



FACULTAD DE DERECHO **U.N.A.M.**

**EL SINDICATO GREMIAL Y LAS
RELACIONES LABORALES**

**MEXICO
MCMLXVII**

JOSE VALLADOLID VEGA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Con veneración y respeto a mi padre Sr.
DON JOSE MA. VALLADOLID QUINTERO
y a la abnegación y ternura de mi madre
DOÑA MARIA VEGA DE VALLADOLID.

A mi esposa Sra.
EMMA COLMENARES DE VALLADOLID,
con mi amor y devoción incomparables.

A mis hijos:
YOLANDA,
LUCILA y
DAVID.

A mi padre político, Sr. Mayor
JOSE COLMENARES HERNANDEZ,
a quien agradezco infinitamente su
valiosa ayuda y apoyo moral.

AL SR. LIC. DON ANTONIO ORTIZ MENA,
yadrino de mi generación, hombre digno de
admiración y ejemplo para la juventud mexicana,
valuarte de la administración pública en
México.

Con profundo agradecimiento y respeto,
a mi amigo y paisano Sr.

DON DAVID FRANCO RODRIGUEZ,
de quien he tenido atenciones inmerecidas.

**A mi maestro y amigo,
el Sr. Lic. Don**

ERNESTO FLORES ZAVALA,

**Director de la Facultad de
Derecho de la U.N.A.M.**

**Con ilimitada gratitud y admiración,
al maestro y amigo, Sr. Lic.**

ALFONSO LOPEZ APARICIO,

**que con su orientación y dirección
fue posible elaborar la presente
tesis.**

Con estimación y respeto a mis padrinos Sr.
Dr. FRANCISCO GONZALEZ DIAZ LOMBARDO
y Sra. Dña.
ILIANA GOMEZ LLATA DE DIAZ LOMBARDO.

*Con entrañable amistad, a mi
amigo y paisano, Sr. Don*

MANUEL ZAVALA LOPEZ.

*Afectuosamente, a mi amigo
Sr. Don*

**AURELIO RODRIGUEZ
FERNANDEZ.**

A MIS MAESTROS,

*que con sus conocimientos me enseñaron el
Mundo del Derecho.*

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS,
*con los que compartí tristezas y alegrías,
dentro y fuera de la Facultad.*

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO,
que nos da todo sin exigirnos nada.

INTRODUCCION

Los sindicatos constituyen una institución del mundo moderno. Sus características, su actuación en el campo de las relaciones laborales y la vida pública, y su regulación por el derecho son uno de los fenómenos más importantes del mundo de nuestros días. El movimiento de asociación profesional y sus características actuales, es una realidad que responde a las exigencias de las relaciones de producción en su presente estado de desarrollo.

Sin embargo, los sindicatos modernos tienen profundas raíces en la evolución histórica de las sociedades y están íntimamente ligados a los diversos episodios de las luchas sociales del pasado.

En la actualidad, en la Legislación Mexicana está consagrado el sindicato gremial, que es la asociación de trabajadores que tienen un mismo oficio, trabajo o especialidad y que prestan sus servicios a uno o varios patrones. La presencia y actuación de este tipo de sindicatos crea algunos problemas en las relaciones laborales. Por su parte, la complejidad de las empresas del mundo moderno determina que en cada empresa necesariamente deban prestar sus servicios una multitud de trabajadores que tienen oficios, especialidades, profesiones totalmente distintas entre sí, lo cual acarrea el problema de que, si los trabajadores constituyen varios sindicatos gremiales en relación a sus oficios y especialidades, resulta que dentro de una sola empresa hay varios sindicatos que frecuentemente pueden entrar en pugna, ocasionando perjuicios tanto a la propia empresa como a cada uno de los sindicatos concernientes.

Por otra parte, la coexistencia de sindicatos gremiales con sindicatos de empresa y sindicatos de industria también ha ocasionado diversos problemas relativos a la titularidad de los contratos colectivos y a las luchas por razón de que cada uno de ellos representa un inte-

rés profesional y colectivo que debe ser común y que, sin embargo, por el hecho de haber pluralidad de sindicatos ocasiona los problemas antes señalados.

Por las razones anteriores, esta tesis persigue el propósito de investigar y analizar la naturaleza y función del sindicato gremial en el mundo de nuestros días, a la vez que proponer algunas soluciones de carácter legal y práctico para evitar controversias lesivas a los intereses de la producción y a la de los propios trabajadores.

Es útil recordar que el moderno sindicato gremial es el que tiene raíces más profundas en la historia y probablemente a ello se deba la supervivencia de este sistema en las relaciones colectivas actuales. Por lo tanto, se considera necesario hacer una exploración de tipo histórico que nos permita configurar cuáles son las características de estos sindicatos gremiales y cuál debe ser la actitud del legislador frente al problema.

CAPITULO I

EL SINDICATO GREMIAL

- 1.—Origen y naturaleza del sindicato gremial.**
- 2.—El sindicato gremial en nuestra legislación.**
- 3.—Problemas del sindicato gremial en las relaciones de trabajo.**

1.—ORIGEN Y NATURALEZA DEL SINDICATO GREMIAL.

En épocas muy antiguas, cuando la rudimentaria producción de bienes y servicios comenzó a hacerse bajo la forma de trabajo subordinado, excepto en el caso de la esclavitud, surgieron las primeras organizaciones de trabajadores, basadas en el deseo de obtener, mediante la unión, una defensa de sus intereses comunes y con el propósito de ayuda mútua entre sus integrantes.

Este fenómeno ocurrió en la antigua Grecia y pasó al mundo romano, en donde el propio Estado protegió a estas organizaciones e, inclusive les dispensó algunos privilegios.

En Roma se constituyeron como Colegios de Oficios y supervivieron hasta finales del Imperio. Como el desarrollo industrial era escaso y gran parte del mismo se desarrolló con el concurso de la mano de obra esclava, los Colegios tuvieron poca importancia y sus actividades quedaron constreñidas a finalidades puramente religiosas y de ayuda recíproca entre sus miembros. (1)

A partir de la edad media y por los fenómenos económicos y sociales provocados por nuevos sistemas de producción, y en particular por el auge de las artesanías, hubo un nuevo movimiento asociacionista en diversas partes de

(1) PAUL PIC.—Tratado Elemental de Derecho Industrial.—Madrid. 1940.—Tomo I. Capítulo II.

Europa, de manera que, alrededor del siglo décimo, en la mayor parte de las ciudades europeas la producción artesanal se realizaba mediante el sistema de gremios o corporaciones de oficios.

En la edad media, los gremios estaban integrados por estatutos económicos y de trabajo, en los que se señalaba el número de talleres en existencia, determinándose la cantidad y calidad de los productos que en ellos se fabricaban, se señalaban también la naturaleza y el precio de venta de los objetos ya manufacturados.

En las corporaciones, por ejemplo, los fines que se perseguían consistían en la defensa de los intereses de la profesión, reglamentando las actividades de sus miembros. Se sabe también que estas corporaciones variaban según el lugar y las costumbres de cada región, sufriendo con esto, al correr del tiempo, grandes y numerosos cambios. Indudablemente que las primeras imprentas, operadas por los gremios de impresores, poseyeron las primitivas máquinas de imprimir, que junto con los telares de dos o más cardas, ejemplificaron las primeras máquinas-hombres. Por lo menos así se sabe que aquellos gremios fueron influenciados por los principios del cristianismo. Tratábase pues de empresas de monopolios, industriales, comerciales, cooperativas y religiosas. Teniendo como objeto principal, como ya se dijo, el auxiliarse mutuamente. Esto sucedió en los gremios que se desarrollaron en la edad media, que finalizaron su existencia, cuando se proclamó la libertad de trabajo, como consecuencia a la Revolución Política que se desarrolló en Francia a fines del siglo XVIII. (2)

La estructura interna de los gremios obedeció a un principio jerárquico.

Los gremios o corporaciones se integraban por pequeños talleres, por ejemplo, los gremios o talleres de los carpinteros, talladores, impresores, etc. Pero sin embargo en

(2) GUILLERMO CABANELLAS.—Derecho Sindical y Corporativo.—Editorial Atalaya. Buenos Aires. 1946. Pág. 39 y siguientes.

cada taller había un escalafón cuyo punto inferior lo constituían el aprendiz, que generalmente ingresaba siendo un menor de edad, con el objeto de prestar algunos servicios a cambio del techo, la alimentación y el adiestramiento en el oficio respectivo.

Después de varios años, el aprendiz pasaba a ser oficial o compañero, prestando ya entonces sus servicios a cambio de una remuneración, de manera que el grupo de oficiales en los talleres formaba una auténtica clase trabajadora. Las condiciones de trabajo eran en la mayor parte de los casos sumamente precarias.

El rango superior en la escala corporativa era el Maestro o propietario del taller, el cuál, en unión de los demás Maestros, formaban la clase Patronal. El predominio de los Maestros en la vida del gremio es o fue absoluto de manera que, en este sentido, la corporación o gremio medieval vino a ser un organismo Patronal, cada vez más cerrado en cuanto que los oficiales difícilmente tuvieron acceso a la maestría. La vida del gremio se regulaba por medio de las Ordenanzas o Estatutos, que eran un derecho autónomo como privilegio de los gremios. Estas Ordenanzas eran formuladas por los Consejos de la corporación que funcionaban como autoridades de la misma. Por el predominio de los Maestros, el espíritu de las Ordenanzas se orientó a dar una protección muy amplia a los intereses de los Maestros en detrimento de los intereses de los oficiales y aprendices, cuyo número fue creciendo al transcurso del tiempo.

