MENCIÓN A LO QUE LA LEY ESTABLECE EN RELACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO, MISMO QUE DEBE INTEGRARSE CON EL MONTO DE LOS SALARIOS, LA JORNADA DE TRABAJO, SU DURACIÓN O LA EXPRESIÓN DE SER POR TIEMPO INDETERMINADO O POR OBRA DETERMINADA, DESCANSOS Y VACACIONES Y TODAS LAS DEMÁS ESTIPULACIONES QUE SEAN CONVENIDAS POR LAS PARTES."⁽⁵⁾

ESTAS CLÁUSULAS CONTIENEN LOS DERECHOS QUE LAS PARTES PACTAN EN FAVOR DE TERCEROS, ES DECIR; DE LOS TRABAJADORES, Y SE REFIEREN PRINCIPALMENTE A LA COMPENSACIÓN, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y DEMÁS PRESTACIONES QUE DISFRUTAN INDIVIDUALMENTE -

POR LOS TRABAJADORES.

ESTE TIPO DE CLÁUSULAS TIENEN LA CARACTERÍSTICA DE SER --
LAS QUE FORMAN LAS ESTRUCTURAS DE GOBIERNO Y DE PROPIEDAD DE --
LA EMPRESA.

ESTA VISIÓN COMPLEMENTARIA DELAS CONDICIONES DE TRABAJO -
ES LA QUE DA AL CONTRATO SU CARÁCTER REVOLUCIONARIO Y DIALÉCTI
CO.

AUNQUE PUEDE DECIRSE QUE NO EXISTEN DOS CONTRATOS IGUALES
LOS TEÓRICOS DE LA MATERIA HAN ENCONTRADO QUE LAS NORMAS QUE -
LOS INTEGRAN TIENEN RASGOS COMUNES Y QUE ES POSIBLE CLASIFICAR
LOS.

LA CLASIFICACIÓN QUE PRESENTO, SIGUIENDO LAS IDEAS DE MA
RIO DE LA CUEVA QUIEN A SU VEZ SIGUE LAS DE LA ESCUELA ALEMANA
A TRAVES DE HUECK Y NIPPERDEY Y DE LA OFICINA INTERNACIONAL DE
EL TRABAJO ES LA SIGUIENTE:

EN EL CONTRATO COLECTIVO EXISTEN TRES TIPOS DE CLÁUSULAS:

A) CLÁUSULAS QUE DETERMINAN SU PROPÓSITO Y VIGENCIA O EN
VOLTURA DEL CONTRATO.- INCLUYEN AQUELLAS ESTIPULACIONES QUE DE
FINEN EL PROPOSITO DEL CONTRATO Y LAS PARTES QUE INTERVIENEN -
PARA CELEBRARLO, ASÍ COMO EN EL ESPACIO, ASÍ POR EJEMPLO DEFI
NEN SU NACIMIENTO, DURACIÓN, REVISIÓN, TERMINACIÓN Y SU ÁMBITO
DE APLICACIÓN, O SEA, EL NÚMERO Y UBICACIÓN DE LOS ESTABLECI--
MIENTOS DONDE SE APLICA.

b) CLÁUSULAS QUE DETERMINAN LA COMPENSACIÓN Y LA JORNADA DE TRABAJO O ELEMENTO NORMATIVO.

ES AQUEL RELATIVO A REGULAR LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO,

ES EL RESULTADO DE LA SUBSTITUCIÓN QUE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA HACE DE LA INDIVIDUAL. ALGUNOS AUTORES MEXICANOS, COMO MARIANO DE LA CUEVA CONSIDERAN "AL ELEMENTO NORMATIVO COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL CONTRATO, SIENDO ADEMÁS EL CRITERIO ADAPTADO POR NUESTRA MISMA LEY, AL DETERMINAR QUE LA AUSENCIA DEL -- FACTOR COMPENSACIÓN (TABULADOR) NULIFICA AL CONTRATO". (6)

EN LA PRÁCTICA, LA CONTRATACIÓN COLECTIVA HA CENTRADO SU INTERÉS EN MEJORAR ESTE TIPO DE CONDICIONES DE TRABAJO CON EL AFÁN DE MEJORAR LOS NIVELES DE VIDA DE LA CLASE TRABAJADORA.

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL MEDIO A TRAVÉS DEL CUAL -- LA CLASE TRABAJADORES TRATA DE RESOLVER EL CONFLICTO DE CLASE-- A TRAVÉS DE LOGROS O CONCESIONES DE TIPO ECONÓMICO.

c) CLÁUSULAS QUE DETERMINAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES -- QUE ADQUIEREN EL PATRÓN Y EL SINDICATO EN SU CARÁCTER DE CON-- TRATANTES, EL GRADO DE PROTECCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL-- ASÍ COMO DE LAS CLÁUSULAS QUE GARANTIZAN EL CUMPLIMIENTO DEL -- CONTRATO O CLÁUSULAS DE OBLIGATORIEDAD.

ESTE TIPO DE CLÁUSULAS SON AQUELLAS QUE REGLAMENTAN O DE--

TERMINAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE PACTAN EN UN CONTRATO COLECTIVO A FAVOR DE LAS PARTES COMO PERSONAS JURÍDICAS, ES DECIR; EL PATRÓN Y EL SINDICATO, MÁS ESPECÍFICAMENTE ESTOS DERECHOS Y OBLIGACIONES SE ENCUENTRAN INCLUIDAS EN LOS SIGUIENTES TIPO DE CLÁUSULAS:

- CLÁUSULAS QUE FACILITAN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE TERCEROS, ES DECIR; QUE PARA LOS BENEFICIOS PACTADOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES PUEDEN HACERSE EFECTIVOS, SE REQUIERE DE LA INTERVENCIÓN PREVIA DEL SINDICATO, A FIN DE QUE SU APLICACIÓN NO LESIONE LOS INTERESES Y QUE SE HAGA BAJO EL PRINCIPIO DE --- EQUIDAD Y COMO RECTOR DEL DERECHO,

ASÍ POR EJEMPLO EL ART. 131 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DICE QUE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES, NO IMPLICA LA FACULTAD DE INTERVENIR EN LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA.

DE CUALQUIER MANERA, LA LEY DEJA ABIERTA UNA POSIBILIDAD - EN SU ART. 391 FRACCIÓN VII, DONDE SEÑALA QUE PUEDEN FORMAR PARTE DE UN CONTRATO TODAS LAS ESTIPULACIONES QUE LAS PARTES CONVENGAN.

ES CONVENIENTE EXPONER LA EXISTENCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS, INTEGRADAS CON EL FIN DE VIGILAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LAS NEGOCIACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS ESTÁ DENOMINADO POR EL PRINCIPIO DE QUE LAS PARTES EN LA LUCHA SOCIAL DEBEN BUSCAR POR SÍ MISMAS LA MEJOR VÍA DE ENTENDIMIENTO.

ESTA POSIBILIDAD DE ENTENDIMIENTO SE DÁ EN EL HECHO DE-
QUE LOS PROBLEMAS SON TRATADOS POR AMBAS PARTES EN UN MARCO
DE REPRESENTACIÓN IGUALITARIA Y CON LA FACULTAD DE ANALIZAR-
Y RESOLVER SITUACIONES PARTICULARES.

SU FINALIDAD ES BUSCAR SOLUCIONES INTERNAS SIN TENER --
QUE RECURRIR A AGENTES EXTERNOS O DE LA EMPRESA.

LAS COMISIONES MIXTAS DE NINGUNA MANERA DEBEN SUBSTITUIR
AL SINDICATO, MÁS BIEN SON LOS MECANISMOS DE AJUSTE MEDIANTE
LOS CUALES SE DA LA COTIDIANA NEGOCIACIÓN. LA REPRESENTACIÓN
OBRERA EN LAS COMISIONES NO OBRA CON AUTONOMÍA ABSOLUTA, EL-
VALOR DE SUS DECISIONES DEBEN ESTAR AVALADA POR LA MÁXIMA RE-
PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EL SINDICATO, EN QUIEN DES-
CANSA LA FACULTAD DE CONTRATAR Y DECIDIR; DESDE ESTE PUNTO -
DE VISTA, SE EVITA LA ACCIÓN DE LOS EMPRESARIOS, QUIENES HAN
VISTO EN LAS COMISIONES MIXTAS LA FORMA MÁS EFICAZ DE NULIFI-
CAR O NEUTRALIZAR LA ACCIÓN DE LOS SINDICATOS.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COMISIONES MIXTAS:

- DEBEN ESTAR CONSTITUIDAS POR REPRESENTANTES DE LOS TRA-
BAJADORES Y DEL PATRÓN EN IGUAL NÚMERO. ESTA CARACTERÍSTICA -
EXCLUYE LA POSIBILIDAD DE QUE INTERVENGAN AGENTES EXTERNOS AL
INTERÉS DE LOS TRABAJADORES, QUE DESVIRTÚEN EL RESULTADO DE -
SUS FUNCIONES.

- DEBEN FUNDARSE EN LA LEY Y REGLAMENTOS EN EL CONTRATO-

COLECTIVO DE TRABAJO, ÉSTO FORTALECE Y CONVALIDA SUS DECISIONES.

DADAS LAS CONDICIONES MEDIATIZADAS DE LA CLASE TRABAJADORA, LAS COMISIONES MIXTAS SON AGENTES DEL PROCESO TRANSFORMADOR DEL GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA.

- COMO CONSECUENCIA DEL PUNTO ANTERIOR, SON ORGANISMOS DE ANÁLISIS DEL PROBLEMA Y DE TOMA DE DECISIONES Y FACILITAN LA APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

EL GRADO JERÁRQUICO DE COMISIONES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO DEL ALCANCE A QUE HA LLEGADO LA ORGANIZACIÓN.

SIN EMBARGO, PODRÍA DECIRSE QUE LA JERARQUÍA DE LAS MISMAS, DE ACUERDO A LO QUE SE REFIERE ENRIQUE FUELLEL SE DA EN TRES NIVELES BÁSICAMENTE: "DE TIPO OPERATIVO, DE TIPO ANALÍTICO Y DE TOMA DE DECISIONES". (7)

ÉSTOS NIVELES PUEDEN ENCONTRARSE OPERANDO AL MISMO TIEMPO EN UNA COMISIÓN O PUEDEN DIVIDIRSE LAS FUNCIONES EN DIFERENTES ORGANISMOS.

EL NIVEL OPERATIVO SE ENTIENDE COMO AQUÉL EN EL QUE LAS COMISIONES RECIBEN Y ESTUDIAN LOS PROBLEMAS Y PLANES DE ACCIÓN AL TRATAMIENTO DE LOS PROBLEMAS.

EL NIVEL ANALÍTICO SE ENTIENDE COMO AQUÉL QUE ESTRUCTU-

RA, CONCRETA Y DETALLA LOS PROGRAMAS.

EL NIVEL TOMA DE DECISIONES, SE ENTIENDE COMO AQUEL EN EL QUE SE ANALIZAN LAS ALTERNATIVAS CONCRETAS DE ACCIÓN Y DECIDEN SU IMPLEMENTO, ADEMÁS CONTROLAN SU APLICACIÓN Y RESULTADOS.

FINALMENTE CABE SEÑALAR QUE NUESTRA LEY REGLAMENTA ÚNICAMENTE ESTOS TIPO DE COMISIONES:

1.- LA COMISIÓN PARA DETERMINAR LA PARTE DE CADA TRABAJADOR DE LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA, ART. 125 FRACCIÓN I,

2.- LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, - VIGILARÁ LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. CAP. BIS DEL TÍTULO IV,

3.- LA COMISIÓN PARA FORMAR EL CUADRO GENERAL DE LAS ANTIGUEDADES DE LOS TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR CATEGORÍAS DE CADA PROFESIÓN U OFICIO. ART. 158,

4.- LA COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE. ART. 509,

5.- LAS QUE FORMULAN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, - ART. 424 FRACCIÓN I,

II.4 LA DURACION, MODIFICACION Y TERMINACION

RESPECTO A LA DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL ART. 35 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DICE: "LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO. A FALTA DE ESTIPULACIÓN EXPRESA LA DURACIÓN SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO.

AL MENCIONAR LA FALTA DE ESTIPULACIÓN EXPRESA COMO LO ESTABLECE EL PRECEPTO INVOCADO SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO, - SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN LA LEY, COMO LO SON EL SEÑALAMIENTO DE OBRA DETERMINADA EN LA QUE SE ESTIPULARÁ ÚNICAMENTE CUANDO LO EXIJA LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE VA A PRESTAR O CUANDO TENGA POR OBJETO SUBSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO TRABAJADOR. ASÍ PUES, GUARDANDO SEMEJANZA CON LOS REFERIDOS CONTRATOS, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA EN EL ART. 391 FRACCIÓN III "SU DURACIÓN O LA EXPRESIÓN DE SER POR TIEMPO INDETERMINADO O PARA OBRA DETERMINADA" LA POSIBILIDAD DE QUE EL CONTRATO COLECTIVO PUEDA CELEBRARSE POR TIEMPO INDEFINIDO, POR TIEMPO FIJO Y PARA OBRA DETERMINADA. LAS DOS PRIMERAS FORMAS SON LAS MÁS USUALES, PUES LA ÚLTIMA SÓLO PODRÁ TENER RAZÓN DE SER CUANDO UNA EMPRESA TUVIERA EXCLUSIVAMENTE TRABAJADORES DE OBRA DETERMINADA.

MODIFICACION.- SE ENTIENDE POR MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, LOS CAMBIOS QUE PUEDEN INTRODUCIRSE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, A SOLICITUD

DEL SINDICATO OBRERO O EMPRESARIO, CUANDO CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LO JUSTIFIQUEN,

SEGÚN MARIO DE LA CUEVA LA REFERIDA DEFINICIÓN DE MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO SERÁ EMPARENTADA CON LA REVISIÓN OBLIGATORIA, PRIMERAMENTE PORQUE SON DOS PROCEDIMIENTOS OBLIGATORIOS QUE SE INICIAN A PETICIÓN DE CUALQUIERA DE LOS DOS TITULARES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y EN SEGUNDO-LUGAR PORQUE PERSIGUEN LA MISMA FINALIDAD, A SABER, LA SUBSTITUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES,

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS -LEY- PERSIGUEN COMO UNA DE SUS FINALIDADES LA ESTABILIDAD DE LAS -- CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE PERÍODOS DETERMINADOS. PERO PUEDEN SOBREVENIR CIRCUNSTANCIAS IMPREVISTAS QUE HAGAN IMPOSIBLE-LA APLICACIÓN ESTRICTA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

EL ART. 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OTORGA A LOS - TRABAJADORES Y A LOS PATRONES EL DERECHO DE SOLICITAR DE LAS - JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, A TRAVÉS DEL PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PARA LO CUAL SE REQUIERE QUE SE DE ALGUNO DE LOS SUPUESTOS SIGUIENTES:

A) CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LOS JUSTIFIQUEN,

B) CUANDO EL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA OPICINE UN DE--

SEUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE EN SU ART. 980 LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA QUE SON AQUELLOS CUYO PLANTEAMIENTO TIENE POR OBJETO LA MODIFICACIÓN O IMPLANTACIÓN DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO, O BIEN LA SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO SALVO QUE LA LEY SEÑALE OTRO PROCEDIMIENTO.

