



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

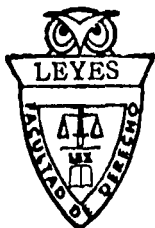
FACULTAD DE DERECHO

"LA DESAPARICION DEL SINDICATO"

T E S I S

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

MARIA DE LA LUZ SOCORRO ZAVALA RANGEL
DIRIGIDA POR: LIC. JUAN PABLO MORAN M.



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

2005



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.

Paginación Discontinua

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

**Mi creador, que me ha señalado
una misión en la vida.**

A MIS PADRES

**Que siendo el instrumento utilizado
por Dios, me dieron la vida que hace
posible el cumplimiento de esa misión.**

A MIS HERMANAS, HERMANOS Y SUS COMPAÑEROS.

**Por el gran apoyo, cariño y paciencia
que me han brindado.**

A MIS MAESTROS

**Por sus valiosas enseñanzas
y la formación que me dieron.**

A MI ASESOR

**Por esa paciencia infinita y
la sabiduría para guiarme en
la elaboración de este trabajo.**

INDICE

Introducción.	Página
Capítulo 1. Conceptos.	1
1.1 Derecho del Trabajo.	2
1.2 Relación de Trabajo Individual.	4
1.3 Elementos de la Relación de Trabajo Individual.	7
1.3.1 Elementos Subjetivos.	8
1.3.1.1 Trabajador.	8
1.3.1.2 Patrón.	10
1.3.2 Elementos Objetivos.	11
1.3.2.1 Trabajo Personal.	12
1.3.2.2 Subordinación.	13
1.3.2.3 Salario.	16
1.4 Contrato Individual de Trabajo.	19
1.5 Contrato Colectivo de Trabajo.	22
1.6 Relación de Trabajo Colectiva.	25
1.7 Sindicato.	26
1.8 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	29
1.9 Juntas de Conciliación y Arbitraje.	32
1.9.1 Junta de Conciliación y Arbitraje Federal.	33
1.9.2 Junta de Conciliación y Arbitraje Local.	33
1.10 Derecho Sindical.	36
1.10.1 La Libertad Sindical.	38
Capítulo II. Antecedentes Generales y Nacionales.	42
2.1 Los Gremios o Corporaciones.	42
2.2 La Revolución Francesa.	44
2.2.1 El Edicto de Turgot.	47

2.3 La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.	49
2.4 La Ley le Chapeller.	52
2.5 La Revolución Industrial.	53
2.5.1 El Desarrollo Sindical en el Siglo XIX.	55
2.5.2 Etapa de la Represión.	56
2.5.3 Etapa de la Tolerancia.	57
2.5.4 Etapa del Reconocimiento.	58
2.6 Las Tres Internacionales de 1864, 1889 y 1919.	59
2.7 Constitución del 5 de Febrero de 1857.	65
2.7.1 Artículo 9 de la Constitución de 1857.	67
2.7.2 La Primera Asociación en México de 1872.	68
2.8 El Código Penal de 1871.	70
2.8.1 Principios del Siglo XX.	71
2.9 Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.	72
2.9.1 La Ley de Agustín Millán de 1915.	75
2.10 La Constitución de 1917.	77
2.11 La Declaración de los Derechos Sociales.	78
2.11.1 Artículo 9 Constitucional.	80

Capítulo III. Marco Jurídico. 83

3.1 La Constitución Política.	83
3.1.1 Artículos aplicables.	84
3.2 La Ley Federal del Trabajo.	91
3.2.1 Integración del Sindicato.	92
3.2.1.1 Los Estatutos del Sindicato.	92
3.2.1.2 Finalidad del Sindicato.	96
3.2.1.3 Tipos de Sindicatos.	98
3.2.1.4 Derechos del Sindicato.	100
3.2.1.5 Obligaciones del Sindicato.	101
3.2.1.6 El Sindicato ante el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley.	102
3.2.1.7 La Disolución del Sindicato.	105

3.3	Jurisprudencia en relación al Sindicato.	105
3.4	Demás Leyes u Ordenamientos Aplicables.	110
Capítulo IV. Una propuesta, desaparición del sindicato.		117
4.1	La realidad del Sindicato.	117
4.1.1	Los Sindicatos Centros de Poder.	118
4.1.2	Los Sindicatos Blancos.	120
4.1.3	Los Sindicatos y la Violencia para Controlar a los Trabajadores.	121
4.1.4	La Cláusula de Exclusión, Medio de Represión.	122
4.1.5	Jurisprudencia en relación a la Cláusula de Exclusión.	126
4.1.6	No Existe Democracia en los Sindicatos.	129
4.1.7	La Politización de los Sindicatos.	130
4.2	Los Sindicatos Deben Desaparecer.	133
4.2.1	La Finalidad de la Desaparición del Sindicato.	134
Conclusiones.		140
Bibliografía.		142

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo y la libertad sindical son temas muy interesantes pero al mismo tiempo, difíciles de comprender, por lo tanto, sentimos inquietud y preocupación porque éstos están siendo rebasados por la falta de escrúpulos tanto de patronos como de líderes sindicales y por qué no, de las mismas autoridades del trabajo, generando con esto la pérdida progresiva de valores éticos y sociales. Consideramos que en el inicio del siglo XXI deberán corregirse estas deficiencias, aunque ahora se complica esta situación a la que ha sido llevado el sindicalismo por un neoliberalismo devastador, el cual ha querido reducir al contrato colectivo a su mínima expresión o a su desaparición total. Pero mientras esto sucede, a algunos de estos contratos se les han derogado importantes cláusulas significando esto la pérdida de prestaciones ganadas antes del señalado neoliberalismo. De esta manera, lo que en la actualidad impera es la simulación, la antidemocracia, la libertad sindical condicionada y violentada, con la anuencia de la gran mayoría de los líderes sindicales, los cuales se ponen incondicionalmente al servicio de este sistema.