Las Ordenanzas o Estatutos eran un verdadero cuerpo de Leyes, entre cuyas disposiciones se encontraban las concernientes a las relaciones de trabajo, como por ejemplo, la duración del aprendizaje, los salarios de los oficiales, las normas sobre jornadas de trabajo y los requisitos para que los oficiales pudieran pasar a la categoría de Maestros, así como todas las disposiciones reguladoras de la prestación de servicios en los talleres del gremio.

Por este motivo, los gremios llegaron a convertirse en verdaderos monopolios de la industria, el comercio y el tra-

bajo, en cuanto que ninguna persona podía dedicarse al ejercicio de ninguna de las actividades desarrolladas por los gremios si no pertenecían a éstos.

Entre las características de la vida gremial y de sus ordenanzas debemos destacar dos datos que son el germen de instituciones modernas del derecho social contemporáneo. En primer término, la formación de tribunales integrados con representantes de los propios gremios, con autoridad para resolver las controversias entre sus miembros, lo cual constituye un antecedente de los actuales tribunales de trabajo, en los que existe la representación de cada una de las dos clases sociales de trabajadores y patronos.

En otro aspecto, también cabe señalar que el régimen gremial de la producción creó un sistema rudimentario de seguridad social, mediante cajas de ahorro afectas al socorro de los miembros necesitados o de sus familiares, en casos de enfermedad, invalidez, vejez, muerte o pérdida del trabajo, problemas que en la época moderna tratan de resolverse mediante los Seguros Sociales.

A partir del renacimiento europeo, los gremios y corporaciones de los diferentes países empezaron a declinar por muy variadas circunstancias entre las que se pueden señalar las siguientes:

a) Entre las causas económicas que dieron origen a la decadencia del régimen corporativo de la producción, está la relativa al fenómeno económico consistente en que, por una parte, hay un aumento considerable en la población de los países europeos. Este aumento origina, a su vez, un aumento en las necesidades de la producción y consumo de bienes y servicios, fenómeno para el cual resultaba completamente insuficiente el viejo sistema gremial, integrado por pequeños talleres de muy escaso rendimiento.

Por otra parte, las técnicas de producción fueron evolucionando con máquinas, herramientas y procedimientos que hacían más fácil y más abundante la producción industrial, de manera que las crecientes necesidades determinaron la transformación de los pequeños talleres medievales en fábricas, y la desaparición de muchas unidades de producción que fueron impotentes para resistir los efectos de la libre concurrencia.

Esto determinó que, a la postre, el sistema mismo de producción corporativa fuera cayendo en desuso ante el empuje de nuevos sistemas que ocasionaron el desarrollo del capitalismo moderno.

b) Causa Social: hubo también diversos factores que provocaron las disensiones internas dentro del propio sistema y que consistieron en que las diferencias económico sociales entre los Maestros por una parte, y oficiales y aprendices por la otra, fueran acentuándose cada vez más al grado de que, a partir del renacimiento, el creciente grupo de asalariados fue formando una auténtica clase proletaria frente a la cada vez más opulenta clase patronal integrada por el conjunto de Maestros propietarios de los talleres.

Esto determinó que los compañeros y aprendices fueran formando clandestinamente sus propias asociaciones profesionales para enfrentarse al poder de la corporación de oficios. Hay pues, la iniciación de una lucha de clases que es el sistema que indica la descomposición del viejo régimen.

c) Causa Política: en el aspecto político, la vida de los gremios está íntimamente ligada o vinculada a los fenómenos de Poder Público. En un principio los gremios nacieron en forma autónoma y crearon sus propias leyes y privilegios, pero cuando se empezó a formar el Estado Moderno bajo la forma de monarquías absolutas, los reyes comenzaron a restar poder a las corporaciones, aboliendo privilegios y cargándolas de impuestos hasta que, mediante la acción legislativa, fueron puestas fuera de la Ley. El movimiento legislativo en contra de las corporaciones alcanza su culminación con la Revolución Francesa.

d) Junto con los fenómenos anteriores, el sistema gremial fue objeto de ataques ideológicos sobre todo durante el curso del siglo XVIII, en que se afirmaron las ideas individualistas, entre las de libertad de industria, comercio y trabajo, así como también las tesis del liberalismo económico que exigieron abolición de toda traba y de los monopolios en la vida económica.

e) Resultado de la conjugación de los factores antes anotados fue una serie de disposiciones legislativas que se iniciaron en Inglaterra en el año de 1524, con una Ley del Parlamento que privó a las corporaciones inglesas de sus privilegios. En el continente europeo, Francia fue el primer país que comenzó a atacar el régimen corporativo. A finales del siglo XVIII el Ministro Turgot abolió privilegios a las corporaciones y ya en plena Revolución Francesa, la asamblea constituyente decretó en 1791, la abolición de las corporaciones de oficios, reconociendo una absoluta libertad de industria, comercio y trabajo. Acto seguido, la misma asamblea expidió la famosa Ley Chapelier, que impuso penas a quienes intentasen revivir el sistema de corporaciones de oficios considerando como delito la asociación profesional de los obreros. (3)

Las anteriores ideas pasaron también a España, país en que se dictaron varias disposiciones restrictivas de la actividad de los gremios, hasta llegar al año de 1812 en que la Constitución de Cádiz proclamó la libertad ilimitada de trabajo.

El propósito e idea de todas estas disposiciones se generalizó en todo el viejo continente y como consecuencia de ello quedó vedado el derecho de asociación profesional de los trabajadores.

Como por otra parte se inició en el mundo europeo la llamada Revolución Industrial, se ocasionó el fenómeno de grandes concentraciones de capital, de un gran crecimiento

(3) MARIO DE LA CUEVA.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Editorial Porrúa. México. 1960. Tomo I Capítulo II.

de la industria y de un gran número de trabajadores que formaron la clase proletaria explotada e inerme.

Nuevamente los trabajadores sintieron la necesidad de organizarse para luchar por mejores condiciones de trabajo, por lo que comenzaron a formar sindicatos obreros. Estos sindicatos, que en su mayor parte se formaron atendiendo a la antigua estructura gremial o corporativa, se desarrollaron en medio de numerosos obstáculos.

La evolución de los sindicatos se hizo primero en forma clandestina para evitar la represión, luego hubo tolerancia por parte del Estado, hasta que, finalmente, las leyes reconocieron el derecho de asociación profesional por parte de los trabajadores y de los patronos. Ante este reconocimiento, las leyes establecieron diversos modelos para los sindicatos entre los que se pueden señalar los relativos a los sindicatos gremiales que tienen como características la de integrarse por trabajadores que tienen o ejercen la misma profesión, oficio o especialidad independientemente de que presten servicios a patronos diferentes.

2.—EL SINDICATO GREMIAL EN NUESTRA LEGISLACION.

Por lo que respecta a México, el desarrollo del derecho de asociación profesional ha seguido muy de cerca el camino recorrido por el movimiento obrero europeo.

Desde los primeros años de la época virreinal, el trabajo artesanal se desarrolló siguiendo los lineamientos de los gremios españoles de su época. Así, se formaron gremios para el ejercicio de casi todos los oficios como carpinteros, herreros, pintores, tejedores, plateros, mineros, etc. Las ordenanzas de los gremios novohispánicos tenían que ser aprobadas por los virreyes.

Por otra parte, los gremios de la nueva España tuvieron privilegios en favor de los Maestros, casi todos ellos

Europeos, y pusieron una serie de barreras a los indios, negros y mestizos. (4)

No obstante lo anterior, el desarrollo de la industria artesanal en el México de la colonia fue extraordinario y constituye un antecedente de prácticas y costumbres que ha llegado hasta nuestros días.

El antiguo régimen gremial vigente durante los siglos de la dominación Española quedó derrumbado en forma definitiva por la Constitución de 1857, que proclamó en su artículo 40. las libertades de comercio, de industria y trabajo, y por algunas disposiciones contenidas en las Leyes de Reforma que expresamente combatieron toda forma de corporaciones civiles o religiosas.

Durante los últimos años del siglo pasado y primeros del presente y como consecuencia de la iniciación de la industria mexicana moderna, se formó una clase proletaria obrera que comenzó a formar sus órganos representativos al amparo del derecho de libertad de reunión contenido en el artículo 90. de la Constitución, pero no fue sino hasta el período revolucionario iniciado en el año 1910 cuando las leyes reconocieron en toda su plenitud el derecho de asociación profesional de los trabajadores.

Después de algunas disposiciones aisladas, este derecho quedó reconocido dentro de la Constitución de 1917 en la fracción XVI del artículo 123 que a la letra dice:

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

Posteriormente, la reglamentación de esta fracción se hizo en las diversas leyes del trabajo de las Entidades Federativas hasta que, con motivo de la federalización de la Legislación del Trabajo en la que apareció la reglamentación única de la Ley Federal del Trabajo vigente.