EL MAESTRO NESTOR DE BUEN AFIRMA "QUE EL ESPÍRITU DE ESTA DISPOSICIÓN CORRESPONDE ENTONCES, LA INTENCIÓN DE PONER REMEDIO A UNA SITUACIÓN ECONÓMICA INESTABLE, SIN NECESIDAD DE ESPERAR LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO, Y SE HACE EL CUESTIONAMIENTO DE SI ES EFECTIVO ESTE PROCEDIMIENTO". (8)

LA RESPUESTA QUE DA A ESTE RESPECTO ES ABRUMANTEMENTE NEGATIVA, A LO CUAL ESTOY DE ACUERDO PUESTO QUE LOS TRABAJADORES NO TIENEN PACIENCIA PARA ESPERAR QUE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO DESARROLLEN UN PROCESO JURISDICCIONAL QUE HABRÁ DE CULMINAR MESES O AÑOS DESPUÉS DE UN JUICIO DE GARANTÍAS DE IMPREVISIBLE DURACIÓN. EN EL PEOR DE LOS CASOS LA REVISIÓN BIENAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DA MEJORES ESPERANZAS QUE ESOS PROCEDIMIENTOS.

LOS PATRONES A SU VEZ, DESCONFÍAN DE UN PROCEDIMIENTO CUYO FINAL TAL VEZ SE PRODUZCA CON UNA EMPRESA CERRADA O EN QUIEBRA, ADEMÁS EL LEGISLADOR QUE DA Y QUITA LA-

MISMA MANO HIZO INÚTILES ESTOS PROCEDIMIENTOS PATRONALES AL DISPONER EN EL ART. 448 QUE EL "EJERCICIO DEL DERECHO DE -- HUELGA SUSPENDE LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE NATURAL LEZA ECONÓMICA PENDIENTES... Y LA DE LAS SOLICITUDES QUE SE PRESENTEN".

LA INEFICACIA DEL PROCEDIMIENTO SE HIZO PATENTE EN --- 1973 Y 1974, CUANDO POR VIRTUD DEL PRINCIPIO DE LA INFLA--- CIÓN, LOS SINDICATOS DE TODO EL PAÍS EMPLAZARON A HUELGA PA RA OBTENER UN AUMENTO DE SALARIOS.

EL RESULTADO OBTENIDO: DOS AUMENTOS CONSECUTIVOS DEL - 20% MEDIANTE ACUERDOS CON LA COMISIÓN TRIPARTITA, FUERON LA MEJOR DEMOSTRACIÓN DE LA INOPERANCIA DEL ART. 426 Y MÁS AÚN DICHA INOPERANCIA SE HA VENIDO OBSERVANDO AL PASO DEL TIEM- PO COMO HA SIDO EN LOS CASOS DE LAS DEVALUACIONES DE 1976,- 1982, 1983 Y HASTA LA FECHA.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ART. 427, SEÑALA COMO CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO- EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

I.- LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE - PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA,- LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJADORES.

II.- LA FALTA DE MATERIA PRIMA, NO IMPUTABLE AL PATRÓN.

III.- EL EXCESO DE PRODUCCIÓN CON RELACIÓN A SUS CONDICIONES ECONÓMICAS Y A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO.

IV.- LA INCOSTEABILIDAD, LA NATURALEZA TEMPORAL, NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN.

V.- LA FALTA DE FONDOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTENERLOS PARA LA PROSECUCCIÓN NORMAL DE LOS TRABAJOS, SÓLO SI SE COMPRUEBA PLENAMENTE POR EL PATRÓN.

VI.- LA FALTA DE MINISTRACIÓN POR PARTE DEL ESTADO DE LAS CANTIDADES QUE SE HAYA OBOIGADO A ENTREGAR A LAS EMPRESAS CON LAS QUE HUBIESE CONTRATADO TRABAJOS O SERVICIOS SIEMPRE QUE AQUELLAS SEAN INDISPENSABLES.

LA SUSPENSIÓN PUEDE AFECTAR A TODA UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO O PARTE DE ELLOS, SE TOMARÁ EN CUENTA EL ESCALAFÓN DE LOS TRABAJADORES A EFECTO DE QUE SEAN SUSPENDIDOS LOS DE MENOR ANTIGUEDAD.

TIENEN SUS CAUSAS FUNDADAS EN EL ANTERIOR PRECEPTO Y ESTAS TIENEN EN COMÚN EL QUE SON CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN AL PATRÓN PERO REPERCUTEN SOBRE LOS TRABAJADORES.

EN ELLOS NO APARECE LA IDEA DE CULPA, PERO SI HACE UNA RESPONSABILIDAD PATRONAL ADEMÁS DE CIERTAS CARGAS PROCESALES.

POR LO QUE HACE A SU ALCANCE LA SUSPENSIÓN PUEDE AFECTAR A TODOS LOS TRABAJADORES O A SÓLO UNA PARTE DE ELLOS, LA LEY-

EXIGE QUE SE SUSPENDA A LOS DE MENOR ANTIGUEDAD.

POR LO QUE RESPECTA AL PROCEDIMIENTO, LAS JUNTAS DEBERÁN CONOCER DE ÉSTA; SE HAN ESTABLECIDO DIFERENTES Matices EN ESTA INTERVENCIÓN DE NATURALEZA JURISDICCIONAL QUE ATIENDEN A LA CAUSA O AL GRADO DE URGENCIA QUE LA MEDIDA SUPONGA Y DARÁN AVISO A LA JUNTA, PREVIO EL MISMO PROCEDIMIENTO SUMARIO CONCEDER AUTORIZACIÓN AL PATRÓN PARA SUSPENDER. FINALMENTE, SI LA MEDIDA EXITE UN ESTUDIO TÉCNICO DE LAS CIRCUNSTANCIAS, LA AUTORIZACIÓN SE CONCEDERÁ A TRAVÉS DE UNA SENTENCIA COLECTIVA, - QUE ES LA QUE PONE TÉRMINO A UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.

RESPONSABILIDAD.- ESTA PUEDE SER PARA EL PATRÓN, DE DISTINTO ORDEN. AL PRINCIPIO Y A JUICIO DE LA JUNTA, SE LE PUEDE IMPONER LA OBLIGACIÓN DE PAGAR A SUS TRABAJADORES HASTA EL IMPORTE DE UN MES DE SALARIO A TÍTULO DE INDEMNIZACIÓN, DEPENDIENDO EL TIEMPO PROBABLE DE SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA POSIBILIDAD QUE SE ENCUENTREN PARA NUEVA OCUPACIÓN.

POR OTRA PARTE TANTO EL SINDICATO O SINDICATOS COMO LOS TRABAJADORES PODRÁN PEDIR A LA JUNTA QUE VERIFIQUE SI SUBSISTEN CAUSAS DE SUSPENSIÓN, EN CASO CONTRARIO, LA JUNTA FIJARÁ A LA EMPRESA UN TÉRMINO MAYOR DE TREINTA DÍAS PARA LA REANUDACIÓN DE LOS TRABAJOS, LA DESOBEDIENCIA POR PARTE DEL PATRÓN: - AUTORIZA A LOS TRABAJADORES A RECLAMAR LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ART. 50.

EL PATRÓN DEBERÁ ANUNCIAR CON TODA OPORTUNIDAD LA FECHA DE REANUDACIÓN DE LOS TRABAJOS DANDO AVISO AL SINDICATO Y LLAMANDO A LOS TRABAJADORES POR EL MEDIO QUE LA JUNTA JUZGUE ADECUADO. LA REPOSICIÓN HABRÁ DE HACERSE EN LAS MISMAS CONDICIONES ANTERIORES. LOS TRABAJADORES DEBERÁN CONTAR CON UN PLAZO DE TREINTA DÍAS, A PARTIR DEL ÚLTIMO LLAMAMIENTO POR LO MENOS PARA VOLVER AL TRABAJO. EL INCUMPLIMIENTO DE ESTAS OBLIGACIONES EQUIVALE A UN DESPIDO.

LA LEY DENTRO DEL CAPÍTULO CORRESPONDIENTE A LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA NOS DICE LO SIGUIENTE: EN LA TRAMITACIÓN DE ESTOS CONFLICTOS, LAS JUNTAS DEBERÁN PROCURAR ANTE TODO, QUE LAS PARTES LLEGUEN A UN CONVENIO. PARA ESTE FIN PODRÁN INTENTAR LA CONCILIACIÓN EN CUALQUIER ESTADO DEL PROCEDIMIENTO, SIEMPRE QUE NO SE HAYA DICTADO RESOLUCIÓN QUE PONGA FIN AL CONFLICTO.

COMO YA HEMOS VENIDO MENCIONANDO CON ANTELACIÓN, EL EJERCICIO DE DERECHO DE HUELGA SUSPENDE LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA PENDIENTES Y LA DE LAS SOLICITUDES QUE SE PRESENTEN, CON EXCEPCIÓN DE QUE LOS TRABAJADORES MANIFIESTEN POR ESCRITO ESTAR DE ACUERDO EN SOMETER EL CONFLICTO A LA DECISIÓN DE UNA JUNTA.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, PODRÁN SER PLANTEADOS POR LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES TITULARES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS, POR LOS TRABAJADORES EN CASO DE SENTIR AFECTADOS SUS INTERESES PROFESIONALES O POR EL PATRÓN DE MANERA ESCRITA.

UNA VEZ INGRESADA LA DEMANDA DE INMEDIATO SE LLEVARÁ A CALO UNA AUDIENCIA QUE DEBERÁ EFECTUARSE DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA PRESENTACIÓN DE DICHA SOLICITUD O DEMANDA.

SI NO CONURRE EL PROMOVENTE SE LE TENDRÁ POR DESISTIDO DE SU SOLICITUD, SI NO CONURRE LA CONTRAPARTE SE LE TENDRÁ POR INCONFORME CON TODO ARREGLO, SI CONCURREN AMBOS, LA JUNTA LOS EXHORTARÁ PARA QUE LLEGUEN A UN ARREGLO, SI ÉSTO SUCEDE SE LE PONDRÁ FIN AL CONFLICTO POR MEDIO DE UN CONVENIO QUE PRODUCIRÁ TODOS LOS EFECTOS JURÍDICOS INHERENTES A UN LAUDO.

DENTRO DE LA MISMA AUDIENCIA, LA JUNTA DESIGNARÁ TRES PERITOS POR LO MENOS PARA QUE INVESTIGUEN LOS HECHOS Y CAUSAS QUE DIERON ORIGEN AL CONFLICTO, OTORGÁNDOLES UN TÉRMINO NO MAYOR DE TREINTA DIAS PARA LA EMISIÓN DEL DICTAMEN RESPECTO DE LA FORMA EN QUE DE ACUERDO A SU CRITERIO PUEDE SOLUCIONARSE EL CONFLICTO, SIN PREJUICIO DE QUE CADA PARTE PUEDA DESIGNAR UN PERITO PARA QUE SE ASOCIE A LOS NOMBRADOS POR LA JUNTA O RINDA SU DICTAMEN RESPECTIVO DIRECTAMENTE POR SEPARADO, LAS PARTES PODRÁN TENER DERECHO A REALIZAR LAS OBSERVACIONES A ESE DICTAMEN DENTRO DE LAS SETENTA Y DOS HORAS DE HABER RECIBIDO COPIA DE ÉSTE, SI ASÍ LO CONSIDERAN PERTINENTE.

SI ASÍ SUCEDE, LA JUNTA CITARÁ A LAS PARTES A UNA AUDIENCIA A LA QUE DEBERÁN CONCURRIR LOS PERITOS, LOS CUALES RESPONDERÁN A LAS PREGUNTAS QUE DE SUS DICTÁMENES SE DES---

PRENDEN. UNA VEZ DESAHOGADAS LAS PRUEBAS EN SU TOTALIDAD SE CON-
CEDERÁ A LAS PARTES UN TÉRMINO DE SETENTA Y DOS HORAS PARA PRE-
SENTAR ALEGATOS, EL AUXILIAR DECLARARÁ CERRADA LA INSTRUCCIÓN Y
DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES FORMULARÁ SU DICTAMEN EL -
CUAL SE AGREARÁ AL EXPEDIENTE Y SE ENTREGARÁ UNA COPIA A CADA -
UNO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES
ANTE LA JUNTA.

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA CITARÁ PARA LA AUDIENCIA DE DIS-
CUSIÓN Y VOTACIÓN QUE DEBERÁ EFECTUARSE DENTRO DE LOS 10 DÍAS -
SIGUIENTES AL QUE SEAN ENTREGADOS A LOS REPRESENTANTES LAS CO-
PIAS DEL DICTAMEN.

LA JUNTA A FIN DE CONSEGUIR UN EQUILIBRIO Y JUSTICIA SO-
CIAL ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, DENTRO DE SU RESOLUCIÓN PO-
DRÁ AUMENTAR O DISMINUIR AL PERSONAL, JORNADA DE TRABAJO, SALA-
RIOS Y EN GENERAL MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA EM-
PRESA; SIN QUE EN NINGÚN CASO PUEDA REDUCIR LOS DERECHOS MÍNII-
NOS CONSIGNADOS EN LAS LEYES. OTRA FORMA DE MODIFICACIÓN ES LA-
REVISIÓN DE CONTRATO, DE LA CUAL TRATAREMOS EN APARTADOS POSTE-
RIORES.

TERMINACION

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TERMINA EN LOS CASOS QUE
SEÑALA EL ART. 401 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MISMOS QUE --
SON SEÑALADOS A CONTINUACIÓN CON UN BREVE COMENTARIO:

1. POR MUTUO CONSENTIMIENTO.- DICHA CAUSA ES LA ACEPTADA -
UNÁNIMAMENTE COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE CUALQUIER CONTRATO SI

NALAGNÁTICO.

2.- POR LA TERMINACIÓN DE LA OERA.- LA CUAL ES LA MÁS LÓGICA CUANDO SE TRATA DE EMPRESA U OBRA DETERMINADA.

3.- EN LOS CASOS DEL CAPÍTULO VIII DE ESTE TÍTULO (TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO), POR CIERRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ÚLTIMO CASO EL CONTRATO COLECTIVO SE APLIQUE EXCLUSIVAMENTE AL ESTABLECIMIENTO.

AÚN CUANDO LA LEY NO LO SEÑALA, PUEDE PRODUCIRSE UNA CUARTA HIPÓTESIS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO, DE ACUERDO CON EL MAESTRO MESTRO DE EUEH, LA CUAL SE DÁ "EN EL CASO DE QUE CUANDO NO HABIÉNDOSE CONVENIDO UNA PLANTA MÍNIMA DE TRABAJADORES POR CUALQUIER CIRCUNSTANCIA LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO SIN CERRAR DEFINITIVAMENTE, DEJE DE TENER TRABAJADORES A SU SERVICIO. ELLO IMPLICA LA DESAPARICIÓN AUTOMÁTICA DEL INTERÉS PROFESIONAL DEL SINDICATO Y EN ESE CASO CABE LA POSICIÓN DE QUE SE DECLARA POR LA JUNTA COMPETENTE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO", (9).

SI POSTERIORMENTE ESA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO ES REABIERTA SEGUIRÁ RIGIENDO EL MISMO CONTRATO COLECTIVO QUE EXISTÍA CON ANTERIORIDAD AL CIERRE, MISMO QUE SEGUIRÁ SURTIENDO SUS EFECTOS, EXCEPTO CUANDO SE TRATA DE CONTRATO CELEBRADO CON SINDICATOS DE EMPRESAS.