(4) ALFONSO LOPEZ APARICIO.—El Movimiento Obrero en México.—Editorial Jus.—México. 1960. Capítulo III.

Nuestra Ley Federal del trabajo del 27 de agosto de 1931, en su artículo 232, dice:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Ahora bien, el artículo 233, define cuantas clases de sindicatos existen en México. De acuerdo con nuestra Legislación ellos son:

- I.—"Sindicatos gremiales, los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.—De empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.—Industriales, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales;
- IV.—De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte, y
- V.—Nacionalés de industria, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otros casos, en dos o más Entidades Federativas".

El artículo 234, establece:

"Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Acto seguido diremos que ya una vez especificado y señalado las clases o tipos de sindicatos que conforme a nuestra Legislación Mexicana existen, nos encargaremos exclusivamente de examinar lo que se refiere al "sindicato gremial".

3.—PROBLEMAS DEL SINDICATO GREMIAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Para el efecto de la presente tesis pueden señalarse los siguientes puntos:

a) La pluralidad de sindicatos gremiales dentro de una sola empresa supone la pluralidad en las relaciones colectivas. El patrón tiene que manejar las relaciones con varios sindicatos, y a su vez, cada sindicato tiene pretensiones diversas, relativas a cada grupo profesional, suscitándose a menudo la pugna entre los sindicatos. Igualmente se presentan los problemas de definir la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

b) En materia de contrato colectivo existe la posibilidad de la vigencia simultanea de varios contratos colectivos de características desiguales y con fechas distintas para su período de revisión.

c) Lo anterior determina que exista también la posibilidad de diversos emplazamientos de huelga que, no obstante ser planteada por un sindicato gremial que no reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa, puede paralizar totalmente las labores de la misma, o bien, el sindicato gremial como coalición permanente no reúna la mayoría de los trabajadores de la empresa, y por lo tanto puede fracasar en su intento de usar la huelga para obtener las finalidades que con dicha institución se pueden perseguir.

d) Finalmente la coexistencia, dentro del movimiento obrero de sindicatos gremiales y sindicatos de grandes empresas, de industria o nacionales de industria, hace que los primeros, que casi siempre son minoritarios, tengan un escaso o nulo poder de decisión en la intervención que la ley da a los organismos de trabajadores en la aplicación del Derecho del Trabajo.

Cabe señalar, ante los problemas anteriormente anotados si la figura jurídica del sindicato gremial tal como se encuentra diseñada en la Ley y por su funcionamiento práctico, amerita una revisión por parte del legislador a fin de que el sindicato gremial pueda cumplir con más amplitud las funciones a que está destinado.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

CAPITULO II

EL SINDICATO Y LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.—La titularidad del contrato colectivo.**
- 2.—Pluralidad de sindicatos.**
- 3.—Sindicato de empresa y sindicatos de industria o nacionales de industria.**
- 4.—Sindicatos de industria o nacionales de industria entre si.**
- 5.—La titularidad respecto del sindicato o sindicatos gremiales.**
- 6.—Contenido y extensión del contrato colectivo celebrado por un sindicato gremial.**

El contrato colectivo de trabajo es un derecho sindical. Esta institución, cuya naturaleza y fines no pueden ser objeto de estudio en la presente tesis, constituye la actividad natural del sindicato obrero, puesto que el contrato colectivo representa no solamente el instrumento legal para obtener el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los intereses del capital y del trabajo, sino que también, mediante la revisión o modificación periódica del mismo, se puede lograr la mejoría constante de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

La celebración del contrato colectivo de trabajo es un derecho del sindicato obrero y una obligación para el patrono a quien prestan sus servicios los trabajadores miembros del sindicato. Esta situación está creada por el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo primer párrafo dice:

“Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”.

Por otra parte, como existe la posibilidad de que los trabajadores que prestan servicios a un patrono constituyan varios sindicatos debidamente dotados de personalidad jurídica, se presenta el problema de la titularidad o sea a cual de los sindicatos le corresponde el derecho de pedir y obtener del patrono la firma del contrato colectivo de trabajo. Por lo tanto, la titularidad a que se hace mérito puede definirse diciendo que es el derecho que tiene un sindicato, con exclusión de otros, para pedir y obtener del patrono la cele-

bración y cumplimiento de un contrato colectivo, y usar de todos los medios que la Ley proporciona para lograr dicha finalidad.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo pueden sintetizarse en este aspecto de la manera siguiente:

1.—LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

Sólo puede aspirar a la titularidad del contrato colectivo de trabajo el o los sindicatos que gozan de personalidad jurídica, por haber cumplido con los requisitos señalados por la Ley, esto es, que se reúnan los requisitos de fondo en cuanto al número de trabajadores que señala el artículo 238 que dice:

“Los sindicatos deberán estar constituidos por lo menos con veinte trabajadores, cuando se trate de sindicatos de trabajadores y con tres patronos de la misma rama industrial, si se trata de patronales.

Quando en una empresa no exista sindicato y se trate de constituirlo, a fin de determinar si se reúne el mínimo de trabajadores antes señalado, también se tomarán en cuenta para este solo efecto, a los trabajadores separados por el patrono en el periodo comprendido entre la fecha de presentación de la solicitud de registro ante la autoridad correspondiente y la de su otorgamiento”.

Que el sindicato se proponga los fines señalados por el artículo 232 que dice:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

Y se haya cumplido el trámite establecido en el artículo 242 que dice:

“Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda y en los casos de competencia Federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para este efecto deberán remitirse por duplicado a dichas autoridades:

I.—El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación;

II.—Los estatutos;

III.—El acta de la sesión en que se haya elegido la directiva o copia autorizada de la misma;

IV.—El número de miembros de que se componga;

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, produce también efectos ante las autoridades locales del trabajo”.

De lo anterior deriva que un sindicato tenga la personalidad jurídica para actuar de conformidad con el artículo 247 que dice:

“Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad legal para adquirir bienes muebles. Por lo que respecta a inmuebles, sólo podrán adquirir los edificios destinados inmediata y directamente al objeto de su institución”.

2.—PLURALIDAD DE SINDICATOS.

El problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo puede plantearse ante la concurrencia de varios sindicatos de empresa.

Estos sindicatos son los que se forman de conformidad a la fracción II del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo y tienen como nota distintiva la característica de estar constituídos por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a un solo patrono.

Si solo existe un sindicato, éste es automáticamente el titular del contrato colectivo de trabajo, cuando tenga varios trabajadores miembros al servicio de la empresa, pues de lo contrario no podrá aspirar al derecho de exigir el con-

trato colectivo. A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Amparo Directo 46/55, Wilfrido Jiménez, resolvió que el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo indica que:

“Los patronos están obligados a celebrar contratos colectivos con los sindicatos, cuando elementos pertenecientes a ellos les prestan servicios, de donde resulta que cuando no existe pluralidad por ser único el trabajador, en las condiciones apuntadas, no es aplicable la prevención aludida”.

En el caso de que haya concurrencia de varios sindicatos de empresa, la titularidad debe resolverse en favor del sindicato mayoritario, si bien el contrato colectivo de trabajo deberá regir para todos los trabajadores de la empresa, pertenecientes a otros sindicatos y aún para los trabajadores que no pertenezcan a ninguna agrupación sindical. Lo anterior es una aplicación de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y el párrafo II del artículo 43 de la misma Ley que dice:

“Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa”.

Si existe controversia entre los diversos sindicatos respecto de la titularidad, este problema sólo podrá ser resuelto por y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente, la cual deberá tomar en consideración los datos que obran en el expediente del registro de cada uno de los sindicatos peticionarios, e inclusive, podrá practicar un recuento físico de los trabajadores afiliados a cada sindicato, a fin de determinar cual es el mayoritario.

Lo anterior responde al principio democrático de que debe prevalecer la opinión de las mayorías, libremente expresada.

Resuelta por la Junta de Conciliación y Arbitraje la cuestión de titularidad en favor del sindicato mayoritario, éste puede ejercitar todas las acciones para obtener la firma del contrato colectivo de trabajo, para vigilar su cumplimiento, para ejercitar las acciones correspondientes y para plantear la exigencia de su modificación o de su revisión en los momentos en que sea legalmente oportuno.

Una vez firmado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular se convierte en gestor permanente tanto de sus miembros como, eventualmente, de otros trabajadores de la empresa aun cuando no estén afiliados al mismo, así que, de manera general, las relaciones colectivas de trabajo tienen un solo sujeto por la parte trabajadora.

Independientemente de lo anterior, es posible que un sindicato reconocido como titular del contrato colectivo de trabajo, pierda esa titularidad cuando deja de ser el mayoritario dentro de la empresa.

Las cuestiones que surjan por este motivo deben resolverse por y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente, dentro de un procedimiento en que nuevamente quede demostrado cual de los sindicatos concurrentes y aspirantes reúne el requisito de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Como se ve, desde un punto de vista puramente sindical, las cuestiones de titularidad del contrato colectivo de trabajo entre diversos sindicatos de empresa es una pugna intersindical, la cual, una vez resuelta, deja el campo abierto para establecer relaciones laborales permanentes y estables dentro de la empresa.

3.—SINDICATO DE EMPRESA Y SINDICATOS DE INDUSTRIA O NACIONALES DE INDUSTRIA.

Puede darse el caso de una cuestión de titularidad del contrato colectivo de trabajo entre uno o varios sindicatos de empresa frente a uno o varios sindicatos de industria o nacionales de industria.

Estos dos últimos sindicatos son a los que se refieren las fracciones III y V del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo que disponen:

“Fracción III.—Industriales, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas industriales.

Fracción V.—Nacionales de industria, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otro caso, en dos o más Entidades Federativas”.

Aunque el artículo 43 que ya ha sido citado no contiene disposición específica al respecto, creemos que es aplicable la idea contenida en el párrafo II que ya se ha transcrito, en el sentido de resolver la cuestión de titularidad en favor del sindicato mayoritario, sea éste de empresa, de industria o nacional de industria, puesto que todos ellos tienen en común el estar integrados por trabajadores que tienen diversas profesiones, especialidades u oficios. En este sentido puede afirmarse que estos tres tipos distintos de sindicatos son igualmente heterogéneos y que, por lo tanto, debe prevalecer el criterio de la mayoría que contiene el tantas veces citado párrafo segundo del artículo 43.

En cuanto a las pugnas intersindicales que se suscitan dentro de la hipótesis en que estamos colocados, puede afirmarse que casi siempre se trata de pugnas graves ya que los sindicatos de industria y nacionales de industria suelen contar con numerosos miembros que son los trabajadores afiliados que prestan servicios a otras empresas o patronos de la misma rama industrial y a veces tienen afiliados a numerosos trabajadores dentro de todo el Territorio Nacional.

La autoridad competente siempre será la Junta de Conciliación y Arbitraje, local o federal según el caso, y el procedimiento consistirá fundamentalmente en la determinación del sindicato mayoritario.

4.—SINDICATOS DE INDUSTRIA O NACIONALES DE INDUSTRIA ENTRE SI.

Por analogía con los dos puntos anteriores podemos afirmar que el mismo criterio mayoritario del segundo párrafo del artículo 43 debe prevalecer en las contiendas en que concurren aspirando a la titularidad del contrato colectivo de trabajo solo sindicatos de industria entre sí o solo sindicatos nacionales de industria entre sí.

5.—LA TITULARIDAD RESPECTO DEL SINDICATO O SINDICATOS GREMIALES.

El problema principal en torno a los problemas de titularidad del contrato colectivo de trabajo, que es el objeto de la presente tesis, es el relativo a la presencia de los sindicatos gremiales, a que se refiere la fracción I del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, que ya ha sido comentada antes, para una exposición del problema deben distinguirse tres posibilidades distintas. La primera es el caso de disputa por titularidad entre solamente diversos sindicatos gremiales entre sí, pero cada uno de ellos representante de profesión, oficio o especialidad no comprendidos en los restantes.

La segunda hipótesis del problema consiste en la presencia de varios sindicatos gremiales, pero en más de uno existen como afiliados trabajadores de un mismo oficio, profesión o especialidad.

Por ejemplo, el sindicato gremial "A" agrupa carpinteros, ebanistas y modelistas, y existe un sindicato "B" de trabajadores carpinteros existiendo duda respecto de cual deberá ser considerado como representante del interés profesional.

Por último la tercera hipótesis en el caso de concurrencia de uno o varios sindicatos gremiales frente a uno o varios sindicatos de otros tipos que pueden ser de empresa, de industria o nacionales de industria.

a) La Ley Federal del Trabajo, prevé expresamente la cuestión relativa a la disputa por la titularidad del contrato colectivo de trabajo entre varios sindicatos gremiales. La regla está contenida en el párrafo tercero del artículo 43 de la Ley, que dice:

“Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emple trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa”.

La Ley ofrece para la solución del problema dos posibilidades. Una de ellas consiste en que los sindicatos gremiales peticionarios se pongan de acuerdo entre sí, a fin de que el contrato colectivo de trabajo abarque en su extensión y aplicación a todos los trabajadores de las diferentes profesiones, oficios o especialidades agrupados en cada uno de los sindicatos firmantes.

Esta solución de la Ley es ventajosa tanto para el patrono que resuelve en un solo acto la regulación de la totalidad de las relaciones laborales en la empresa, como para los propios sindicatos gremiales coaligados, en virtud de que esta coalición los inviste de mayor fuerza frente al patrono para obtener mejores condiciones de trabajo.

En cuanto al ejercicio de las acciones que derivan del propio contrato, creemos que cada uno de los sindicatos gremiales firmantes del pacto colectivo tiene derecho para ejercitar las que corresponden a los intereses de la profesión, oficio o especialidad que representen.

En cuanto al derecho para solicitar la revisión, ésta sólo procede cuando la solicitud la hagan el conjunto de sindicatos firmantes, o bien los sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento, por lo menos, de la totalidad del o de los sindicatos que lo hubieren celebrado, atento a lo

dispuesto por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado, en los términos siguientes: Si lo piden los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Si lo piden los patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los afectados por el contrato. La solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta días antes del vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata.

Para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del artículo 45”.

El problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajos reviste otra modalidad, cuando los sindicatos peticionarios no se ponen de acuerdo entre sí para lograr un solo contrato.

En este caso la solución está contenida en el ya citado párrafo tercero del artículo 43. De aquí deriva la posibilidad de que el patrono se vea obligado a celebrar tantos contratos colectivos como sindicatos gremiales tenga con trabajadores dentro de empresa.

La solución anterior tiene como consecuencia que el patrón deberá manejar varias relaciones colectivas en forma simultánea, y que, desde el punto de vista de los sindicatos gremiales exista una permanente rivalidad a fin de obtener, cada uno, las mejores prestaciones para sus trabajadores agremiados.

Esta situación se complica porque, generalmente, la

entrada en vigor de cada uno de los contratos es fecha distinta, lo que ocasiona que la revisión de los mismos deba hacerse también en épocas diferentes, lo que tiene importancia sobre todo en conexión con emplazamiento de huelga por revisión de los contratos, problema que será estudiado en el capítulo siguiente.

b) La segunda hipótesis que pretende examinarse y que ya quedó planteada en este punto, consiste en que, entre los sindicatos gremiales aspirantes a la titularidad del contrato colectivo, existan dos o más gremios de trabajadores pertenecientes a una sola especialidad, oficio o profesión.

Por aplicación analógica del artículo 43 creemos que, en este caso, un solo sindicato gremial deberá ser el legítimo representante de los intereses de la profesión. Por lo tanto el sindicato gremial mayoritario de una profesión deberá desplazar a los restantes.

Este criterio deriva del principio de la soberanía de los grupos mayoritarios que se derivan tanto del artículo 43 como de otras disposiciones similares o análogas contenidas en la Ley Laboral.

c) La tercera hipótesis planteada supone la concurrencia frente a un patrón de uno o varios sindicatos gremiales frente al sindicato de empresa, de industria o nacionales de industria.

Aunque no existen disposiciones expresas en la Ley sobre este problema, pensamos que una correcta interpretación del artículo 43 conduciría a afirmar lo siguiente:

Los sindicatos gremiales tienen la titularidad a que se refiere el tercer párrafo del artículo 43, tal como quedó definido en el párrafo b), por lo que respecta a la categoría profesional que representan. Esto es, el patrono está obligado a la firma de un contrato colectivo con el sindicato de empresa, industria o nacional de industria, respecto de un sector de los trabajadores de la empresa afiliados a dichos sindicatos, y uno o varios contratos colectivos con el o los

sindicatos gremiales de acuerdo con las conclusiones apuntadas en el párrafo anterior.

Esta situación es la que, además, prevalece en la práctica, pudiendo citarse el ejemplo de las empresas de Aviación que tienen celebrados varios contratos colectivos, uno de ellos con la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores "A.S.P.A.", que es un sindicato gremial, y con sindicatos de otros tipos.

Pensamos también que la solución propuesta puede y debe funcionar en el caso de que el sindicato gremial sea el sindicato mayoritario respecto de una categoría profesional, porque si un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria tiene afiliados en su seno a la mayoría de trabajadores de una misma profesión entre los que prestan servicios al patrono, el sindicato gremial respectivo deberá quedar desplazado y sin acceso a la titularidad solicitada. Esto es, si en una empresa el sindicato de la misma agrupa a cien carpinteros, mientras el sindicato gremial de carpinteros tiene sólo cincuenta, este último no tiene derecho a la titularidad en materia de contrato colectivo.

6.—CONTENIDO Y EXTENSION DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO POR UN SINDICATO GREMIAL.

Finalmente, cabe hacer una consideración sobre el contenido, aplicación y extensión de un contrato colectivo de trabajo celebrado por un patrono y un sindicato gremial.

En este aspecto, las normas generales de la Ley son las siguientes:

a) En cuanto al contenido, siguiendo lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe ceñirse a las fracciones del texto, es decir, deberá fijar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

b) La aplicación deberá hacerse respecto de los sujetos establecidos en el propio contrato y su extensión com-

prenderá no sólo a los trabajadores-miembros del sindicato pactante, sino también a los demás trabajadores de la profesión, especialidad u oficio. Esta interpretación deriva de lo establecido en la primera parte del artículo 48 de la Ley, pero queda restringido solamente al sector profesional, en virtud de que el contrato colectivo de trabajo a que se hace mérito no contempla ni puede contemplar los problemas laborales de toda la empresa o de toda la comunidad laboral.