CON OBJETO DE SEÑALAR EN QUÉ CONSISTEN LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN SEÑALADAS EN LA FRACCIÓN III SE TRANSCRIBEN LAS

ESTADO DE LA
CASA DE LA

CAUSAS DE TERMINACIÓN COLECTIVA SEÑALADAS EN EL ART. 434.

1.- LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL - PATRÓN O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PROVOCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS.

2.- LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN.

3.- EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA.

4.- LOS CASOS DEL ART. 38.

5.- EL CONCURSO O LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADA, SI LA AUTORIDAD COMPERENTE A LOS ACREEDORES RESUELVE EL CIERRE - DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCIÓN DEFINITIVA DE SUS TRABAJOS.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO III

- 1.- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II, FORRÓA, MÉXICO, 1987, P. 765.
- 2.- DE BUEN LOZANO NESTOR, OB. CIT. P. 74.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, FORRÓA, MÉXICO 1987, PP. 597-598.
- 4.- DE LA CUEVA MARIO, OB. CIT. P. 597.
- 5.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL TRILLAS, MÉXICO 1989, P. 263.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I, FORRÓA, MÉXICO, P. 441.
- 7.- MUELLER DE LA LANA ENRIQUE, DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, TRILLAS, MÉXICO 1983, P. 47.
- 8.- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, FORRÓA, MÉXICO 1987, P. 881.
- 9.- DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, FORRÓA, MÉXICO 1987. P. 782.

CAPITULO III

CONFLICTOS INTERSINDICALES, DERIVADOS DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

III.1 CONFLICTOS DE TRABAJO.

EN SU ACEPTACIÓN JURÍDICA ENCONTRAMOS UNA GRAN VARIEDAD DE DEFINICIONES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, ENTRE LOS PRINCIPALES ENCONTRAMOS:

PARA EL DOCTOR MARIO DE LA CUEVA LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SON CONTROVERSIAS QUE SE SUSCITAN EN OCASIÓN O CON MOTIVO DE LA FORMACIÓN, MODIFICACIÓN O CUMPLIMIENTO DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES O COLECTIVAS DE TRABAJO.

A MANERA DE ENSAYO, EL LIC. ARMANDO PORRAS Y LOPEZ DEFINE A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO COMO CONTROVERSIAS JURÍDICO - ECONÓMICAS QUE SURGEN CON MOTIVO DE LA AMPLIACIÓN DE LA TUTELA DE LA LEY A LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO.

EN ESTE ORDEN DE IDEAS J. JESUS CASTORENA DICE QUE CONFLICTO DE TRABAJO ES TODA DIFERENCIA QUE SURGE ENTRE LOS SUJETOS DEL DERECHO OBRERO, CON MOTIVO DE LA IMPLANTACIÓN, CELEBRACIÓN, FORMACIÓN, INTERPRETACIÓN, ALCANCE Y VIGENCIA DE LAS NORMAS DE LOS CONTRATOS Y DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. AGREGA ADEMÁS QUE LOS CONFLICTOS JURÍDICOS SON TODOS AQUELLOS QUE SURGEN PARA DEFINIR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS, A LA LUZ DE UNA NORMA PRE-ESTABLECIDA, O DE UN CONTRATO-

O DE UNA RELACIÓN, YA SE TRATE DE LAS NORMAS LEGALES, LAS COSTUMBRARIAS, LOS USOS, LAS PRÁCTICAS O SIMPLES PRINCIPIOS -- QUE EMANAN DE LA LEY.

FÉREZ BOUTJA INDICA QUE "CON EL NOMBRE DE CONFLICTOS LABORALES SE ALUDE A TODA SERIE DE FRICCIONES SUSCEPTIBLES DE PRODUCIRSE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO; ESTE NOMBRE SE PUEDE APLICAR A LAS DIFERENCIAS JURÍDICAS QUE SURGEN ENTRE LAS PARTES DE UN CONTRATO DE TRABAJO Y SOBRE EL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DE SUS CLÁUSULAS, ASÍ COMO A LAS INFRACCIONES DE UNA LEY LABORAL QUE NO ACATAN LAS EMPRESAS O LOS TRABAJADORES.

EL INTRO. BALTAZAR CABEZOS FLORES, EN SU TEXTO 35, LECCIONES DE DERECHO LABORAL, QUE SEÑALA QUE, POR CONFLICTO DE TRABAJO SE ENTIENDE TODO AQUEL PRECEDENTE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS RETRIBUIDOS; ÉSTO ES, DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD LABORAL. POR ESA CAUSA LOS CONFLICTOS DE TRABAJO RESULTAN MUY NUMEROSOS COMO SON DISTINTOS LOS HECHOS QUE PUEDEN DARLES ORIGEN, BIEN POR LA CALIDAD DEL OBJETO QUE SIRVE DE MOTIVACIÓN, BIEN POR EL NÚMERO DE LOS SUJETOS PARTICIPANTES EN LOS MISMOS.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO TIENEN LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

A).- SON CONTROVERSIAS, FRICCIONES O DIFERENCIAS QUE SURGEN --

DE LA PRESTACIÓN SUBORDINADA Y PERSONAL DE SERVICIOS.

B).- DERIVAN FUNDAMENTALMENTE DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

C).- PARTEN DE LOS SUJETOS ANTAGÓNICOS DE LAS RELACIONES LABORALES.

D).- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SON EMINENTEMENTE HUMANOS Y DINÁMICOS, EN CAMBIO LOS CONFLICTOS CIVILES SON GENERALMENTE PATRIMONIALES, POR LOS INTERESES EN JUEGO.

E).- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SON DE ORDEN PÚBLICO, ES DECIR, TODA LA SOCIEDAD SE ENCUENTRA INTERESADA, PARTICULARMENTE EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DEBEN ACATARSE LAS NORMAS DE TRABAJO IMPERATIVAMENTE.

CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SON SIN LUGAR A DUDAS MANIFESTACIONES DE LA LUCHA DE CLASES, AL CONSTITUIR LA MÁS CLARA Y ROTUNDA CONTRADICCIÓN ENTRE LA CLASE DESPOSEÍDA EN CONTRA DE LA CLASE POSEEDORA DE LA RIQUEZA, QUE ES LA MINORITARIA.

CON LA APARICIÓN DE LA PROPIEDAD PRIVADA LA SOCIEDAD SE DIVIDIÓ EN DOS CLASES PERFECTAMENTE DIFERENCIADAS QUE SE LLAMARON EN LA EDAD ANTIGUA; ESCLAVOS Y PATRICIOS; EN LA EDAD MEDIA SIERVOS Y NOBLES SEÑORES FEUDALES, EN LA EDAD ACTUAL O DEL CAPITALISMO INDUSTRIAL, PROLETARIOS DE LA CIUDAD Y DEL CAMPO Y CAPITALISTA POSEEDORES DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN; CABE SEÑALAR

LAR QUE LA LUCHA DE CLASES DE LAS ÉPOCAS ANTIGUAS NO TUVO LAS MISMAS CARACTERÍSTICAS QUE TIENE LA LUCHA DE NUESTROS DÍAS. - AHORA BIEN, LA FUGHA SOCIAL, COMO TODOS SABEMOS, DENTRO DEL - RÉGIMEN CAPITALISTA TIENEN UNA CLARA MANIFESTACIÓN, PRECISA-- MENTE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO; EN TAL VIRTUD PODEMOS CON-- CLUIR, QUE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO TIENEN SUS RAÍCES MÁS -- PROFUNDAS EN EL SISTEMA CAPITALISTA, COMO CONSECUENCIA DE CAU-- SAS ECONÓMICO SOCIALES DE LAS CONTRADICIONES EXISTENTES, Y SO-- BRE TODO EN LOS ABUSOS Y OPRESIÓN HACIA LA CLASE TRABAJADORA, YA QUE ES BIEN SABIDO QUE EN UNA EMPRESA QUE CUMPLE CON LA -- LEY Y RESPETA LA INTEGRIDAD Y DIGNIDAD DE SUS OBREROS, DISMI-- NUYEN NOTABLEMENTE LAS PUGNAS QUE PUDIERAN GENERARSE.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ATENDIENDO A DIVERSOS CRITERIOS SE PUEDEN DIVIDIR EN:

S U J E T O S

- A).- OBRERO-PATRONALES, EJEM, DESPIDOS.
- B).- INTER-PATRONALES, EJEM, SUBSTITUCIÓN PATRONAL.
- C).- INTER-OBTEROS, EJEM, PROBLEMA DE ESCALAFÓN O PROBLEMA DE DERECHOS.
- D).- INTER-SINDICALES, DETENCIÓN O TITULARIDAD DE UN CONTRATO-COLECTIVO DE TRABAJO.
- E).- INTER-SINDICATOS Y TERCERAS PERSONAS, EJEM. CUANDO UN SIN-- DICATO SE OPONE SIENDO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO A -- QUE LA EMPRESA CONTRAE TRABAJADORES AJENOS AL AGREMIADO.

INTERESES EN PUGNA

- A) CONFLICTOS INDIVIDUALES
- B) CONFLICTOS COLECTIVOS
- C) CONFLICTOS JURÍDICOS (INDIVIDUALES Y COLECTIVOS)
- D) CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO (INDIVIDUALES Y COLECTIVOS)

ESTOS DOS ÚLTIMOS NOS DAN EL PERFIL DE LA NATURALEZA DEL CONFLICTO, ASÍ COMO TAMBIÉN DETERMINARÁN EL PROCEDIMIENTO.

- LOS INDIVIDUALES CUANDO SE AFECTA EL DERECHO DE UN TRABAJADOR.
- COLECTIVOS CUANDO SE ENCUENTRA EN JUEGO LOS INTERESES PROFESIONALES DE CARÁCTER ECONÓMICO O JURÍDICO, DEL GRUPO O SINDICATO.
- CONFLICTOS JURÍDICOS: SON LOS QUE SE REFIEREN AL CUMPLIMIENTO O INTERPRETACIÓN DE LA LEY O DE CONTRATOS Y DESDE LUEGO PUEDEN SER INDIVIDUALES O COLECTIVOS, SEGÚN EL INTERÉS AFECTADO.
- CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO: SON LOS QUE CAEN, MODIFICAN, SUSPENDEN O TERMINAN CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALMENTE PUEDEN SER INDIVIDUALES O COLECTIVOS.

III.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EN SU TÍTULO SÉPTIMO, CAPÍTULO TERCERO, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VICENTE, REFIERE LOS DIVERSOS ASPECTOS REGULADOS - DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, SIENDO FUNDAMENTALES PARA EL PRESENTE ANÁLISIS HACER REFERENCIA DE LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS:

ARTICULO 386.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL - CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESENTARSE EL TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

LO ANTERIOR SE REFIERE AL DOCUMENTO BÁSICO QUE CONTENDRÁ LAS PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES A QUE SE OBLIGAN -- LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES QUE LEGALMENTE TENGAN LA REPRESENTACIÓN Y EL PATRÓN O GRUPO LEGALMENTE CONSTITUIDO,

ARTICULO 387.- EL PATRÓN QUE EMPLEÉ TRABAJADORES -- MIEMBROS DE UN SINDICATO TENDRÁ OBLIGACIÓN DE CELEBRAR CON ÉSTE, CUANDO LO SOLICITE, UN CONTRATO COLECTIVO.

SI EL PATRÓN SE NIEGA A FIRMAR EL CONTRATO, PODRÁN -- LOS TRABAJADORES EJERCITAR EL DERECHO DE HUELGA CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 450.

DICHO ARTÍCULO ESTABLECE UNA OBLIGACIÓN PARA EL PATRÓN Y UN DERECHO QUE EJERCITARÍA EL TRABAJADOR EN CASO DE III

PLIMIENTO.

ARTICULO 388.- SI DENTRO DE LA MISMA EMPRESA EXISTEN VARIOS SINDICATOS, SE OBSERVARÁN LAS NORMAS SIGUIENTES:

- A) SI CONCURREN SINDICATOS DE EMPRESAS O INDUSTRIALES O UNOS Y OTROS, EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARÁ CON EL QUE TENGA MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA;

- B) SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES, EL CONTRATO COLECTIVO SE CELEBRARÁ CON EL CONJUNTO DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS QUE REPRESENTEN A LAS PROFESIONES, SIEMPRE QUE SE PONGAN DE ACUERDO. EN CASO CONTRARIO, CADA SINDICATO CELEBRARÁ UN CONTRATO COLECTIVO PARA SU PROFESIÓN; Y

- C) SI CONCURREN SINDICATOS GREMIALES Y DE EMPRESA O DE INDUSTRIA, PODRÁN LOS PRIMEROS CELEBRAR UN CONTRATO COLECTIVO PARA SU PROFESIÓN, SIEMPRE QUE EL NÚMERO DE SUS AFILIADOS SEA MAYOR QUE EL DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PROFESIÓN QUE FORMEN PARTE DEL SINDICATO DE EMPRESA O DE INDUSTRIA.

EN EL PRESENTE ARTÍCULO ENCONTRAMOS LA BASE PARA DERIVAR LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES, SURGIDOS POR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO Y QUE FUNDAMENTALMENTE SE REFIERE A EL DOMINIO DE LAS MAYORÍAS EN CUALQUIER CONTROVERSI A ORIGINADA AL RESPECTO.

ARTICULO 389.- LA PÉRDIDA DE LA MAYORÍA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTERIOR, DECLARADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, PRODUCE LA DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

VISTO LO ANTEIOR, SE CONFIRMA LO SEÑALADO, ÉSTO ES QUE MIENTRAS SUBSISTA LA MAYORÍA EN UN SINDICATO, ÉSTE PODRÁ LEGALMENTE LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO, PERO UNA VEZ PERDIDA TAL CONDICIÓN, EL MISMO PODRÁ SER REVOCADO EN FAVOR DE LA ORGANIZACIÓN QUE PREVIO PROCEDIMIENTO ESPECIAL ACREDITE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, REPRESENTAR A LA MAYORÍA DE TRABAJADORES SUJETOS A DICHO CONTRATO.

EN LO QUE SE REFIERE AL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS CASOS DE CONFLICTO INTERSINDICALES SURGIDOS POR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, EL MISMO SE ENCUENTRA NORMADO POR LO ESTIPULADO EN LOS ARTÍCULOS 292 A 399 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE EN SU CAPÍTULO XVIII DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, LO DETALLA, POR LO QUE A CONTINUACIÓN SE HARÁ UNA BREVE SEMBLANZA DEL MISMO:

ARTICULO 392.- LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO RIGEN LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS QUE SE PRESENTAN CON MOTIVO DE LA APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 50, FRACCIÓN III; 153-X; -- 162, 204 FRACCIÓN IX; 209 FRACCIÓN V; 210, 236 FRACCIONES II Y III; 389; 418; 424 FRACCIÓN IV; 427 FRACCIONES I, II Y VI;

434 FRACCIONES I, III Y V; 439; 503 Y 505 DE ESTA LEY Y LOS CONFLICTOS QUE TENGAN POR OBJETO EL COBRO DE PRESTACIONES - QUE NO EXCEDAN DEL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIOS.