Tampoco es procedente la extensión de este contrato colectivo a trabajadores de la empresa colocados en otros oficios, profesionales o especialidades, puesto que en este caso no podría tener aplicación el principio Constitucional de la fracción VII del artículo 123 de la Carta Magna, por que no se satisfacen en la especie el extremo de igualdad dispuesto a que se refiere el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los presupuestos para la procedencia de la acción de nivelación de salarios.

CAPITULO III

EL SINDICATO GREMIAL Y LA HUELGA

- 1.—El concepto de huelga.**
- 2.—La titularidad del derecho de huelga.**
- 3.—La mayoría en la huelga.**
- 4.—La huelga del sindicato gremial.**

En el presente capítulo trataremos de examinar los diferentes problemas que se suscitan en los casos en que el derecho de huelga es ejercitado por trabajadores que pertenezcan a un sindicato gremial.

Para este efecto debemos partir de las nociones que en torno a la huelga como institución jurídica se desprenden de los textos de la Ley, de la jurisprudencia y de la doctrina más comunmente aceptada. Es decir, no se hará un estudio de tipo general sobre la huelga sino que sólo se harán las aplicaciones de conceptos ya firmes sobre los casos particulares que se plantean con motivo de la presencia del sindicato o sindicatos gremiales que pretendan ejercitar este derecho.

1.—EL CONCEPTO DE HUELGA.

La huelga es, en nuestra legislación, atendiendo la definición que ofrece la Ley en su artículo 259.

“La suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.

A su vez, la coalición no es más que un acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para actuar en defensa de sus intereses comunes, según lo establece el artículo 258. El mismo numeral nos señala que, en materia de huelga, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente.

La Ley del Trabajo, al reglamentar las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, ha establecido los

requisitos de fondo y forma para la procedencia de la huelga y ha establecido también las finalidades que la misma debe perseguir para su validez jurídica y eficacia práctica.

Si reuniéramos los diversos elementos para tipificar el concepto de huelga podríamos afirmar siguiendo las ideas expresadas por el Maestro Mario de la Cueva, que dice:

“La huelga es el ejercicio de la facultad, legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las emprsas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos”. (1)

2.—LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

De acuerdo con la definición transcrita en el punto anterior, la huelga es un derecho cuyo titular es o debe ser, invariablemente, la mayoría obrera coaligada o bien, dicho de otro modo, el titular del derecho de huelga es la coalición mayoritaria.

Ahora bien, dicha coalición mayoritaria debe estar integrada por trabajadores de la empresa o negociación respectiva, y debe ser mayoritaria respecto de la totalidad de trabajadores que prestan sus servicios al patrono. Lo anterior deriva del texto de la fracción segunda del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Para declarar una huelga se requiere:

I.—Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta Ley;

II.—Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la junta del escrito a que se refiere la fracción II del artículo siguiente, y

III.—Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta Ley”.

(1) MARIO DE LA CUEVA.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Tomo II.—Pág. 788.

Por otra parte, la huelga es un derecho colectivo y no una suma o yuxtaposición de derechos individuales, según lo reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Ejecutoria pronunciada 3966/61 Compañía Mexicana Productora de Papel y Derivados, S. A. resuelto el 16 de octubre de 1961.

“Huelga.—Calificación de la naturaleza individual o colectiva de las acciones intentadas por los trabajadores.—Si en un incidente de calificación de una huelga no se estudia por la junta responsable, si las acciones intentadas por los trabajadores son de naturaleza individual o colectiva, tal hecho no implica una violación de garantías, ya que es inconcuso que desde el planteamiento del conflicto se trató de una acción colectiva, pues su carácter lo da el interés general, el acto multilateral de un grupo de trabajadores y el acuerdo a que éstos lleguen en la defensa que se propongan realizar de intereses comunes, que aun cuando puedan expresarse individualmente su fuerza deriva de la acción conjunta que se realice a fin de obtener el cumplimiento de obligaciones que les son debidas”.

Lo anterior ha sido magistralmente explicado por el Maestro Mario de la Cueva, que define el concepto de mayoría de la manera siguiente:

“Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres”. (2)

El mismo profesor llega a la conclusión que el derecho de huelga corresponde:

a) Los trabajadores sin distinción de libres o sindicalizados, porque el derecho de huelga no es un derecho sindical.

b) La mayoría debe existir respecto de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

c) Los huelguistas deberán ser trabajadores al servi-

(2) MARIO DE LA CUEVA.—Obra citada.—Tomo II.—Pág. 802.

cio del patrono, debiendo considerarse para este efecto como trabajadores, quienes hayan sido despedidos por el patrono después de la presentación ante la Junta del emplazamiento a la huelga.

d) No son computables para los efectos de la determinación de la mayoría, de acuerdo con el Maestro J. Jesús Castorena los siguientes:

a) No concurren a integrar la mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea, las que en un momento dado pueden hacer valer la preferencia que otorga el artículo 111 fracción I de la Ley;

b) Tampoco concurren a integrar la mayoría, aquellos trabajadores contratados por el patrono después de plantearse el conflicto por los trabajadores;

c) En cambio, los trabajadores separados por el patrono después que su exclusión fue intencionada;

d) De la misma manera, aquellos trabajadores a los que se aplicó la exclusión son tomados en cuenta, si siguen prestando servicios hasta el momento de estallar la huelga". (3)

Igualmente deben quedar excluidos de la totalidad los altos empleados, a que se refiere el párrafo II del artículo 4o. de la Ley; los empleados de confianza, que generalmente están excluidos de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores eventuales, los familiares del patrono, no obstante la opinión en contrario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los aprendices de conformidad con la siguiente tesis sostenida por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en resolución de 29 de abril de 1947, Exp. Núm. 249, Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería Vs. Calcetería Fina Rex, S A. estableció:

"Es cierto que el contrato de aprendizaje, de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo igualmente con la jurisprudencia, tanto de la H. Suprema Corte de

(3) J. JESUS CASTORENA.—Tratado de Derecho Obrero.—Pág. 721.

Justicia de la Nación, como de las autoridades del trabajo, es un contrato de trabajo, y que los aprendices están sujetos a la legislación de trabajo, pero el contrato de trabajo de esas personas está sujeto a modalidades especiales: El contrato de aprendizaje se encuentra definido por el artículo 218 de nuestra Ley y "es aquel en virtud del cual se compromete el aprendiz a prestar sus servicios personales, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", definición que está demostrando que la finalidad principal del contrato de aprendizaje es la enseñanza que recibe el aprendiz en un arte u oficio y que, en realidad, los servicios que presta son un medio para conseguir el aprendizaje, pero como quiera que el aprendiz presta un servicio en beneficio del empresario como dicho servicio necesita estar sujeto al mismo elemento de dirección que existe en todo contrato de trabajo y como el aprendiz, por otra parte, además de la enseñanza, obtiene una retribución, la legislación le ha sometido, en términos generales, al régimen de las relaciones de trabajo. La característica apuntada la distingue, sin embargo, del contrato normal de trabajo y por eso se encuentran en el artículo 223 de la Ley, las obligaciones del aprendiz, las cuales se relacionan con la finalidad del contrato; por ejemplo en la fracción primera se habla de la obligación y cuidado que debe tener el aprendiz en el desempeño del trabajo y en la fracción sexta del esfuerzo que debe desarrollar a fin de procurar la mayor economía para el patrono o maestro, pero es especialmente la fracción tercera la que coloca al aprendiz en una situación especial, pues por su carácter de aprendiz debe guardar al maestro y al patrono respeto y consideración, esto es, la posición del aprendiz no es la de un simple trabajador, sino de quien está recibiendo un servicio, que es precisamente el aprendizaje, servicio que aprovechará más adelante cuando sea trabajador. Las consideraciones hechas demuestran que no es posible aceptar que los aprendices, en razón de la relación personal en que están frente al empresario o maestro, puedan ir a una lucha contra el empresario, como es el caso de la huelga, porque se rompería la armonía y faltaría al respeto y consideración que deben al mismo maestro y patrono, ni se entiende que los aprendices, cuya finalidad es recibir enseñanza, pudieran enfrentarse al patrono para obligarle a que se les conceda mayores beneficios económicos, finalidad que no corresponde a su posición en la empresa, la cual, como se ha repetido insistentemente, es para recibir enseñanza". (4)

Estas exclusiones han sido confirmadas por numerosas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

(4) MARIO DE LA CUEVA.—Obra citada.—Tomo II. Pág. 790.

3.—LA MAYORIA EN LA HUELGA.

La determinación de la mayoría en materia de huelga es esencial, puesto que de no existir la mayoría de los trabajadores en favor de la huelga, ésta deberá ser declarada inexistente, atento a lo dispuesto por el artículo 264 en su fracción II que dice que para declarar la huelga se requiere:

“Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción segunda del artículo siguiente”.

En relación con el artículo 269 del mismo ordenamiento que dice:

“Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia:

- I.—Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él.
- II.—Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo salvo caso de fuerza mayor.
- III.—Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo cinco Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y,
- IV.—Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él”.

Aunque se ha discutido mucho cuál debe ser el momen-

to procesal en que debe determinarse la mayoría, para todos los efectos mencionados, creemos que este momento debe ser dentro del llamado incidente de calificación de la huelga, que debe ser sustanciado después de estallada la huelga, atento a lo dispuesto por el artículo 269 ya citado, que exige a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores declare, de oficio o a petición de parte, que no existe el estado de huelga, si se reúnen los presupuestos contenidos en el propio artículo.

En consecuencia creemos que la coalición que ejercite el derecho de huelga deberá cuidar el aspecto de la mayoría que será determinada en la diligencia del recuento dentro del proceso de calificación después de estallada la huelga.

4.—LA HUELGA DEL SINDICATO GREMIAL.

Todo lo anterior nos hace concluir que la situación del sindicato gremial en materia de huelga tiene características especiales que ameritan un estudio.

Para este efecto podemos señalar el planteamiento de los siguientes casos concretos:

a) Un sindicato gremial único dentro de la empresa pretende la celebración del contrato colectivo.

b) Varios sindicatos gremiales se ponen de acuerdo entre sí para exigir el contrato colectivo de trabajo por medio de la huelga.

c) Varios sindicatos gremiales no se ponen de acuerdo entre sí y pretenden cada uno obtener su respectivo contrato colectivo de trabajo.

d) Uno o varios sindicatos gremiales coexisten en la empresa con un sindicato de empresa, o un sindicato de industria o un sindicato nacional de industria que ya tiene firmado un contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, pasaremos al análisis de cada una de las diversas situaciones planteadas. En este análisis se parte

de la hipótesis de que todos los sindicatos están debidamente registrados y que son titulares del derecho a la celebración de un contrato colectivo, de acuerdo con la aplicación de las normas que rigen esta materia y que han quedado precisadas en el capítulo anterior.

a) En el caso propuesto pueden a su vez distinguirse dos posibilidades: la primera consiste en que el sindicato gremial único tiene afiliados a la mayoría de los trabajadores de la profesión. En tales condiciones es presumible que el sindicato único, pueda lograr el acuerdo de la mayoría de trabajadores en el momento del recuento, por lo que, en este aspecto, la huelga no podrá ser declarada inexistente por falta de mayoría.

El segundo aspecto de la cuestión implica que el sindicato gremial único dentro de la empresa no tiene afiliados a la mayoría de los trabajadores de la profesión que prestan sus servicios al patrón. Creemos que en este caso si el sindicato gremial emplaza a huelga es difícil que pueda contar con la mayoría de los trabajadores de la profesión, de manera que existe el riesgo de que, en el recuento, pueda ser declarada la huelga inexistente.

Esta circunstancia coloca a un sindicato gremial único en notoria desventaja por lo que se refiere al ejercicio del derecho de huelga.

b) En el presente caso, la coalición de varios sindicatos gremiales, cada uno representante de los intereses de las distintas profesiones dentro de la empresa, pretendiendo la firma de un contrato colectivo de trabajo único, ofrece amplias posibilidades de acción, puesto que, en la mayor parte de los casos, es probable que la coalición formada para efectos de huelga sí sea mayoritaria respecto de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

c) Si varios sindicatos gremiales cada uno de ellos representante de las diversas profesiones, intenta en forma separada el emplazamiento de huelga para lograr la firma del contrato colectivo de trabajo, se está en el grave riesgo

de que ninguno de los sindicatos emplazantes pueda alcanzar la mayoría requerida, por lo que, en la práctica, el uso de la huelga en estos casos es particularmente peligroso para los trabajadores.

d) Por lo que respecta a la coexistencia de uno o varios sindicatos gremiales junto con un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria que ya tenga celebrado un contrato colectivo de trabajo, la situación de los sindicatos gremiales es precaria para los efectos de la huelga, salvo el caso de que un sindicato gremial único, sea mayoritario en la empresa, o bien que el conjunto de sindicatos formen una coalición mayoritaria.

El breve análisis de los casos anteriores nos lleva a la conclusión de que la forma conocida con el nombre de sindicato gremial a que se refiere la fracción I del artículo 233, ofrece ciertas desventajas para los trabajadores, particularmente en lo relativo al ejercicio del derecho de huelga.

Esta circunstancia ha determinado que, históricamente pueda constatarse que en los últimos tiempos haya habido una sensible declinación de los sindicatos gremiales que se han ido transformando en grandes sindicatos de empresa, en sindicatos de industria y nacionales de industria, mediante la integración de varios sindicatos gremiales de diversas profesiones, oficios o especialidades que tienen en común el hecho de que sus miembros presten sus servicios a grandes empresas o en una rama industrial.

A manera de ejemplo, podemos citar el caso de la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México. Durante el primer cuarto del presente siglo había en esta empresa numerosos sindicatos gremiales, tales como la unión de telegrafistas, la hermandad de maquinistas, la unión de fogoneros, varias uniones de mecánicos, de caldereros, de paileeros, de personal de oficinas y otros más. Los diversos problemas derivados de la pluralidad de sindicatos gremiales y de sus relaciones laborales, determinaron la fusión de to-

dos ellos en un gran sindicato nacional de industria como lo es el Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, que mantiene relaciones con las respectivas empresas ferroviarias mediante sendos contratos colectivos de trabajo. (5)

(5) MARCELO N. RODEA.—Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero.

CAPTULO IV

EL SINDICATO GREMIAL DENTRO DEL MOVIMIENTO OBRERO

- 1.—Las finalidades del sindicato gremial.**
- 2.—Los sindicatos gremiales, en la integración de los Tribunales de Trabajo.**
- 3.—El sindicato gremial y la fijación de los salarios mínimos.**
- 4.—El sindicato gremial y la participación de utilidades.**
- 5.—El sindicato gremial y la integración del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

Los sindicatos gremiales tienen una trayectoria antigua dentro del desarrollo del movimiento obrero organizado. Los primeros sindicatos, de hecho y de derecho que se constituyeron para la lucha social que originó la formación de las instituciones del derecho del trabajo moderno, fueron los sindicatos gremiales, que han llegado hasta nuestros días con las características legales que han quedado señaladas en los capítulos anteriores.

1.—LAS FINALIDADES DEL SINDICATO GREMIAL.

Los actuales sindicatos gremiales forman parte del movimiento obrero organizado, aunque dentro del mismo constituyen una minoría, en virtud de que las grandes masas de la clase trabajadora han formado grandes sindicatos de empresas, como los sindicatos de trabajadores petroleros, telefonistas, ferrocarrileros, del Seguro Social y otras grandes empresas, o bien han formado los grandes sindicatos industriales o nacionales de industria, como lo son los sindicatos de mineros y metalúrgicos, trabajadores textiles y otros más.

A su vez, los sindicatos mexicanos, cualquiera que sea el tipo en que se hayan constituido, pueden formar sus respectivas Federaciones y Confederaciones, de acuerdo con lo establecido en los artículos 255 a 257 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, es menester recordar que las finalidades del sindicato en particular y del movimiento obrero organizado en general son dos: una finalidad inmediata con-

siste en la gestión constante para la mejoría de las condiciones de trabajo de sus respectivos miembros, lo cual se logra, fundamentalmente, mediante la celebración de los contratos colectivos de trabajo, la vigilancia de su cumplimiento, las gestiones para su modificación o revisión, y también con el patrocinio de los derechos de los trabajadores afiliados, usando todos los medios legales, tanto frente al patrón como ante las autoridades del trabajo, particularmente en los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta finalidad es amplísima y responde al concepto mismo del sindicato, tal como está delineado por el legislador en el artículo 232, cuando afirma que la finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

Pero existe otra finalidad, que ha sido reconocida por casi todos los estudiosos en los problemas sindicales. Esta segunda finalidad es igualmente importante y consiste en que el movimiento obrero organizado constituye necesariamente una gran fuerza de presión en la vida social, que puede y debe ser aprovechada para construcción de una nueva sociedad establecida sobre bases más justas.

En este sentido, los sindicatos han elaborado diversas doctrinas sociales o han hecho suyas diversas ideologías, a fin de darle un sentido a la lucha sindical.

En este aspecto, los sindicatos y las grandes organizaciones sindicales nacionales e internacionales, pueden quedar comprendidas dentro de tesis diferentes que van desde la idea de una colaboración de clases hasta la de la intensificación de la lucha social para abolir los sistemas capitalistas de producción e implantar la sociedad socialista.

Desde un punto de vista puramente legal podemos decir, en cuanto a esta segunda finalidad, que el derecho mexicano no la prohíbe, ésto es, los trabajadores organizados pueden perseguir las metas de una transformación social, a condición de que se empleen para ello los medios lícitos reconocidos por la Ley, también de que las metas propuestas no estén en contradicción con los fundamentos Constitucionales de

Estado Mexicano, ésto es, el movimiento obrero mexicano puede actuar con toda libertad dentro del molde dado por las leyes e inclusive, pretender una transformación del régimen jurídico político de la Nación, usando los medios leda la propia Constitución, que reconoce, en su artículo 39, que dice:

“La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su Gobierno”.

Y los artículos 135 y 136, que a la letra dicen:

“Artículo 135.—La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las Legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las Legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas”.