EN VISTA DE LO ANTERIOR, SE APLICARÁ EL ARTÍCULO 389- RELACIONADO CON LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS- DE TRABAJO Y REFIRIÉNDOSE AL PROCEDIMIENTO A CONTINUACIÓN - EXPONDREMOS LOS ARTÍCULOS SUBSECUENTES:

ARTICULO 893.- EL PROCEDIMIENTO SE INICIARÁ CON LA-- PRESENTACIÓN DEL ESCRITO DE DEMANDA, EN EL CUAL EL ACTOR PO DRÁ OFRECER SUS PRUEBAS ANTE LA JUNTA COMPETENTE, LA CUAL - CON DIEZ DÍAS DE ANTICIPACIÓN, CITARÁ A UNA AUDIENCIA DE -- CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN,- LA QUE DEBERÁ EFECTUARSE DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS HÁBILES- SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA PRESENTADO LA DEMANDA- O AL CONCLUIR LAS INVESTIGACIONES A QUE SE REFIERE EL AR--- TÍCULO 503 DE ESTA LEY.

ARTICULO 894.- LA JUNTA AL CITAR AL DEMANDADO, LO - APERCIBIRÁ QUE DE NO CONCURRIR A LA AUDIENCIA A QUE SE RE-- FIERE EL ARTÍCULO SIGUIENTE, DARÁ POR ADMITIDAS LAS PETICIO NES DE LA PARTE ACTORA, SALVO QUE SEAN CONTRARIAS A LO DIS- PUESTO POR LA LEY.

ARTICULO 895.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMAN- DA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN, SE CELEBRARÁ DE CON- FORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

- I) LA JUNTA PROCURARÁ AVENIR A LAS PARTES, DE CONFORMIDAD CON LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 876 DE ESTA LEY;
- II) DE NO SER POSIBLE LO ANTERIOR, CADA UNA DE LAS PARTES EXPONDRÁ LO QUE JUZGUE CONVENIENTE, FORMULARÁ SUS PETICIONES Y OFRECERÁ Y RENDIRÁ LAS PRUEBAS QUE HAYAN SIDO ADMITIDAS;
- III) SI SE OFRECE EL RECUEINTO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARÁN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 931 DE ESTA LEY; Y
- IV) CONCLUIDA LA RECEPCIÓN DE LAS PRUEBAS, LA JUNTA OIRÁ LOS ALEGATOS Y DICTARÁ RESOLUCIÓN.

A ESTE ARTÍCULO, EL LTRO. ALBERTO TRUEBA URBINA, HA VERTIDO EL SIGUIENTE COMENTARIO: "... INCURRE EN FALLAS TÉCNICAS Y ES CONTRARIO A LA REALIDAD; ES INCONSTITUCIONAL QUE SE LE IMPIDA A LAS PARTES ESTAR ASESORADAS POR SU REPRESENTANTE O ABOADO EN EL PERÍODO CONCILIATORIO. ADEMÁS, ESTA MEDIDA ES CONTRARIA A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES". (1)

ARTICULO 896.- SI NO CONCURRE EL ACTOR O PROMOVEINTE A LA AUDIENCIA SE TENDRÁ POR REPRODUCIDO SU ESCRITO O COMPARECENCIA INICIAL, Y EN SU CASO, POR OFRECIDAS LAS PRUEBAS QUE HUBIERE ACOMPAÑADO. SI SE TRATA DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 503 DE ESTA LEY, LA JUNTA, DICTARÁ SU RESOLUCIÓN TOMANDO EN CUENTA LOS ALEGATOS Y PRUEBAS APORTADOS POR LAS PERSONAS-

QUE EJERCITARON DERECHOS DERIVADOS DE LAS PRESTACIONES QUE GENERÓ EL TRABAJADOR FALLECIDO.

CUANDO SE CONTRAVIERTA EL DERECHO DE LOS PRESUNTOS - BENEFICIARIOS, SE SUSPENDERÁ LA AUDIENCIA Y SE SEÑALARÁ SU REANUDACIÓN DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES, A FIN DE QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER Y APORTAR LAS PRUEBAS RELACIONADAS CON LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS.

SI NO CONCURREN LAS DEMÁS PARTES, SE HARÁ EFECTIVO - EL APERCIBIMIENTO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 394 DE ESTA LEY.

ARTICULO 397.- PARA LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS A QUE SE REFIERE ESTE CAPÍTULO, LA JUNTA SE INTEGRARÁ CON EL AUXILIAR, SALVO EN LOS CASOS DE LOS ARTÍCULOS 389, 418; 424 FRACCIÓN IV; 427 FRACCIONES II, III Y VI; 434 FRACCIONES I, III Y V½ Y 439 DE ESTA LEY, EN LA QUE DEBERÁ INTERVENIR EL PRESIDENTE DE LA JUNTA O DE LA JUNTA ESPECIAL.

COMO ES EVIDENTE, LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES DERIVADOS DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE TRAMITARÁN Y RESOLVERÁN, ÚNICAMENTE CON LA INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA O DE LA JUNTA ESPECIAL.

ARTICULO 399.- EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES SE OBSERVARÁN LAS DISPOSICIONES DE LOS CAPÍTULOS XII Y XVIII DE ESTE TÍTULO, EN LO QUE SEAN APLICABLES.

EL PRIMER CAPÍTULO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO DESCRITO, SE REFIERE A LAS PRUEBAS, LAS CUALES SE PRESENTARÁN EN LA FORMA ESTABLECIDA POR LAS REGLAS GENERALES CONSIGNADAS EN EL MISMO, MIENTRAS QUE EN EL SEGUNDO QUE SE INDICA, SE CONTIENEN LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

EN EL PRESENTE INCISO Y A FIN DE SER MÁS OBJETIVOS EN EL CONTENIDO DEL TRABAJO QUE SE HA VENIDO DESARROLLANDO, SE ESTRUCTURA UN BREVE ANÁLISIS A UN CASO PRÁCTICO, TOMANDO COMO MODELO UN EXPEDIENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MISMO QUE SE HA PROCURADO ADECUAR AL FORMATO DE ESTA INVESTIGACIÓN, PROCURANDO NO ALTERAR SU ESENCIA JURÍDICA, PERO SI DÁNDOLE ÉNFASIS A LOS ASPECTOS RELEVANTES.

CAPITULO IV

LA GARANTIA INDIVIDUAL

IV.1 LIBERTAD SINDICAL

LAS AGRUPACIONES PROTECIANAS PARA PODER CUMPLIR SUS FINES, NECESITARON DESARROLLARSE EN LIBERTAD, PERO ANTES TUVIERON QUE Luchar INTENSAMENTE HASTA LOGRAR SU RECONOCIMIENTO Y APOYO.

ESTA LIBERTAD DEBE SER AFRONTADA DESDE DIVERSOS PUNTOS DE VISTA QUE HAN VARIADO EN EL TIEMPO Y EN EL ESPACIO. ÉLLA SE CONDICIONA A DISTINTAS CONCEPCIONES, COMO MARXISTA, FASCISTA, SOCIAL, CRISTIANA, ETCÉTERA, LO QUE INDICA LA FACULTAD QUE PRESENTA EL TEMA.

SEGÚN RUSSOMANO ⁽¹⁾, LA LIBERTAD SINDICAL PODRÍA SER REPRESENTADA POR UNA FIGURA TRIANGULAR, PUES ELLA ESTÁ FORMADA, CONCEPTUALMENTE, DE TRES PARTES DISTINTAS QUE SE TOCAN EN SUS EXTREMIDADES, DANDO LA IDEA DE UN PERFECTO TRIÁNGULO-JURÍDICO.

ASIMISMO, ALGUNOS AUTORES BRASILEÑOS, BASÁNDOSE EN LA DOCTRINA FRANCESA, CLASIFICAN LA LIBERTAD SINDICAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL INDIVIDUO, DEL GRUPO PROFESIONAL Y CON RELACIÓN AL ESTADO, Y DE LAS CUALES "EN RELACIÓN AL INDIVIDUO" MENCIONARÉ ALGUNAS:

- A) LIBERTAD DE ADHERIR A UN SINDICATO;
- B) LIBERTAD DE NO AFILIARSE A UN SINDICATO;

EN RELACIÓN AL GRUPO PROFESIONAL:

- A) LIBERTAD DE FUNDAR UN SINDICATO;
- B) LIBERTAD DE ESTABLECER RELACIONES ENTRE SINDICATOS PARA FORMAR AGRUPACIONES MÁS AMPLIAS;
- C) LIBERTAD EN RELACIONES ENTRE EL SINDICALIZADO Y EL GRUPO PROFESIONAL;
- D) LIBERTAD EN LAS RELACIONES ENTRE EL SINDICATO DE EMPLEADOS Y DE EMPLEADOS;
- E) LIBERTAD EN EL EJERCICIO DEL DERECHO SINDICAL EN RELACIÓN A LA EMPRESA.

EN RELACIÓN AL ESTADO:

- A) INDEPENDENCIA DEL SINDICATO EN RELACIÓN AL ESTADO;
- B) EL CONFLICTO ENTRE LA AUTORIDAD DEL ESTADO Y LA ACCIÓN SINDICAL;
- C) INTEGRACIÓN DEL SINDICATO EN EL ESTADO.

EL DESEO, O MEJOR DICHO, LA NECESIDAD DE ASOCIARSE ENTRE LOS HOMBRES, ES REALMENTE UNA FUERZA, A LA CUAL NINGUNA VALLA SE LE PUEDE OPOHER, CUALQUIERA QUE SEA LA CLASE LEGAL O NO; SIN EMBARGO, SU ÚNICO EFECTO FUE TRANSFORMAR ESAS ASOCIACIONES EN SECRETAS Y HASTA DELICTUOSAS. ⁽²⁾ ESE ESPÍRITU SE MANIFIESTA EN FORMA REALMENTE INTENSA ENTRE LOS TRABAJADORES, CONTRA EL CUAL NADA PUDO HACER LA ESCUELA LIBERAL, CUYA MÁXIMA EXPRESIÓN SE DIÓ EN LA LEY CHAPELIER, EN CUYOS FUNDAMENTOS SE LEÍA QUE EN EL ESTADO NO EXISTE OTRO INTERÉS QUE EL PARTICULAR DE CADA INDIVIDUO Y EL INTERÉS GENERAL Y, EN CONSECUENCIA, NO DEBÍA PERMITIRSE A NADIE INSPIRAR A LOS CIUDADANOS UN INTERÉS INTERMEDIO Y SEPARARLOS DE LA COSA PÚBLI-

CA CON UN ESPÍRITU DE CORPORACIÓN; PROHIBIDA Y PERSEGUIDA, LUEGO APENAS TOLERADA, LA UNIÓN DE LOS TRABAJADORES LLEGA POR FIN A OBTENER UN RECONOCIMIENTO AMPLIO Y DECIDIDO. SU ÉXITO ESTÁ FUNDADO EN QUE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES NO ESTÁN BASADOS EN RAZÓN DE LOS INDIVIDUOS, SINO DE LA COLECTIVIDAD.

DESPUÉS DE UNA SERIE DE VICISITUDES Y SUFRIMIENTOS, APRENDEN QUE LA UNIDAD DE TODOS EN DEFENSA DE PROBLEMAS -- QUE ATAÑEN A TODOS, ES LA ÚNICA SOLUCIÓN VIABLE Y CON ELLA SE DA NACIMIENTO A LA ASOCIACIÓN QUE TIENE UN FIN ESPECÍFICO Y BIEN DETERMINADO, QUE ES LA OBTENCIÓN DE LAS SATISFACCIONES MORALES Y ECONÓMICAS QUE, COMO SERES HUMANOS, TIENEN LOS TRABAJADORES AMPLIOS DERECHOS. PERO ESTA UNIÓN NO ESTÁ REALIZADA TENIENDO SOLAMENTE COMO MIRA SENTIMIENTOS -- EGOISTAS DE AYUDA MUTUA, SINO QUE TRASCIENDE MÁS ALLÁ, --- PUES SI EL MÓVIL HUBIESE SIDO ÚNICAMENTE AQUÉL, SE HUBIERA DEBATIDO EN LA SOLEDAD Y NO HABRÍA ALCANZADO EL EXTRAORDINARIO DESARROLLO QUE PRESENTA ACTUALMENTE. ES VERDAD QUE -- EN UN COMIENZO TUVO POR FIN OBTENER ALGUNAS MEJORAS O CONQUISTAS QUE SE REFERÍAN A UN GRUPO LIMITADO DE TRABAJADORES; PERO RÁPIDAMENTE FUE EXTENDIENDO SU ÁMBITO HASTA LLEGAR A PARTICIPAR EN TODO TIPO DE MANIFESTACIONES DE LA VIDA COMUNITARIA.

"DESPUÉS DE POCO MÁS DE UN SIGLO, EL SINDICATO PROFESIONAL OBRERO, INSTITUCIÓN QUE APARECIERA DE CLANDESTINAS REBELDÍAS PROLETARIAS Y CUYOS PRIMEROS RESULTADOS POSITIVOS SE REDUJERON A HACER TRIUNFAR, APENAS PARCIALMENTE, MODESTAS REIVINDICACIONES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, INTERVIENEN HOY DE UNA MANERA DESEM-

BOZADA, EN TODOS LOS PROBLEMAS POLÍTICOS Y SU VOZ SE DEJA OIR, SI NO CON CARÁCTER OFICIAL, POR LO MENOS CON CARÁCTER AUTORIZADAMENTE OFICIOSO, EN LAS GRANDES ASAMBLEAS INTERNACIONALES, EN QUE SE GESTA EL NUEVO ESTATUTO POLÍTICO DEL MUNDO". (3)

LA LIBERTAD DE TRABAJAR SIN LA CORRELATIVA DE ASOCIARSE CARECÍA PRÁCTICAMENTE DE OBJETO. EL INDIVIDUO AISLADO, FRENTE AL CAPITALISMO FUERTE Y UNIDO, QUEDARÍA TOTALMENTE INERME, INDEFENSO Y SIN PERSPECTIVAS. PERO, ASIMISMO,

"EL SIMPLE HECHO DE ASOCIARSE NO TIENE SENTIDO PRÁCTICO, SI LA ORGANIZACIÓN RESULTANTE NO COZA TAMBIÉN DEL DERECHO DE ENTABLAR RELACIONES DE PRESENTACIÓN COLECTIVA, DE REIVINDICAR, PROTEGER Y TOMAR LAS MEDIDAS ADECUADAS, DENTRO DE LA LEY, PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS. AUN CUANDO EN LA PRÁCTICA AMBOS ASPECTOS PRESENTAN UN CARÁCTER SIMULTÁNEO, POR RESPONDER PRINCIPALMENTE A LAS NECESIDADES DE INDIVIDUOS QUE SUJETOS A UN VÍNCULO LABORAL DE SUBORDINACIÓN, REQUIEREN UNA ACCIÓN DE CONJUNTO PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES, EN EL CAMPO LEGAL NO SE HA OPERADO CON EL MISMO PARALELISMO".(4)

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SIGNIFICA EL RECONOCIMIENTO DE SU LIBERTAD PARA REALIZAR JUNTAMENTE CON OTRAS PERSONAS, PROYECTARSE Y TRASCENDER.