“Artículo 136.—Esta Constitución no perderá su fuerza y vigor, aun cuando por alguna rebelión se interrumpa su observancia. En caso de que por cualquier trastorno público se establezca un Gobierno contrario a los principios que ella sanciona, tan luego como el pueblo recobre su libertad se restablecerá su observancia, y con arreglo a ella y a las leyes que en su virtud se hubieren expedido, serán juzgados, así los que hubieren figurado en el Gobierno emanado de la rebelión, como los que hubieren cooperado a ésta”.

Dentro de este mismo orden de ideas, uno de los medios legales de actuación de los sindicatos en la vida pública es la participación de los mismos en la integración de algunos organismos del Estado, como las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Nacional y Regionales para la fijación de los salarios mínimos, la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades en las empresas, y en la integración de los órganos directivos del Instituto Mexicano del Seguro Social,

como la Asamblea General y el Consejo Técnico de dicha Institución.

A la luz de las ideas antes mencionadas pretendemos examinar el papel que desempeña el sindicato gremial dentro de las tareas sindicales permitidas por la ley.

2.—LOS SINDICATOS GREMIALES EN LA INTEGRACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

En primer término debemos considerar la integración de los Tribunales de Trabajo. Estos, por disposición Constitucional deben formarse con la participación de un representante del Gobierno, uno del Capital y uno del Trabajo.

Para los efectos anteriores la Ley ha establecido un procedimiento que está señalado en los artículos 367 a 401 del Código Laboral. Para los efectos de la elección de representantes obreros, tienen ingerencia, de acuerdo con los artículos 369 y 372, las agrupaciones de trabajadores debidamente registradas, sin distinción del tipo a que pertenezcan, esto es, pueden concurrir como electores los sindicatos gremiales, los de empresa, los de industria, los nacionales de industria y los de oficios varios.

Los votos de los delegados electores tienen un valor desigual, en relación al número de trabajadores que representen, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 374.

Lo anterior significa que el resultado de la elección está determinado no por el número de votos de los delegados electores, sino por lo que cada voto significa numéricamente en cuanto a la cantidad de trabajadores representados por su respectivo elector.

De aquí resulta que los representantes electos ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje representan a los sindicatos mayoritarios dentro de la clase obrera.

En virtud de que, como se ha afirmado antes, los sindicatos gremiales suelen ser minoritarios dentro de las di-

versas ramas de la industria, sucede también que no tiene oportunidad de influir en este tipo de decisiones.

Para ilustrar las ideas anteriormente expuestas, nos permitimos examinar la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

a) De acuerdo con la convocatoria por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y publicado en el Diario Oficial de la Federación del día diez de octubre de 1966, la citada Junta se integra por catorce grupos especiales, que a continuación se mencionan haciendo consideración de su representación obrera:

Grupo Especial Número Uno.

“Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Trenistas de caminos. Trenistas patieros. Similares de tripulantes de Locomotora. Oficinistas en general. Generencia General.—Todos los funcionarios y oficiales, excepto los que se asignan al Grupo Cuatro”.

Comentario: la representación obrera es el resultado de la elección del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Cabe aclarar que dentro de este grupo se ventilan los problemas de Aviación, en donde está la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.), que es un sindicato gremial muy poderoso y que, sin embargo, es minoritario y queda sin oportunidad de influir de manera decisiva en la designación de representante obrero.

Grupo Especial Número Dos.

Patronos y trabajadores de otros ferrocarriles. Patronos y trabajadores de transportes aéreos, excepto los que ya estuvieron incluidos en algún otro Grupo. De Ferrocarriles Nacionales de México, las siguientes especialidades: Conductores de express, Auditores de trenes. De la rama de alambre: Despachadores, Telegrafistas, Jefes de Estación, Celadores electricistas, Electricistas y similares”.

Comentario: la representación obrera es el resultado de la elección del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Cabe aclarar que dentro de este grupo se ventilan los problemas de Aviación, en donde está la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.), que es un sindicato gremial muy poderosos y que, sin embargo, es minoritario y queda sin oportunidad de influir de manera decisiva en la designación de representante obrero.

Grupo Especial Número Tres.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Transportes marítimos y fluviales.—Transportes terrestres sujetos a contrato o concesión Federal. Patronos y trabajadores que desarrollan maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o Transbordo en Zona Federal.

Quedan excluidos de este Grupo los patronos y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguno de los grupos especiales a que se contrae esta convocatoria”.

Comentario: la representación obrera procede de la elección de sindicatos industriales, aunque en esta rama existen algunos sindicatos gremiales importantes.

Grupo Especial Número Cuatro.

“Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Todas las especialidades de Fuerza Motriz y Maquinaria incluyendo los auxiliares de almacenes, plantas de recuperación de materiales, excepto oficinistas. Todo el personal sujeto a las prevenciones particulares de vía y conexos. Express, excepto oficinistas y conductores de express. Personal de coches, dormitorios y especiales, carretilleros, estibadores, vigilantes, funcionarios y oficiales que correspondan a las especialidades asignadas a este Grupo Todo el personal no especificado en esta convocatoria”.

Comentario: la representación obrera es el resultado de la elección del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Cabe aclarar que dentro de este grupo se ventilan los problemas de Aviación, en donde está la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.), que es un sindicato gremial muy poderosos y que, sin embargo, es minoritario y queda sin oportunidad de influir de manera decisiva en la designación de representante obrero.

Grupo Especial Número Tres.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Transportes marítimos y fluviales.—Transportes terrestres sujetos a contrato o concesión Federal. Patronos y trabajadores que desarrollan maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje o Transbordo en Zona Federal.

Quedan excluidos de este Grupo los patronos y trabajadores que desarrollen actividades análogas a las anteriores y que estén consideradas en alguno de los grupos especiales a que se contrae esta convocatoria”.

Comentario: la representación obrera procede de la elección de sindicatos industriales, aunque en esta rama existen algunos sindicatos gremiales importantes.

Grupo Especial Número Cuatro.

“Ferrocarriles Nacionales de México y sus trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Todas las especialidades de Fuerza Motriz y Maquinaria incluyendo los auxiliares de almacenes, plantas de recuperación de materiales, excepto oficinistas. Todo el personal sujeto a las prevenciones particulares de vía y conexos. Express, excepto oficinistas y conductores de express. Personal de coches, dormitorios y especiales, carretilleros, estibadores, vigilantes, funcionarios y oficiales que correspondan a las especialidades asignadas a este Grupo Todo el personal no especificado en esta convocatoria”.

Comentario: la representación obrera es el resultado de la elección del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Cabe aclarar que dentro de este grupo se ventilan los problemas de aviación, en donde está la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (A.S.P.A.), que es un sindicato gremial muy poderoso y que, sin embargo, es minoritario y queda sin oportunidad de influir de manera decisiva en la designación de representante obrero.

Grupo Especial Número Cinco.

“Patronos y trabajadores de la industria eléctrica. Patronos y trabajadores de empresas de comunicaciones eléctricas que operen por contrato o concesión Federal, tales como cables, teléfonos, radiodifusoras, televisoras y otras similares”.

Comentario: La representación obrera proviene de la elección hecha por sindicatos de industria, nacionales de industria o de empresa”.

Grupo Especial Número Seis.

“Patronos y trabajadores de la industria textil en todas las ramas, en fábricas o empresas cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos industriales constituidos por secciones sindicales. Se excluyen de este Grupo los patronos y trabajadores comprendidos dentro del Grupo Número Ocho”.

Comentario: La representación obrera es producto de elección hecha por sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria, aunque en esta rama existen algunos sindicatos gremiales importantes.

Grupo Especial Número Siete.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria de hidro-carburos, en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de con-

ducción, almacenamiento, en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas; así como lo referente a las agencias de ventas en todos sus conflictos. Industria petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente, por este Grupo Número Siete y por el Número Doce”.

Comentario: la representación obrera proviene de la elección hecha por sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria.

Grupo Especial Número Ocho.

“Patronos y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas o empresas cuyos trabajadores estén organizados en sindicatos gremiales y de empresa.

Patronos y trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, en fábricas o empresas cuyos trabajadores sean miembros de sindicatos industriales, no organizados a base de secciones sindicales”.

Comentario: En este grupo se mencionan a los sindicatos gremiales de la rama textil pero concurren con sindicatos de empresa o industriales. La designación ha sido determinada por la intervención de estos últimos.

Grupo Especial Número Nueve.

“Patronos y trabajadores relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social”.

Comentario: la representación obrera está decidida por el sindicato de trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Grupo Especial Número Diez.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria azucarera, industria hulera, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más

de una entidad federativa, (contrato ley) salvo los comprendidos en algún otro Grupo. Conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, con excepción de los incluidos en otro Grupo. Empresas de la industria papelera que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieran incluidas en algún otro Grupo”.

Comentario: la representación obrera queda determinada por la intervención de grandes sindicatos nacionales de industria, de industria o de empresa.

Grupo Especial Número Once.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: industria cinematográfica, producción, distribución, exhibición.—Conflictos de los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.—Cooperativas, a excepción de las minas y transportes. Unión Forestal de Jalisco y Colima, S. A., Empresas aserradoras de concesión federal.—Fomento Industrial y agrícola.—Cía. Exportadora e Importadora Mexicana, S. A., en liquidación.—Cía. Nacional de Subsistencias Populares, S. A.—Laboratorios e industria química, cuyas empresas actúen en virtud de un contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizadas por Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieren incluidas en algún otro Grupo”.