"PODEMOS DECIR, SIN TEMOR A EQUIVOCARNOS, QUE SE TRATA VERDADERAMENTE DE UN DERECHO HUMANO, O SI SE PREFERE DE UN DERECHO NATURAL O NECESARIO".(5)

PARA JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA:

"EL DERECHO DE LA LIBERTAD SINDICAL ES, COMO MUCHOS OTROS COMPRENDIDOS EN LAS DECLARACIONES MODERNAS, UNA FORMA DERIVADA DE UN DERECHO FUNDAMENTAL, NO SOLAMENTE POR ESTAR VINCULADO A LOS AZARES DEL ACONTECER HUMANO Y A LA NATURALEZA DEL

HOMBRE, SINO TAMBIÉN PORQUE EL SUJETO ACTIVO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL - ES UNA ORGANIZACIÓN O GRUPO". (6)

LA ASOCIACIÓN SINDICAL, UNA DE LAS EXPRESIONES MÁS COMPLETAS DEL DERECHO DE UNIRSE ENTRE LOS HOMBRES, HA SIDO RECONOCIDA DESDE HACE RELATIVAMENTE MUY POCO TIEMPO POR EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL. PERO, ESE DERECHO NO PUEDE TENER LIBRE EXPRESIÓN CUANDO SE CONSIDERA QUE EL INDIVIDUO ES UN MEDIO Y NO UN FIN, SINO QUE ESTE ÚLTIMO ROL LO DESEMPEÑA EL ESTADO, NO SE PUEDE HABLAR DE UNA VERDADERA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL. SI LOS PROBLEMAS DEL TRABAJO SE SOLUCIONAN INTERÉS DEL DESARROLLO NACIONAL Y NO SE SUSTENTAN EN LA DIGNIDAD LA MENCIONADA LIBERTAD ES UNA UTOPIA.

"EL DERECHO DE AGRUPARSE, EL DERECHO SINDICAL ES UN ASPECTO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, PERO SU OBJETO PARTICULAR, LA DEFENSA DE LOS INTERESES PROFESIONALES, LA SUJECCIÓN A UNA ACTIVIDAD ESENCIAL Y VITAL DEL HOMBRE, LE CONFIERE UN CARÁCTER MUCHO MÁS INDISPENSABLE QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, AL PUNTO QUE LOS MISMOS RÉGIMENES AUTORITARIOS SE CUIDAN DE IGNORARLO Y BUSCAN UTILIZARLO COMO MEDIO DE INTEGRACIÓN POLÍTICA". (7)

EL LIBERALISMO ECONÓMICO PRODUJO UNA TERRIBLE DESIGUALDAD EN LA SOCIEDAD, SUMIENDO A LOS TRABAJADORES EN LA MAYOR MISERIA, NO TENIENDO OTRA POSIBILIDAD DE SALIR DE ELLA SINO POR SU PROPIO ESFUERZO Y NO ERA POSIBLE REALIZARLO EN FORMA INDIVIDUAL, SINO POR LA UNIÓN DE TODOS ELLOS.

PERO, PARA PODER DESARROLLAR AMPLIAMENTE SUS FUNCIONES SE REQUIERE UN MÍNIMO DE LIBERTAD Y DE SEGURIDAD RESPECTO A SUS OBJETIVOS, POR ELLO PÁEZ HA DICHO QUE:

"SIN LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, LA FÓRMULA EXACTA DEL CONVENIO DE TRABAJO Y DE LA LOCACIÓN DE SERVICIOS ESTARÍA AÚN POR ENCONTRARSE; PORQUE EL PROBLEMA CONSISTE EN UHIR A LOS CONTRATANTES DE OTRO MODO QUE POR LOS VÍNCULOS DE SUS INTERESES-- SIEMPRE NECESARIAMENTE CONTRARIOS".

LA REALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD, SU TRADUCIÓN EN REGLAS DE DERECHO, NO SE PODRÁ IMPONER JAMÁS A GOLPES DE DECRETOS Y NO PUEDE RESULTAR MÁ S QUE DEL ESFUERZO CONTINUO DE LAS ASOCIACIONES LIBRES", (8)

ESTA LIBERTAD FUE ALCANZADA, AL FIN, POR LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES Y ELLA SE CONCRETA DE DIVERSAS MANERAS, TODAS TENDIENTES A ASEGURAR AL INDIVIDUO EL DERECHO A ENTRAR, SALIR, PERMANECER EN UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y CREÁNDOLA CUANDO LO ESTIME CONVENIENTE.

LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL HA SIDO CONSIDERADA EL MOTOR DEL DERECHO LABORAL Y LA VERDAD ES QUE LA MAYORÍA DE LAS CONQUISTAS DE ÉSTE HAN SIDO OBTENIDAS MEDIANTE LA ACCIÓN ENÉRGICA Y DECIDIDA DE AQUÉLLAS. EL PROBLEMA DE LA LIBERTAD SINDICAL SE UBICA EN EL CENTRO DE LAS PREOCUPACIONES DE LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA. ELLA ESTÁ CONSAGRADA DE MANERA SOLEMNE Y TIENDE A AFIANZARSE CADA VEZ MÁ S. EVIDENTEMENTE SUFRE ESTANCAMIENTOS Y RETROCESOS, POR ELLO ES DEBIDO A FACTORES CIRCUNSTANCIALES Y AJENOS A SU ESENCIA MISMA Y QUE SON SIMPLES-

ALTOS EN SU MARCHA ASCENDENTE. PARECE QUE HICIESE SUYO EL PENSAMIENTO DEL POETA RILKE:

"DEJA QUE TODO ACONTEZCA, LO BELLO Y LO TERRIBLE,
PERO AVANZA, SIEMPRE AVANZA".

PARA ESTA LIBERTAD DEBE TENER MUY EN CUENTA UNA SITUACIÓN QUE ES MUCHÍSIMAS VECES OLVIDADA POR LOS DIRIGENTES SINDICALES Y QUE DE LA CUEVA PONE CLARAMENTE DE RESALTO:

"LO QUE EN NUESTRO CONCEPTO ACLARA DEFINITIVAMENTE EL PROBLEMA ES LA CONSIDERACIÓN, FRECUENTEMENTE OLVIDADA, DE QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL ESTADO Y EL PATRONO Y NO UN DERECHO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES SOBRE LOS HOMBRES". (9)

SÓLO UN SINDICATO QUE REALMENTE DEFienda LOS INTERESES PROFESIONALES ES DIGNO DE LLEVAR TAL DESIGNACIÓN.

AHORA BIEN, ¿CÓMO SE MANIFIESTA ESTA LIBERTAD SINDICAL? SEGÚN LA DOCTRINA, EL DERECHO INDIVIDUAL A LA ASOCIACIÓN TIENE TRES ASPECTOS: A) LIBERTAD POSITIVA DE INGRESAR A UN SINDICATO; B) LIBERTAD NEGATIVA DE ASOCIARSE, ES DECIR; DE NO PERTENECER A NINGÚN SINDICATO; C) LIBERTAD DE SEPARARSE DE UN SINDICATO.

LA LIBERTAD SINDICAL PRESENTA UNA NOTABLE COMPLEJIDAD Y SU EJERCICIO CAUSA NUMEROSAS DIFICULTADES. HA SIDO CONCEBIDA COMO UN DERECHO COLECTIVO AL MISMO TIEMPO QUE INDIVIDUAL, PARTICIPANDO EN LA ORGANIZACIÓN DE LA PROFE--

SIÓN MÁS ALLÁ DE LA SIMPLE DEFENSA DE LOS INTERESOS DE ELLA, LO QUE TORNA DIFÍCIL SU UBICACIÓN EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS POSITIVOS. (10)

LA LIBERTAD SINDICAL SE PONE DE MANIFIESTO EL CONTEMPLAR QUE LA ADHESIÓN A UN SINDICATO DEBE SER LIBRE; CUALQUIER MANIFESTACIÓN EN CONTRARIO ES LA NEGOCIACIÓN MISMA DE LA LIBERTAD SINDICAL, IGUAL OPINIÓN SUSTENTA ROUAST-DUFARD. (11)

PERO NO HAY QUE OLVIDAR QUE EL DERECHO A RETIRARSE DE UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL PRESENTA DOS ASPECTOS: EL RETIROVOLUNTARIO Y EL IMPUESTO POR LA PROPIA ASOCIACIÓN; TAMBIÉN COINCIDE COMO CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.

EL HECHO DE QUE HAYA LIBERTAD PARA LA CREACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL NO IMPLICA QUE NO SE DEBAN LLENAR CIERTOS RECAUDOS O REQUISITOS QUE EL ESTADO CONSIDERA CONVENIR ESTABLECER COMO GARANTÍA DE LA SEGURIDAD, DADO QUE NO HAY DERECHOS ABSOLUTOS, SINO QUE TODOS DEBEN ESTAR DADOS EN FUNCIÓN DEL DERECHO SUPREMO DE LOS DEMÁS DE NO SER VULNERADOS POR OTROS; EL DERECHO DE CADA UNA CONCLUYE DONDE COMIENZA EL DE LOS DEMÁS DE NO SER VULNERADOS POR OTROS; EL DERECHO DE CADA UNO CONCLUYE DONDE COMIENZA EL DE LOS DEMÁS. POR MANIDA QUE SEA ÉSTA FRASE ES TOTALMENTE CIERTA.

EN VARIOS PAÍSES ESTÁ PROHIBIDO LA SINDICALIZACIÓN DETERMINADO TIPO DE TRABAJADORES, COMO LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. ACTUALMENTE SE ENCUENTRA SUMAMENTE CONTROVERTIDA ESTA DISPOSICIÓN, Y SI BIEN LA DOCTRINA UNIVERSAL SE VA ENCAMI

NANDO A SUPERAR ESA LIMITACIÓN, LA MAYORÍA DE LAS LEGISLACIONES LA MANTIENE O PONEN SEVERAS RESTRICIONES AL RESPECTO. EN CUANTO A LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADA Y DE SEGURIDAD, ES AÚN MAYOR EL SENTIMIENTO DE NO ACEPTAR LA AGREMIACIÓN, (12)

ASIMISMO, DEBEMOS CONSIDERAR QUE LA OIT HA HECHO DESDE SUS COMIENZOS UNA FRUCTÍFERA Y PERINAZ TAREA EN PRO DE LA LIBERTAD SINDICAL. EN PRIMERA MANIFESTACIÓN DE ESTA ACTIVIDAD-FUE LA RECOMENDACIÓN 2 SOBRE RECIPROCIDAD DE TRATO DE LOS -- TRABAJADORES EXTRANJEROS, APROBADA EN 1919, Y QUE GARANTIZABA IGUAL DERECHO DE ASOCIACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL PROPIO TERRITORIO NACIONAL. EN 1921 ADOPTÓ SU PRIMER CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, QUE SE REFERÍA ESPECÍFICAMENTE A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS; ÉSTOS TENÍAN DERECHO A ASOCIARSE CUANDO ESE MISMO DERECHO HUBIESE SIDO CONCEDIDO A LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA.

LA CONFERENCIA ADOPTÓ EN FILADELFIA, EN 1944 -ES DECIR EN PLENA GUERRA- LA DECLARACIÓN QUE LLEVA EL NOMBRE DE DICHA CIUDAD EN LA CUAL MENCIONA QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN ES ESENCIAL PARA EL PROGRESO.

LA RECOMENDACIÓN 70 DEL AÑO 1944 VERSA SOBRE LA POLÍTICA SINDICAL EN LOS TERRITORIOS PENDIENTES, ESTABLECIENDO -- SOBRE EL PARTICULAR QUE DEBERÁ GARANTIZARSE MEDIANTE DISPOSICIONES APROPIADAS EL DERECHO DE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE ASOCIARSE PARA CUALQUIER OBJETO NO CONTRARIO A LAS LEYES.

EN 1948 SE APRUEBA EL CONVENIO NÚM. 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN, EL CUAL CONTIENE GARANTÍAS Y SALVAGUARDIAS PARA ESE DERECHO. LAS GARANTÍAS SON:

- A) ASEGURAR A TRABAJADORES Y EMPLEADOS EL DERECHO DE -- CONSTITUIR ASOCIACIONES Y AFILIARSE LIBREMENTE A --- ELLAS;
- B) OTORGAR AUTONOMÍA A LOS SINDICATOS, PUDIENDO REDAC-- TAR SUS ESTATUTOS, ELEGIR SUS AUTORIDADES, ADMINIS-- TRATIVAS, ETCÉTERA, SIN INJERENCIA DE NINGUNA CLASE, CUALQUIERA QUE ÉSTA FUESE;
- C) ASEGURAR LOS PROCEDIMIENTOS DE LA JURISDICCIÓN ORDI-- NARIA;
- D) OTORGAR EL DERECHO DE CONSTITUIR FEDERACIONES Y CON-- FEDERACIONES, PARA LAS CLÁUSULAS DE SALVAGUARDIA SE-- PREVEÉ LA CONCESIÓN DE PERSONERÍA JURÍDICA A LOS SINDICATOS Y SE ESTABLECE QUE LA LEGISLACIÓN NACIONAL -- NO MENOSCABARÁ NI SERÁ APLICADA DE MANERA QUE MENOS-- CABE LAS GARANTÍAS PREVISTAS EN LA CONVENCIÓN.

ESTE CONVENIO ERA UNA GARANTÍA CONTRA LA INTERVEN-- CIÓN DEL ESTADO, PERO DEJA'A AL SINDICATO INERME ANTE LA -- ACTUACIÓN INCORRECTA DEL EMPLEADOR O LA ASICACIÓN PROFESIO-- NAL DE PATRONOS. SE SANCIONA, ENTONCES, EL CONVENIO 98, -- QUE ESTABLECE QUE LOS TRABAJADORES GOZARÁN DE LA ADECUADA-- PROTECCIÓN CONTRA TODO ACTO DE DISCRIMINACIÓN TENDIENTE A-- MENOSCABAR LA LIBERTAD SINDICAL EN RELACIÓN CON EL EMPLEO.

EL CONVENIO 84, EN 1947, SE REFIERE AL DERECHO A ASOCIARSE EN LOS TERRITORIOS NO METROPOLITANOS.

LA OIT HA INCLUIDO EN DIVERSOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES NORMAS RELATIVAS AL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN COMO POR EJEMPLO EN EL CONVENIO 97 (TRABAJADORES MIGRANTES), 107 (POBLACIONES INDÍGENAS), 110 (PLANTACIONES) Y 117 (POLÍTICA SOCIAL) Y EN LA RECOMENDACIÓN 100, RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.

LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE 1949 ESTABLECE QUE:

"TODA PERSONA TIENE DERECHO A LA LIBERTAD DE REUNIÓN Y DE ASOCIARSE PACÍFICAMENTE", ASÍ COMO "TODA PERSONA TIENE DERECHO A FUNDAR SINDICATOS Y ASINDICARSE PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES". (18)

TAMBIÉN HA RECONOCIDO EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES Y EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, APROBADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN 1966.

EN AMÉRICA, LA CARTA DE BOGOTÁ, ADOPTADA POR LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS EN 1948, ENUNCIA LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COMO CONSECUENCIA DIRECTA DEL TRABAJO.

LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, DE 1948, ESTABLECE QUE TODA PERSONA TIENE EL DERECHO DE ASOCIARSE PARA PROMOVER, EJERCER Y PROTEGER SUS INTERESES LEGÍTIMOS DE ORDEN ECONÓMICO, PROFESIONAL Y SINDICAL.

LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES,
EXPRESA QUE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES, SIN DISTINCIÓN DE
SEXO, RAZA, CREDO O IDEAS POLÍTICAS, TIENEN EL DEPECHO DE ASQ
CIARSE LIBREMENTE PARA LA DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERE--
SES, FORMANDO ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS QUE, A-
SU VEZ, PUEDEH FEDERARSE ENTRE SÍ, RECONOCE EL FUERO SINDICAL
A LOS DIRIGENTES GREIALES Y ENUNCIA GARANTÍAS PARA LA CONSTI
TUCIÓN FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCIÓN DE DICHAS ORGANIZACIONES.

I.V.2 CONCEPTO

EL SINDICALISMO DEBE SER CONSIDERADO COMO UN FENÓMENO ACTUAL Y UN HECHO ECONÓMICO. ESTOS DOS ASPECTOS, QUE SON -- UNA REALIDAD TANGIBLE Y PODEROSA DE LA ÉPOCA PRESENTE, HAN HECHO QUE SEA NECESARIO ASEGURAR A LOS TRABAJADORES, POR -- LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN, UNA PROTECCIÓN CONTRA LAS -- REPRESALIAS PATRONALES, TRATANDO DE EVITAR LOS TRASLADOS IN -- JURIOSOS, LOS DESPIDOS SIN OTRA CAUSAL QUE ATEMORIZAR A LOS -- POSIBLES DIRIGENTES, ETCÉTERA.

ESTAS MEDIDAS HAN SIDO ENCARADAS, COMO SEÑALA DE FERRA RI, EN FORMA INTERNACIONAL Y NACIONAL. EL CONVENIO 99 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DETERMINA QUE LOS TRA BAJADORES GOZARÁN DE UNA PROTECCIÓN ADECUADA CONTRA TODO DES PIDO O CUALQUIER OTRO ACTO QUE TIENDE A PERJUDICARLOS EN --- CUALQUIER FORMA, POR EL HECHO DE ESTAR AFILIADOS A UN SINDI CATO O PARTICIPAR EN ACTIVIDADES SINDICALES FUERA DE HORAS - DE TRABAJO O EN ELLAS, MEDIANDO CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA A CONTINUACIÓN ENUNCIO EL CONVENIO NO. 11 QUE A LA LETRA DI CE:

"PRESENTA UN CONTENIDO SUMAMENTE PRECISO, EXPRESANDO EN EL ÚNICO ARTÍCULO DE FONDO DE ESE INSTRUMENTO, SEGÚN EL CUAL LOS ES TADOS RATIFICANTES SE OBLIGAN A ASEGURAR A TODAS LAS PERSONAS EMPLEADAS EN LA --- AGRICULTURA LOS MISMOS DERECHOS DE ASO CIACIÓN O DE COALICIÓN QUE LOS TRABAJADO RES DE LA INDUSTRIA , Y A DEROGAR CUAL QUIER DISPOSICIÓN LEGISLATIVA O DE OTRA CLASE QUE TENGA POR EFECTO MENOSCARAR DI CHOS DERECHOS EN LO QUE RESPECTA A LOS -- TRABAJADORES AGRÍCOLAS". (13)

EL CONVENIO 84, DE APLICACIÓN EN LOS TERRITORIOS NO METROPOLITANOS, ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE LOS ESTADOS DE GARANTIZAR A LOS TRABAJADORES EL DERECHO A ASOCIARSE PARA CUALQUIER FIN LÍCITO. POR FIN, EL CONVENIO 87 GARANTIZA A TRABAJADORES Y EMPLEADOS EL DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE Y DE EJERCER PLENAMENTE LA FUNCIÓN GREMIAL, PROHIBIENDO LA INTERFERENCIA ESTATAL, POR VÍA ADMINISTRATIVA, EN LA DISOLUCIÓN O SUSPENSIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.

EN EL ORDEN NACIONAL LA PROTECCIÓN SE DA POR MEDIO DE LAS NORMAS LEGALES CORRESPONDIENTES, ESTANDO EN ALGUNOS PAÍSES ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN.

ESTA DEFENSA QUE SE HACE PARA QUE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJO PUEDAN CUMPLIR SATISFACTORIAMENTE LA MISIÓN QUE SE LES HA ENCOMENDADO, ES LO QUE SE CONOCE CON EL NOMBRE DE FUERO SINDICAL POR PARTE DE LA DOCTRINA, Y CONSISTE EN QUE SE RESGUARDE EL LIBRE DERECHO DE AGREMIACIÓN, IMPIDIENDO QUE EL EMPLEADOR TOMÉ REPRESALIAS CONTRA SUS TRABAJADORES, PERMITIENDO ASÍ EL AMPLIO DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

EN CUANTO AL ALCANCE DEL FUERO SINDICAL EXISTEN DIVERSAS TEORÍAS. PARA UNOS SU OBJETIVO ES PROTEGER AL TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE CONSIDERADO, ES DECIR, COMO PERSONA NATURAL, SUJETO ACTIVO EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

OTRA CORRIENTE SOSTIENE QUE NO ES AL INDIVIDUO A QUIEN ALCANZA SU PROTECCIÓN, SINO AL SINDICATO CONTRA LOS PROPÓSITOS

DE TERCEROS DE DESTRUIRLO O DE DISMINUIR SU ACTIVIDAD. POR FIN, UNA TERCERA POSICIÓN EXPRESA QUE LOS CONCEPTOS ANTERIORES NO SE CONTRAPONEN SINO SE COMPLEMENTAN. ES UNA GARANTÍA-TANTO:

"PARA LOS INDIVIDUOS O MIEMBROS QUE LA INTEGRAN COMO PARA EL SINDICATO COMO PERSONA JURÍDICA. -- ES ÉSTA LA DOCTRINA DE PROTECCIÓN DEL FUERO -- SINDICAL. SI LOS INDIVIDUOS NO FUERAN ESTABLES EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN, LAS ASOCIACIONES-PROFESIONALES CARECERÍAN DE LA FUERZA COMBATIVA PARA LAS REIVINDICACIONES SOCIALES; A SU VEZ SIN LA PROTECCIÓN DEL SINDICATO, LOS MIEMBROS DEL MISMO SERÍAN SIMPLES INSTRUMENTOS A MERCED DE LOS PATRONOS, EN SU AFÁN DE DESTRUCCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES". (14)

ESTA ES LA TEORÍA CORRECTA, PUES EL FUERO SINDICAL -- TIENE UN AMPLIO CAMPO DE APLICACIÓN, NO HABIENDO RAZÓN PARA SER LIMITADO EN UNO U OTRO SENTIDO.

CONCEPTO GENÉRICO. LA VOZ DERIVA DEL LATÍN FORUM QUE SIGNIFICA FUERO O TRIBUNAL. SEGÚN GLDSTEIN (15) LA EXPRESIÓN FORUM DERIVA DE LA FANDO QUE SEÑALA EL LUGAR DONDE SE CELEBRAN LOS JUICIOS, EJERCIENDO EL PUEBLO SUS DERECHOS Y SE PRONUNCIABAN LAS ARENAS PÚBLICAS.

PARA DE FERRARI:

"DE UN MODO GENERAL, LA EXPRESIÓN FUERO ES, EN EL DERECHO, UN TÉRMINO SINÓNIMO DE JURISDICCIÓN, PERO DE UN MODO PARTICULAR EL DERECHO EMPLEA EL VOCABLO FUERO PARA DISTINGUIR LOS PRIVILEGIOS E INMUNIDADES QUE EL DERECHO PÚBLICO ACUERDA A CIERTOS PODERES DEL ESTADO PARA USARLOS EN DEFENSA DE SUS TITULARES Y DEL CUERPO MISMO".

POR OTRO LADO, LAMAS MANIFIESTA LO SIGUIENTE:

"SE ENTIENDE POR FUERO SINDICAL LA PROTECCIÓN ESPECIAL QUE LA LEY OTORGA A LOS TRABAJADORES AGREMIAOS Y QUE CONSISTE EN LA PROHIBICIÓN IMPUESTA AL PATRONO DE DESPRECIAR O ALTERAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO CON MOTIVO DE SU ACTIVIDAD SINDICAL. SI EL TRABAJADOR ES DIRIGENTE GREMIAL, LA GARANTÍA SE EXTIENDE AL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN O MANDATO A CUYO EFECTO, SI FUERA NECESARIO, QUEDA FACULTADO INCLUSO PARA DEJAR POR TIEMPO DE DESEMPEÑAR SU TAREA EN LA EMPRESA". (16)

FOR LO QUE SE OBSERVA ES UN CONCEPTO CLARO, SÓLAMENTE QUE SU AUTOR LIMITA SU ORIGEN A LA LEY, CUANDO TAMBIÉN PUEDE ESTABLECERSE CONVENCIONALMENTE COMO EN UN CONVENIO COLECTIVO Y LO RESTRINGE EXCLUSIVAMENTE A LA DEFENSA CONTRA EL PATRONO Y OLVIDA LOS OTROS DOS FACTORES DE PERTURBACIÓN: ESTADO Y -- PROPIOS TRABAJADORES.

ES VERDAD QUE LA ACTIVIDAD DE LOS DIRIGENTES ES LA -- QUE MAYOR REPRESALIAS PUEDE CAUSAR, NO HAY QUE OLVIDAR QUE -- UN TRABAJADOR, PUEDE IGUALMENTE SER OBJETO DE PERSECUCIONES POR PARTICIPAR EN UN CONFLICTO GREMIAL O POR ESTAR ADHERIDO A DETERMINADO SINDICATO.

LA GARANTÍA SINDICAL NO SE REFIERE SOLAMENTE A LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO, SIN QUE ELLA TAMBIÉN COMPRENDE LA -- OBLIGACIÓN DE MANTENER LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL AMPARADO POR SUS NORMAS; NO SE PUEDEN ALTERAR DICHAS CONDICIONES -- POR ESTAR DESEMPEÑANDO ALGUNA TAREA O ACTIVIDAD SINDICAL. -- PRETENDER MODIFICAR ESA SITUACIÓN, PUEDE TRAER CONSECUENCIAS

GRAVES O PERTURBADORAS EN LA VIDA SINDICAL COMO A CONTINUACIÓN
LO SEÑALA DEVEALI:

"LOS TRABAJADORES A QUIENES INTERESA LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO MÁS QUE LA ACTIVIDAD SINDICAL, - NIUNCA ACEPTARÍAN CARGOS DIRECTOS Y, POR CONSECUENTE, ÉSTOS TERMINARÍAN POR SER OCUPADOS POR FUNCIONARIOS SINDICALES RETRIBUIDOS POR LA ASOCIACIÓN GRENIAL, INCREMENTÁNDOSE EN ESTA FORMA - EL FENÓMENO DEL FUNCIONARISMO SINDICAL, QUE CONSTITUYE, BAJO MUCHOS ASPECTOS, UN FENÓMENO DE CARÁCTER DEGENERATIVO QUE DEBE SER LIMITADO LO MÁS POSIBLE", (17)

MÁS SIN EMBARGO, GALLART FOLCH NOS INDICA QUE:

"EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL TIENE DOS FACETAS BIEN DIFERENCIADAS QUE ES PRECISO DISTINGUIR CUIDADOSAMENTE CADA VEZ QUE SE ABORBA UN PROBLEMA RELACIONADO CON LA MISMA FACULTAD DEL TRABAJADOR O EMPRESARIO DE ASOCIARSE A ORGANIZACIONES PROFESIONALES DE SU LIBRE ELECCIÓN, Y AUTARQUÍA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES LIBREMENTE CREADAS, PARA ACTUAR CON LOS MEDIOS QUE LE SON PROPIOS EN LA REIVINDICACIÓN O DEFENSA DE LOS INTERESES Y DERECHOS DEL SECTOR PROFESIONAL Y DE CLASE QUE PERSONIFICAN".

ES DECIR, HAY QUE CONSIDERAR UN ASPECTO COLECTIVO Y OTRO INDIVIDUAL Y AMBOS DEBEN ESTAR PROTEGIDOS.

FONTENEGRO DACA NOS ESTABLECE:

"EL SENTIDO AMPLIO DEL FUERO SINDICAL SE CONFUNDIRÍA, APARENTEMENTE, CON EL CONCEPTO DE DERECHO SINDICAL; PERO NO ES ASÍ. EL PRIMERO SE REFIERE SÓLO A LOS TRABAJADORES, ÉSTO ES, AL AMPARO DE ÉSTOS EN SU ACTIVIDAD SINDICAL, EN TANTO QUE EL SEGUNDO ATAÑE A LA ACTIVIDAD O DERECHO ASOCIATIVO DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPLEADORES".

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE SE DA LA EXPRESIÓN FUERO SINDICAL AL ALCANCE DE PROTECCIÓN, LIBERTAD, NO ENTENDIENDO QUE CON ELLA SE CREAN OTROS PRIVILEGIOS QUE LOS SIMPLEMENTE NECESARIOS PARA EL EJERCICIO LIBRE Y DEMOCRÁTICO DE LAS FUNCIONES SINDICALES.

POR LO QUE LOS DIRIGENTES SINDICALES NO TIENEN INMUNIDADES DISCIPLINARIAS, NO ESTÁN EXCENTOS DE LA RESPONSABILIDAD QUE SURJA DE SUS ACTOS Y OMISIONES; NO TIENEN, TAMPOCO, UN FUERO ESPECIAL PARA ENTENDER EN EL CONOCIMIENTO Y JUZGAMIENTO DE SUS ACTIVIDADES, SINO QUE QUEDAN SOMETIDOS, COMO TODOS LOS DEMÁS TRABAJADORES A LA JURISDICCIÓN DE LOS TRIBUNALES RESPECTIVOS. SU CARÁCTER DE RIGIENTE GREMIAL SURGE DE SU CATEGORÍA DE TRABAJADOR Y, POR ENDE, ES EN ESTA JURISDICCIÓN DONDE DEBEN RESOLVERSE TODAS ESAS SITUACIONES. TAMPOCO IMPLICA QUE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES SEAN ABSOLUTAMENTE SOBERANAS EN SU ACTIVIDAD, SINO SIMPLEMENTE QUE ÉSTA SE ENCUENTRA ASEGURADA, PERO DENTRO DEL MARCO JURÍDICO EN QUE SE DESENVUELVE ÉSTE.

POR LO QUE CONCLUIMOS QUE, EL CRITERIO DEL FUERO SINDICAL COMPRENDE TODAS LAS RELACIONES QUE CON MOTIVO DE LA ACTIVIDAD GREMIAL SE PRODUZCAN, AMPARANDO AL TRABAJADOR NO SÓLO CONTRA LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR, SINO EN RELACIÓN CON EL ESTADO Y CON LA POSIBLE ACTITUD ANTISINDICAL DE LOS DEMÁS TRABAJADORES.

PARA OBTENER UN CRITERIO YA MÁS FORMAL, NOMBRAMOS FUERO SINDICAL A LA PROTECCIÓN OTORGADA (POR LA LEY O POR CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO) A LOS TRABAJADORES AGREMIADOS, CON EL -- FIN DE PROTEGERLOS EN EL EJERCICIO DE SU ACTIVIDAD SINDICAL, -- YA SEA CON RELACIÓN AL EMPLEADOR, AL ESTADO O A SUS PROPIOS -- COMPAÑEROS.