Comentario: Los sindicatos gremiales no son de consideración en las ramas de este Grupo.

Grupo Especial Número Doce.

“Patronos y trabajadores dedicados a las siguientes actividades: Industria de Hidro-carbuos, en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción, almacenamiento, en las ramas de distribución y

transporte marítimo y fluvial, en las ramas no especializadas y en empresas que le sean conexas; así como lo referente a las agencias de venta de todos sus conflictos. Industria Petroquímica. Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos, indistintamente por este Grupo y por el Número Siete”.

Comentario: la representación obrera está determinada por grandes sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria.

Grupo Especial Número Trece.

“Patronos y trabajadores de la Industria Minera y actividades que le sean conexas. Industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos. Industria del Cemento”.

Comentario: la representación obrera corresponde al sindicato nacional de trabajadores mineros, metalúrgicos y similares de la República Mexicana.

Grupo Especial Número Catorce

“Patronos y trabajadores de las siguientes empresas: Empresas que se dediquen a la producción de sosa, sales y sodios. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal o industrias que le sean conexas, con exclusión de las comprendidas en algún otro Grupo. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, excepto las que ya estuvieren incluidas en algún otro Grupo.

La clasificación definitiva que antecede, incluye las peticiones de las agrupaciones obreras y patronales interesadas, formuladas en los términos del artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo”.

Comentario: La representación obrera está determinada por sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria.

b) Por lo que respecta a la integración de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, debemos observar que está dividida en ocho grupos especiales, de acuerdo con la convocatoria respectiva para los años de 1967 y 1968.

Del examen de las materias reservadas a cada uno de los Grupos Especiales se desprende que en cada Grupo están incluidas diversas actividades de trabajo, dentro de las cuales existen formados diversos sindicatos gremiales.

Esto podría significar que en la elección de la representación obrera ante la Junta, los sindicatos gremiales pudieran influir decisivamente en la designación de representantes.

No es así, sin embargo. En una investigación personal llevada a cabo en el propio Tribunal Obrero nos encontramos con que la representación obrera en cada uno de los Ocho Grupos proviene de las elecciones en las que tienen un predominio absoluto diversos sindicatos de empresa de industria y nacionales de industria, casi todos ellos pertenecientes a la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, organización que, a su vez, se encuentra afiliada a la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.).

Creemos que la representación obrera en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y las Municipales de Conciliación en los Estados se integra en forma similar a la anterior.

Todo lo examinado en este punto llegamos a la conclusión de que los sindicatos gremiales no obstante de que concurren a las elecciones respectivas carecen de una debida representación dentro de los Tribunales de Trabajo, debido a su carácter minoritario dentro del movimiento obrero organizado.

3.—EL SINDICATO GREMIAL Y LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La elección de representantes ante las Comisiones Nacional y Regionales para la fijación de los salarios mínimos se hace con la participación, por lo que respecta a representantes obreros, de los sindicatos de trabajadores, de conformidad con el artículo 401-F.

Como el sistema de votación es análogo al que se sigue para la elección de representantes obreros ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que nos hemos referido en el punto anterior, resulta que los sindicatos gremiales, que por regla general son minoritarios, tienen escaso o nulo poder de decisión en la elección, por las razones apuntadas.

4.—EL SINDICATO GREMIAL Y LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

En la formación de la Comisión Nacional de Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que quedó constituida el año de 1963, los representantes obreros que fueron alectos de conformidad a lo prescrito en el citado artículo 401-F, fueron designados por la decisión mayoritaria de sindicatos de industria o nacionales de industria agrupados, a su vez, en Federaciones y Confederaciones.

En la integración de esta Comisión Nacional carecieron de relevancia los sindicatos gremiales.

5.—EL SINDICATO GREMIAL Y LA INTEGRACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

En la integración de los organismos colegiados del Instituto Mexicano del Seguro Social, como lo son la Asamblea General del mismo, el Consejo Técnico y la Comisión de Vigilancia, a que se refiere el artículo 109 de la Ley del Seguro Social, pueden intervenir las organizaciones de trabajadores.

Por lo que se refiere a la Asamblea General que es la autoridad suprema de la institución, se integra, como representación obrera, por diez miembros designados por las organizaciones obreras mayoritarias, según las bases dadas mediante decretos del Ejecutivo Federal, de conformidad con las facultadas que le confiere el artículo 111 de la mencionada Ley.

De acuerdo con lo anterior, hasta la fecha la Asamblea General del Instituto Mexicano del Seguro Social ha quedado integrada, por lo que respecta a la representación obrera, con miembros designados por la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.), por la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), centrales dentro de las cuales es predominante la presencia de grandes sindicatos industriales, nacionales y federaciones estatales, por lo que puede considerarse que es exigua o nula la facultad de decisión por parte de los sindicatos gremiales.

CONCLUSIONES

- I.—El sindicato gremial es la forma más antigua de las diversas que puede revestir el sindicato moderno.
- II.—El sindicato gremial es, históricamente, el pionero de los sindicatos modernos, y es una prolongación de las antiguas asociaciones, hermandades o fraternidades de compañeros que surgieron dentro del régimen corporativo o gremial de la producción.
- III.—El desarrollo de la industria y de las empresas de producción de bienes y servicios ha determinado que la comunidad de trabajo en cada empresa sea cada vez más compleja y esté integrada por trabajadores de muy distintos oficios, profesiones o especialidades. En estas circunstancias, el interés de la clase obrera requiere que sus problemas laborales se resuelvan al nivel de empresas en su totalidad, al nivel de industria y, finalmente, a un nivel nacional.
- IV.—Por las razones anteriores pensamos que el tipo de sindicato gremial no puede satisfacer los requerimientos de la clase obrera, en virtud de que, por la naturaleza e integración del sindicato gremial, éste tiende a debilitar la fuerza que podrían obtener los trabajadores mediante la constitución de sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria.
- V.—En la realidad mexicana se observa una disminución de importancia en los sindicatos gremiales, y una evolución de los mismos hacia los tipos apuntados.
- VI.—Lo anterior no significa que la figura del sindicato

gremial, tal como aparece en la Ley Federal del Trabajo deba desaparecer, puesto que sería restringir el derecho de asociación profesional de los trabajadores, consagrados como garantía social en la fracción XVI de la parte "A" del artículo 123 Constitucional.

VII.—Pensamos que la evolución natural del movimiento obrero mexicano y, los escollos prácticos en la actuación de los sindicatos gremiales, los conduzcan al tránsito hacia las formas más avanzadas de sindicatos de empresa, de industria o nacional de industria.

VIII.—En materia de contratación colectiva, los sindicatos gremiales ofrecen algunos problemas teóricos y prácticos para resolver las cuestiones de titularidad.

IX.—Diversos sindicatos gremiales dentro de una empresa determinan la existencia de otros tantos contratos colectivos de trabajo y el tratamiento, por cuerda separada, de diversas relaciones de trabajo dentro de la comunidad obrera, lo cual ocasiona pugnas intergremiales en las que se persiguen los intereses particulares de los grupos, en detrimento de los intereses superiores de la comunidad de trabajo.

X.—En materia de huelga, el sindicato gremial, como coalición permanente, se encuentra, por regla general, en situación de desventaja frente al patrono, en virtud de que no siempre se puede lograr que la coalición sea mayoritaria, ya que la finalidad perseguida sólo atañe a los intereses del sector de trabajadores agrupados en razón de tener un mismo oficio, profesión o especialidad.

XI.—Por lo que se refiere a la participación de los sindicatos gremiales en la integración de Organos del Estado que fungen como autoridades de trabajo, o en organismos descentralizados, esta resulta en la práctica, totalmente irrelevante, en virtud de que la representación obrera en dichos órganos es el resultado de la decisión mayoritaria que proviene de los grandes sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria y de sus respectivas Federaciones y Con-

BIBLIOGRAFIA

- MARIO DE LA CUEVA.**—Derecho Mexicano del Trabajo.
- GUILLERMO CABANELLAS.**—Derecho Sindical y Corporativo.
- GUILLERMO CABANELLAS.**—Introducción al Estudio del Derecho Laboral.
- J. JESUS CASTORENA.**—Tratado de Derecho Obrero.
- PAUL PIC.**—Tratado Elemental de Legislación Industrial.
- ALFONSO LOPEZ APARICIO.**—El Movimiento Obrero en México.
- MARCELO N. RODEA.**—Historia del Movimiento Obrero Ferrocarrilero.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL SINDICATO GREMIAL

	Pág.
1.—Origen y naturaleza del sindicato gremial	25
2.—El sindicato gremial en nuestra legislación	31
3.—Problemas del sindicato gremial en las relaciones	34

CAPITULO II

EL SINDICATO GREMIAL Y LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.—La titularidad del contrato colectivo	40
2.—Pluralidad de industria	41
3.—Sindicato de empresa y sindicatos de industria o nacionales de industria	43
4.—Sindicatos de industria o nacionales de industria entre si	45
5.—La titularidad respecto del sindicato o sindicatos gremiales	45
6.—Contenido y extensión del contrato colectivo celebrado por un sindicato gremial	49