ASIMISMO MONTENEGRO DACA:

"SE REFIERE A LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL - OTORGADA POR LA LEY O POR CONVENIO A DETERMINADO-TRABAJADOR EN ATENCIÓN A LOS CARGOS DE DIRIGENTES O DE REPRESENTACIÓN SINDICAL QUE DESEMPEÑAN, PARA NO SER DESPEDIDOS, NI MODIFICADAS SUS CONDICIONES-DE TRABAJO, SIN JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE CALIFICADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE".

"SEGÚN ÉSTA DEFINICIÓN, EL FUERO SINDICAL QUEDA DOBLEMENTE RESTRINGIDO: EN LO QUE ATAÑE AL SUJETO - PROTEGIDO Y EN LO QUE RESPECTA A LAS RELACIONES - DE LA ACTIVIDAD SINDICAL. EN EFECTO, SÓLO AMPARA A LOS DIRIGENTES SINDICALES Y NO AL RESTO DE TRABAJADORES. DE OTRO LADO, SE REFIERE ÚNICAMENTE A LAS RELACIONES CON EL EMPLEADOR; NO TIENE EN CUENTA LAS RELACIONES CON EL ESTADO NI CON LOS TRABAJADORES QUE PRETENDEN ACTUAR AL MARGEN O EN CONTRA DEL SINDICATO". (18)

NÁPOLI, SI BIEN REFIRIÉNDOSE A LA LEGISLACIÓN ARGENTINA, SE INCLINA POR LA TESIS RESTRINGIDA, PUES DICE QUE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL HA ACORDADO LA GARANTÍA A LOS GREMIOS- Y QUE SUS REPRESENTANTES GOZARÁN DE LA PROTECCIÓN NECESARIA- PARA CUMPLIR SUS FINES Y PRESERVAR EN SUS EMPLEOS. (19)

EL CONCEPTO RESTRINGIDA ES EL QUE PRIVA EN LAS LEGIS-

LACIONES Y SE ENCUENTRAN ESTRECHAMENTE VINCULADO AL CONCEPTO DE ESTABILIDAD DADO QUE, DONDE EXISTE ÉSTA NO HAY -GENERALMENTE NORMAS SOBRE PROTECCIÓN SINDICAL. (20)

PARAFRASEANDO A LIÁPOLI (21) PODEMOS DECIR QUE EL CONCEPTO RESTRINGIDO SE CARACTERIZA POR LO SIGUIENTE:

- 1) ES UNA GARANTÍA CALIFICADA O FUNCIONAL, OTORGADA PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN SINDICAL;
- 2) ES UNA GARANTÍA RELATIVA, INVOCABLE SOLAMENTE EN LAS SITUACIONES QUE LA LEY PREVEÉ;
- 3) ES UNA GARANTÍA CONDICIONADA QUE DEBE CUMPLIRSE DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS LEGALES;
- 4) ES UNA GARANTÍA LIMITADA, PUES ÚNICAMENTE POR CONVICCIÓN EXPRESA PUEDE SER EXTENDIDA.

A FIN DE QUE EL LIBRE DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL, YA SEA INDIVIDUAL O COLECTIVAMENTE CONSIDERADA, HAY QUE, ESTABLECER UNA SERIE DE GARANTÍAS, DE MANERA QUE NO SE PONGAN TRABAS A ELLA, Y ESAS GARANTÍAS DEBEN REFLEJAR TRES ASPECTOS-FUNDAMENTALES QUE HEMOS SEÑALADO, ES DECIR, FRENTE AL PATRÓN, FRENTE AL ESTADO Y FRENTE A LOS DEMÁS TRABAJADORES.

IV.3 LA GARANTIA FRENTE AL PATRON.

LA PROTECCIÓN LEGAL FRENTE AL PATRÓN DEBE SER ENCARADA DESDE DOS ASPECTOS: EL TRABAJADOR INDIVIDUAL CONSIDERADO QUE EJERCE ALGÚN CARGO, REPRESENTACIÓN O ACTIVIDAD SINDICAL Y A TODOS LOS TRABAJADORES AGREMIADOS Y A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

EL AFÁN PATRONAL DE EVITAR UNA SINDICACIÓN FUERTE, PARA DE ESA MANERA NO TENER QUE HACER FRENTE A UNA ACCIÓN EFICAZ DE LOS TRABAJADORES, HA LLEVADO A ESTE TIPO DE PROTECCIÓN ASI FUE ESTABLECIDO EN EL PREÁMBULO DE LA LEY NORTEAMERICANA DE 1935 QUE REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO, CUANDO INDICANLO SIGUIENTE:

"LA NEGOCIACIÓN POR LOS PATRONES DEL DERECHO DE LOS ASALARIADOS A ORGANIZARSE Y LA NEGATIVA DE LOS PATRONOS A ACEPTAR EL SISTEMA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS CODUCEN A HUELGAS O A -- OTRAS FORMAS DE LUCHA O DE MALESTAR EN EL TRABAJO, LA DESIGUALDAD DE FUERZA EN LAS NEGOCIACIONES ENTRE LOS ASALARIADOS, QUE NO POSEÉN LA PLENA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN NI UNA LIBERTAD EFECTIVA EN LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS, Y LOS PATRONES QUE ESTÁN ORGANIZADOS EN LAS FORMAS CORPORATIVAS Y OTRAS ASOCIACIONES DE PROPIEDAD, PESA E INFLUYE EN GRAN MEDIDA SOBRE -- LOS INTERCAMBIOS Y TIENDE A AGRAVAR EL ESTANCAMIENTO PERIODÍSTICO DE LOS NEGOCIOS, PROVOCANDO UNA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS Y DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS ASALARIADOS EN LA INDUSTRIA E IMPIDIENDO LA ESTABILIZACIÓN DE LOS SALARIOS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES INDUSTRIAS Y ENTRE LAS INDUSTRIAS, LA EXPERIENCIA HA DEMOSTRADO QUE LA PROTECCIÓN LEGAL DEL DERECHO DE LOS ASALARIADOS A ORGANIZARSE Y NEGOCIAR COLECTIVAMENTE, PROTEGE EL COMERCIO CONTRA PERJUICIOS, ENTORPECIMIENTOS E INTERRUPTIONES, E IMPULSA EL MOVIMIENTO DE INTERCAMBIO

ELIMINANDO CIERTAS CAUSAS RECONOCIDAS DE LUCHAS Y DE MALESTAR, ESTIMULANDO LAS PRÁCTICAS EN QUE SE -BASA LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS DE -TRABAJO RESULTANTES DE DISCUSIONES RELATIVAS A - -LOS SALARIOS, A LA DURACIÓN DEL TRABAJO O A ---- -OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO Y RESTABLECIENDO LA IGUALDAD DE FUERZAS EN LAS NEGOCIACIONES ENTRE PA TRONES Y ASALARIADOS".

LA DEFENSA QUE DEBE CONCEDER A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES TOCA MUY DE CERCA A LA LIBERTAD SINDICAL, LO CUAL YA SE HA VISTO OPORTUNAMENTE, POR LO QUE SOLAMENTE SEÑALAREMOS QUE ÉSTA:

"DEBERÁ EJERCERSE ESPECIALMENTE CONTRA TODO ACTO QUE TENGA POR OBJETO:

- A) SOMETER EL EMPLEO DE UN TRABAJADOR A LA CONDICIÓN DE QUE NO SE AFILIE A UN SINDICATO O A LA DE DEJAR DE SER MIEMBRO DE UN SINDICATO;
- B) DESPEDIR A UN TRABAJADOR O PERJUDICARLE EN -- CUALQUIER OTRA FORMA A CAUSA DE SU AFILIACIÓN EN ACTIVIDADES SINDICALES FUERA DE HORAS DE TRABAJO O, CON EL CONSENTIMIENTO DEL PATRÓN, DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO". (22)

ESTA PROTECCIÓN CRISTALIZADA EN EL CONVENIO 96 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ES DE GRAN IMPORTANCIA QUE NO REQUIERE DE MAS COMENTARIOS Y HA HECHO DECIR AL ORGANISMO MENCIONADO:

"EL INTERÉS QUE HA DESPERTADO ESTE ARTÍCULO RADICA EN EL HECHO DE QUE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL MENCIONADOS EN ÉL SE CONSIDERABAN PERFECTAMENTE ILÍCITOS EN LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES, YA QUE ERAN SOLAMENTE LA EXPRESIÓN DE LIBERTAD CONTRACTUAL Y DE LA LIBERTAD DEL PATRÓN DE CONTRATAR LA MANO DE OBRA. ADEMÁS, EN UNA SERIE DE PAÍSES GOZABA DE PROTECC-

CIÓN LEGAL EL "CONTRATO ANTISINDICAL" ES DECIR, UN CONTRATO DE TRABAJO EN VIRTUD DEL CUAL EL ASALARIADO, SO PENA DE NO SER ADMITIDO O DE PERDER SU EMPLEO, SE COMPROMETÍA A NO AFILIARSE A UN SINDICATO O A RETIRARSE DE ÉL. AHORA BIEN, EL ARTÍCULO 10.º DEL CONVENIO 98 CAMBIÓ RADICALMENTE ESTA SITUACIÓN PONIENDO AL TRABAJADOR AL ABRIGO DE TODA MEDIDA DE DISCRIMINACIÓN O DE REPRESALIAS POR PARTE DE EMPLEADORES. LOS TÉRMINOS EMPLEADOS POR EL ARTÍCULO (A CAUSA DE SU AFILIACIÓN SINDICAL O DE SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SINDICALES) SON SUFICIENTEMENTE AMPLIOS PARA ABARCAR LOS DIFERENTES CASOS DE ATENTADOS CONTRA EL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CASOS QUE NO PODÍAN SER TODOS EXPRESAMENTE MENCIONADOS EN UNA REGLAMENTACIÓN INTERNACIONAL. (23).

POR LO QUE MONTENEGRO BACA RESPECTO A LO ANTERIORMENTE MENCIONADO NOS ESTABLECE QUE:

"EL ARTÍCULO 10.º DEL CONVENIO QUE ESTAMOS RESEÑANDO, COMO SE OBSERVA, PROTEGE EL DERECHO DEL TRABAJADOR, EN CUANTO VE COARTADA SU LIBERTAD SINDICAL EN RELACIÓN A SU EMPLEO. EL DERECHO A CONSERVAR SU EMPLEO, PUEDE MENOSCABARSE, POR UN LADO, POR LA POLÍTICA ANTISINDICAL DEL PATRÓN, Y POR OTRO LADO, POR LA ACTIVIDAD DEL PROPIO SINDICATO O DE LOS DEMÁS TRABAJADORES. Y ES QUE EL SINDICATO O LOS DEMÁS TRABAJADORES PUEDEN EXIGIR QUE EL TRABAJADOR SE AFILIE AL SINDICATO PARA QUE PUEDA CONSEGUIR EMPLEO O PARA QUE PUEDA CONSERVARLO; SURGE ENTONCES, EL ENTRECHOQUE DE DOS PRINCIPIOS OPUESTOS: "LIBERTAD DE TRABAJO" Y "LIBERTAD SINDICAL", O SEA, LA LIBERTAD DE DEDICARSE A TAL O CUAL OCUPACIÓN ASALARIADA Y LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES DE MANTENER SU ORGANIZACIÓN SINDICAL. SURGE EL ENTRECHOQUE POR QUE EL IMPERIO DE UNA LIBERTAD DE TRABAJO EXTREMADA PUEDE CONSPIRAR CONTRA LA VIDA DEL SINDICATO, YA QUE AMPARÁNDOSE EN ESA LIBERTAD, LOS PATRONES PODRÍAN DAR TRABAJO A TRABAJADORES ANTISINDICALISTAS ENCARGADOS DE BOICOTEAR AL SINDICATO; Y VICEVERSA,-

EL USO EXTREMO DEL DERECHO DE CONSTITUIR SINDICATO PUEDE A SU VEZ GENERAR ABUSOS POR PARTE DE ÉSTOS EN DETERIORO DEL DERECHO A GANAR EL SUSTENTO".

POR LO ANTERIOR, LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS CON LA INTENCIÓN DE PERJUDICAR LA LIBERTAD SINDICAL RECIBEN EL NOMBRE DE PRÁCTICAS DESLEALES Y SE PUEDE DECIR QUE --- ELLAS QUE:

"CONSISTEN EN EL DESCONOCIMIENTO, MENOSCABO O VIOLACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO QUE REPRESENTA EL SINDICATO, EL QUE, A SU VEZ, HALLA SE CENTRADO EN LA EFECTIVA VIGENCIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL".

LA INDEPENDENCIA SINDICAL TIENE VINCULACIÓN CON -- LAS CLÁUSULAS SINDICALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PERO COMO ELLAS TIENEN UNA RELACIÓN MÁS DIRECTA CON LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS PROPIOS TRABAJADORES, SE DESARROLLAN EN DICHO FRAGMENTO.

IV:4 GARANTIA FRENTE AL ESTADO:

SE HA ESTABLECIDO QUE PARA REGIR LAS RELACIONES ENTRE EL SINDICATO Y EL ESTADO HAN HABIDO VARIAS CORRIENTES. ASÍ TENEMOS, SOBRE TODO EN LOS COMIENZOS DE LA INSTITUCIÓN LA DEL LIBERALISMO INDIVIDUALISTA CON SU NEGATIVA A RECONOCER LOS SINDICATOS. TAMBIÉN SE HA PROPICIADO LA ABSORCIÓN DEL SINDICATO POR EL ESTADO, SIENDO AQUEL SIMPLE DEPENDENCIA U ÓRGANO DE ÉSTE. - POR ÚLTIMO, EL SINDICALISMO REVOLUCIONARIO HA ESTIMADO QUE DEBE MANTENERSE LA ACTIVIDAD GREMIAL LIBRE DE TODA INJERENCIA -- DEL ESTADO.

LOS TRES SISTEMAS MENCIONADOS, HAN LLEVADO AL FRACASO A LA INSTITUCIÓN, POR LO QUE CORRESPONDE ACEPTAR QUE ÚNICAMENTE PROCEDE LA ACEPTACIÓN DEL SINDICATO COMO UNA INSTITUCIÓN MÁS EXISTENTE, CON PODERES Y DERECHOS PROPIOS, PERO CONSTREÑIDA -- DENTRO DE LA ESFERA JURÍDICA DEL PAÍS RESPECTIVO.

ESTAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES (IGUALMENTE LAS DE LOS PATRONES) SON SOBERANAS EN CUANDO A SU ACTUACIÓN, CONSTITUCIÓN, DESARROLLO, CUMPLIMIENTO, ETCÉTERA, DE SUS FINES LEGÍTIMOS, PERO ELLO NO IMPLICA QUE NO DEBAN RESPETAR -- LOS DERECHOS Y ATRIBUCIONES DE LOS DEMÁS INDIVIDUOS E INSTITUCIONES QUE COEXISTAN EN EL PAÍS EN QUE ACTÚAN.

EL TIPO DE PROTECCIÓN QUE SE ANALIZA, CONSISTENTE EN EL RESPETO QUE DEBE MANTENER EL ESTADO FRENTE A LA CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS Y DEMÁS ORGA--

ZACIONES PROFESIONALES. ADEMÁS SE LES DEBE ASEGURAR LA PROTECCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA Y QUE NO PUEDAN SER DISUELTAS O SUSPENDIDAS POR SIMPLES RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS.

RESULTA OBVIO QUE ESTAS GARANTÍAS NO PUEDEN SER ABSOLUTAS, YA QUE NO EXISTEN DERECHOS DE TAL CLASE EN UN ORDEN JURÍDICO CORRECTO, POR LO QUE DEBEN ACEPTARSE CIERTAS LIMITACIONES, DADO QUE LOS SINDICATOS DEBEN OBRAR DENTRO DE LA LEGALIDAD. IGUALMENTE, EL ESTADO DETERMINA CUALES SON LOS REQUISITOS Y CONDICIONES PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, PUES ÉSTA FACULTAD ES UN ATRIBUTO DE LA SOBERANÍA, SIEMPRE (CLARO ESTÁ) -- QUE ESA FACULTAD NO SIGNIFIQUE UNA INTERVENCIÓN INCOMPATIBLE CON LOS FINES Y PROPÓSITOS DE LA SINDICACIÓN Y NO AFECTE LA LIBERTAD SINDICAL.

POR LO QUE LA GARANTÍA SINDICAL SEA REALMENTE EFECTIVA, NO BASTA RECONOCER ÉSTE DERECHO, SINO QUE ES PRECISO--RODEARLO CON MEDIDAS DE PROTECCIÓN, PUES ÉSTAS 'TIENEN LA MAYOR IMPORTANCIA, AL PUNTO QUE PODRÍA AFIRMARSE QUE LA FALTA O INSUFICIENCIA DE LAS MISMAS VUELVE ILUSORIA LA DECLARACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y TODAS LAS GARANTÍAS QUE SE PROPONEN ASEGURAR SU CUMPLIMIENTO".

IV.5 GARANTÍAS FRENTE A SUS MIEMBROS:

LA FINALIDAD PRIMORDIAL DEL SINDICATO, ES LA DEFENSA DE LOS DERECHOS E INTERESES DE LOS TRABAJADORES COLECTIVAMENTE CONSIDERADOS, LO QUE PUEDE HACER QUE, EN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS ELLOS AFECTEN LOS INDIVIDUALES DE UNO O ALGUNO DE ELLOS, ÉSTO PUEDE TRAER COMO CONSECUENCIAS, - QUE LOS AFECTADOS QUIERAN EVITAR ESA SITUACIÓN, LO CUAL - ACARRERÍA COSECUENCIAS SERIAS AL SINDICATO O, POR LO MENOS, MOLESTIAS MÁS O MENOS IMPORTANTES,

¡ MIENTRAS TANTO, PARA QUE EL SINDICALISMO SEA FUERTE, DEBERÍA ABARCAR EL MAYOR NÚMERO POSIBLE DE AFILIADOS Y QUE ELLOS SE MANTENGAN ESTRECHAMENTE UNIDOS, SÓLO ASÍ LA OBRA SINDICAL SERÁ FRUCTÍFERA, PUES SI LA MAYORÍA NO ESTÁ SINDICADA O SE ENCUENTRA DISPERSA LA SINDICAL CARECERÁ DEL - APOYO NECESARIO PARA EL APOYO DE SUS LOGROS,

LO QUE DA LUGAR A ENFRENTAMIENTOS ENTRE LOS INTERESES DE UNO Y DE OTROS, AMBOS MUY RESPETABLES Y DIGNOS DE SER TOMADOS EN CONSIDERACIÓN, POR LO QUE NO CABE ESTABLECER, COMO NORMA GENERAL QUE DEBEN SER SACRIFICADOS ALGUNOS EN ARAS DE OTROS, EN ÉSTE UN TEMA MUY DELICADO PUÉS SEGÚN SEA LAS NORMAS ADOPTADAS SERÁN LAS CONSECUENCIAS QUE DE ELLAS SE DERIVEN, SI BIEN EL INTERÉS SOCIAL DEBE TENER ESPECIAL CONSIDERACIÓN, NO CABE CONCLUIR QUE SIEMPRE DEBA PRIVAR SOBRE EL INDIVIDUAL, SOBRE TODO CUANDO ROZA LA ESFERA DE LA LIBERTAD DE LAS PERSONAS, COMO IMPONERLES UNA AFILIACIÓN DETERMINADA EN CONTEA DE ÍNTIMAS CONVICCIONES-

QUE SON SUFICIENTE RESPETABLES Y QUE, POR TANTO, DEBEN SER RESPETADAS. EVIDENTEMENTE QUE EL DERECHO DE LOS GRUPOS POR SU CARÁCTER SOCIAL DEBE TENER MAYOR FUERZA PERO NO HASTA EL EXTREMO DE INVADIR LA ZONA ÍNTIMA -- DEL INDIVIDUO, RESERVADA SOLAMENTE A SU CONCIENCIA.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO VI

- 1.- CÔMEZ, GOTTSCHALD, CURSO DO DIREITO DO TRABALHO. FIG DE JANEIRO, 1972. SA, EDITORIAL, LACS. 476-478.
- 2.- SCELLE, LE DROIT OUVRIER. PARIS, 1922, PAG. 48.
- 3.- GALLART FOLCH, "EL SINDICATO PROFESIONAL Y SUS PROYECCIONES EN EL DERECHO PÚBLICO" EN REVISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO, BUENOS AIRES 1945, PAG. 521.
- 4.- LA HOZ TIRADO, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. LIMA.- 1972, PAG. 215.
- 5.- PEREIRA MORALES, LA LIBERTAD SINDICAL. SU ALCANCE Y CONTENIDO. EN DERECHO COLECTIVO LABORAL. BUENOS AIRES, 1973, PAG. 387.
- 6.- CIT. POR DE FERRARI, OB. CIT. TOMO IV, PAG. 152
- 7.- VERDIER, SYNDICATS, PARIS, 1966, PAG. 132.
- 8.- EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES. BUENOS AIRES 1940, PAG. 21.
- 9.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MÉXICO 1959. 2DA. EDICIÓN, TOMO II, PAG. 357.
- 10.- CFR. PEREIRA MORALES. OP. CIT. PAG. 399.
- 11.- DROIT DU TRAVAIL, PARIS 1962, 2DA. EDICIÓN, PAG. 298 Y SS.
- 12.- POIENCIA EN EL V CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO - DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, CELEBRADO EN CARACAS EN 1977, SOBRE EL DERECHO DE AGREMIACIÓN DE LOS - FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS.
- 13.- PGTOSKY VON, "NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO, LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO". EN: TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, DIRIGIDO POR DEVEALI. BUENOS AIRES, 1966, TOMO V, PAG. 609.
- 14.- CUERRERO FIGUEROA, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, BOGOTÁ. 1977, PAG. 105.
- 15.- FUERO, EN "ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA". BUENOS AIRES, 1960. TOMO XII, PAG. 763.

- 16.- "FUERO SINDICAL", EN REVISTA GACETA DEL TRABAJO. BUENOS AIRES, 1950, TOMO XV, PAG. 10.
- 17.- "DESPIDO DE LOS DIRIGENTES GREMIALES", REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO. BUENOS AIRES, 1950, PAG. 441.
- 18.- "CONCEPTO AMPLIO DE FUERO SINDICAL", EN DERECHO COLECTIVO LABORAL. BUENOS AIRES, 1973. PAG. 532.
- 19.- "DERECHO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL". -- BUENOS AIRES, 1969, PAG. 342.
- 20.- CFR. MONTENEGRO BACA. OP. CIT. PAG. 503 Y 504.
- 21.- OP. CIT. PAG.S 344 Y 345.
- 22.- "LIBERTAD SINDICAL". GINEBRA, 1959, PAG. 529 Y 533.
- 23.- LAS PRÁCTICAS DESLEALES A TRAVÉS DE LAS DECISIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE RELACIONES PROFESIONALES", EN REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. BUENOS AIRES, 1952 PAG. 506.

CONCLUSIONES

- 1.- AL ADOPTAR EL DERECHO SOCIAL EN NUESTRA CONSTITUCIÓN DE 1917, COMO UN DERECHO PROTECTOR DE LAS CLASES MÁS DESPROTEGIDAS, SIN DUDA ALGUNA EL ARTÍCULO 123 DE -- NUESTRO MÁXIMO ORDENAMIENTO, ES EL REFLEJO CLARO DE LA INTENCIÓN QUE TUVO EL CONSTITUYENTE DE CUEPÉTARO-- AL PLASMAR LOS DERECHOS BÁSICOS DE LA CLASE TRABAJADORA TRATANDO DE MANTENERSE EN PIE DE LUCHA.
- 2.- LOS SINDICATOS SIN DUDA ALGUNA HAN REPRESENTADO UNO DE LOS PAPELES MÁS IMPORTANTES EN LA HISTORIA DE LA CLASE TRABAJADORA, ASÍ COMO EN LA HISTORIA DE NUESTRO PAÍS.
- 3.- EL SINDICALISMO ES PRODUCTO NATURAL Y ESPONTÁNEO DE UNA REALIDAD SOCIAL QUE SURGE COMO RESULTADO DE LA UNIÓN DE LAS MASAS TRABAJADORAS.
- 4.- DEBE ENTENDERSE AL SINDICATO COMO UN VERDADERO ORGANISMO SOCIAL QUE DEBE TENER REPERCUSIONES NO SÓLO EN LA SOCIEDAD EN QUE ACTÚA, SINO TAMBIÉN EN EL CAMPO JURÍDICO.
- 5.- LA GARANTÍA SINDICAL DEBE MANIFESTARSE EN TODA LA EXTENSIÓN DE SU CONTENIDO, COMO REPRESENTANTE DE LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD QUE VA MÁS ALLÁ DE SUS PRINCIPIOS AGREMIADOS.

- 6.- ES NECESARIO MODIFICAR ESTRUCTURAS YA VICIADAS DENTRO DE LOS SINDICATOS, DONDE ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE SE OBSERVEN INTERESES PERSONALES DE LAS BASES,
- 7.- ES NECESARIO QUE LA GARANTÍA SINDICAL SE PRONUNCIE CON PROBIIDAD Y HONRALEZ ANTE SUS PROPIOS COMPAÑEROS, YA QUE ÉSTOS HAN PERMITIDO LA INTEGRACIÓN DE LA PROPIA BASE, DIRECTRIZ DE SUS CONQUISTAS LABORALES.
- 8.- LA LIBERTAL SINDICAL SE DEBE PARTIR DE LA PROPIA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD, ES DECIR, DE QUERER FORMAR PARTE DE DICHA EMPRESA Y QUERER O NO SINDICALIZARSE.
- 9.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO SE CONSACRA EL DERECHO QUE LOS TRABAJADORES Y PATRONES TIENEN PARA CONSTITUIR SINDICATOS, SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN PREVIA.
- 10.- SIN LUGAR A DUDAS, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO HA REPRESENTADO UNO DE LOS GRANDES LOGROS SOCIALES DE ESTE SIGLO, YA QUE HA PERMITIDO ESTABLECER EL EQUILIBRIO ENTRE LA CLASE TRABAJADORA, (REPRESENTADA POR SINDICATOS) Y LA PARTE PATRONAL (A TRAVÉS DE SUS REPRESENTANTES).
- 11.- DEBE DE CREARSE UN ORGANISMO LABORAL QUE ESPECÍFICAMENTE ATIENDA ESTOS CONFLICTOS, CON EL OBJETO DE NO DESVIAR LA ATENCIÓN, NI PROPICIAR MÓVILES CON INTERESES PARTICULARES.

BIBLIOGRAFIA

- JEAN KOSTAND, EL HOMBRE, EDITORIAL ALIANZA.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO UNIVERSAL, CREDSA, EDICIONES Y PUBLICACIONES, PAG. 1966.
- EUGENE PETIT, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO, EDICIONES SATURNINA CALLEJA, PAG. 79.
- BUJARÍN, MATERIALISMO HISTÓRICO, PAG. 335.
- KARL MARX, MISERIA DE LA FILOSOFÍA, EDITORIAL ACTUALIDAD BUENOS AIRES.
- ARISTÓTELES, POLÍTICA, PAG. 14
- ANDRÉS MOLINA, LA REVOLUCIÓN AGRARIA EN MÉXICO, PAG. 115.
- FELIPE LÓPEZ, EL HOMBRE Y LA ECONOMÍA, EDITORIAL PORRÚA, PAG. 85.
- LUIS CHÁVEZ CROZCO, HISTORIA ECONÓMICA Y SOCIAL, MÉXICO, 1936, PAG. 41.
- DE BIEN LOZANO IÑESTOR, DERECHO DEL TRABAJO TOMO II, PORRÚA MÉXICO, 1967, PAG. 765.
- DE LA CUEVA LARIO, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, PORRÚA, MÉXICO 1967, PAG. 597-598.
- CAVAZOA FLORES BALTAZAR, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, ED. TRILLAS, MÉXICO 1965, PAG. 263.
- MULLEN DE LA LAMA ENRIQUE, DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES ED. TRILLAS MÉXICO 1985, PAG. 47
- GÓMEZ GOTSCHALD, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, FIN DE LA-NEIRO 1972 TA. EDITORIAL, PAG. 476-479
- SCHELLF, LE DROIT OUVRIER, PARIS 1922, PAG. 45.
- GAILLART FOLCH, EL SINDICATO PROFESIONAL Y SUS PROYECCIONES EN EL DERECHO PÚBLICO, EN REVISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO, BUENOS AIRES 1945, PAG. 521.
- LA HOZ TIRADO, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, LIMA 1977, PAG. 213.

PEREIRA MORALES. LA LIBERTAD SINDICAL, SU ALCANCE Y CONTENIDO. EN DERECHO COLECTIVO LABORAL. BUENOS AIRES 1973, PAG. 337.

CIT. POR DE FERRARI. OB. CIT. TOMO IV, PAG. 152.

VERMIER, SYNDICATS, PARIS 1966, PAG. 132.

EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES. BUENOS AIRES 1940, PAG. 21.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MÉXICO 1959, 2DA. EDICIÓN TOMO II, PAG. 307.

DROIT DU TRAVAIL. PARIS 1961, 2DA. EDICIÓN, PAG. 208 Y SS.

PONENCIA EN EL V. CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, CELEBRADO EN CARACAS EN 1977, SOBRE EL DERECHO DE AGREMIACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS.

POTOBOSKY VON. NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO, LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EN TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, DIRIGIDO POR DEVEALI. BUENOS AIRES 1960, TOMO V, PAG. 609.

GUERRERO FIGUEROA. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, BOGOTÁ 1977 PAG. 105

FUERO. EN ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. BUENOS AIRES 1963, TOMO XII, PAG. 769.

FUERO SINDICAL. EN REVISTA GACETA DEL TRABAJO. BUENOS AIRES - 1950, TOMO XV, PAG. 10

DESPIIDO DE LOS DIRIGENTES GREMIALES. REVISTA DERECHO DEL TRABAJO. BUENOS AIRES, 1950, PAG. 741.

CONCEPTO AMPLIO DE FUERO SINDICAL EN DERECHO COLECTIVO LABORAL. BUENOS AIRES. 1973, PAG. 502.

DERECHO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL BUENOS AIRES 1969 PAG. 349.

CER. MONTENEGRO BACA. OP. CIT. PAG. 503 Y 504

LIBERTAD SINDICAL. GINEBRA 1959. PAG. 529 Y 530.

LAS PRÁCTICAS DESLEALES A TRAVÉS DE LAS DECISIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE RELACIONES PROFESIONALES. EN REVISTA DERECHO DEL TRABAJO, BUENOS AIRES 1952, PAG. 306.