Es evidente que estos señores no quieren perder su cuota de poder. Estas y otras razones, nos inclinan a optar por el tema, "La Desaparición del sindicato", es decir, se propone en este tema que el sindicalismo vuelva a sus orígenes y si esto no fuera posible, lo mejor será su desaparición.

El sindicalismo se hace necesario cuando sus fines son bien encausados para lo que fueron creados, de lo contrario puede ser nefasto cuando esos fines son utilizados en perjuicio de los trabajadores.

En la realización de este trabajo incluimos cuatro capítulos, El primer capítulo de Conceptos, el segundo de Antecedentes, el tercero constituye el Marco Jurídico y el cuarto y último Una Propuesta, la Desaparición del Sindicato.

El capítulo de Conceptos es esencial para la mejor comprensión del tema y está integrado de la siguiente forma:

Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo Individual, Contrato Individual de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Relación de Trabajo Colectivo, Sindicato, la Secretaría del Abajo y Previsión Social, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Derecho Sindical.

El capítulo de Antecedentes Generales y Nacionales.

Dentro de los Antecedentes Generales tenemos:

Los gremios, La Revolución Francesa, el Edicto de Turgot, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, la Ley le Chapelier, la Revolución Industrial el Desarrollo Sindical en el Siglo XIX, las Tres Internacionales de 1864, 1889 y 1919.

En los Antecedentes Nacionales primeramente tenemos:

La Constitución de 5 de febrero de 1857, el Código Penal de 1871, las Huelgas de Cananea y Ría Blanco, la Constitución de 1917 y la Declaración de los Derechos Sociales.

El siguiente capítulo es el Marco Jurídico, integrado como sigue:

La Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo, Jurisprudencia en relación al Sindicato y demás Leyes u Ordenamientos.

Por último, el capítulo que denominamos Una Propuesta, Desaparición del Sindicato. En este, la integración es la siguiente:

La Realidad del Sindicato y Los Sindicatos Deben Desaparecer.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

Los conceptos o la concepción de Ideas que en este trabajo se exponen, harán más fácil la comprensión del mismo, es decir, cada uno de ellos es de suma importancia pues en conjunto revelan lo que es el derecho laboral en sus dos aspectos, tanto individual como colectivo, de esta manera los conceptos: Derecho del Trabajo, Sindicato, Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, Derecho Sindical y Libertad Sindical, nos señalan las bondades de las cuales deben gozar los trabajadores de acuerdo a los ordenamientos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, en tanto no se desvirtúen de sus cauces legales, seguirán siendo unos excepcionales conceptos y aunque no quisiéramos caer en el pesimismo, tenemos que hacer constar la realidad en la cual actualmente se desarrolla el derecho del trabajo y por consiguiente las otras instituciones mencionadas. Para esto detallaremos brevemente algunos hechos pasados y presentes del primer inciso de este capítulo que es precisamente el Derecho del Trabajo, ubicando necesariamente su origen, finalidad, virtudes y las degradantes modificaciones de que ha sido objeto. De esta manera, en términos generales manifestaremos cómo floreció y también los intentos por volverlo a la nada.

El Derecho del Trabajo surge del Artículo 123 constitucional, con la finalidad de ejercer un equilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo, entre el empresario y el trabajador, pero sobre todo, surge del constituyente de 1917 para arrancar del derecho común el precario destino del asalariado, pues como es sabido, el derecho civil regía todo contrato de trabajo, por tal motivo, éste concedía mayores privilegios al capital, cometiendo toda clase de abusos y arbitrariedades en contra de un indefenso trabajador a merced del empresario, de esta forma los derechos sociales de los cuales emanó el Derecho del Trabajo vinieron a aligerar y a subsanar las anomalías de que eran objeto los trabajadores o mejor dicho, la clase económicamente débil y aunque para el Derecho del

Trabajo su finalidad y cometido sean el equilibrio ya mencionado y la protección hacia el más débil, se siguen cometiendo atropellos de patrones inmorales en contra del trabajador en la mayor de las veces con la complicidad de las autoridades del trabajo, llámense juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, más aún, del Ejecutivo Federal y por si algo faltara, de las mismas centrales obreras

1.1 Derecho del Trabajo.

Para comprender mejor este tema, expondremos algunas definiciones, pero antes determinaremos a qué rama del Derecho pertenece.

El Derecho del Trabajo nada tiene que ver con el Derecho Público, ni con el Derecho Privado, ya que su plena autonomía le vino de la Declaración de los Derechos Sociales, por tanto sus raíces, su sentido y su finalidad, provienen del Artículo 123, que es la fuente de orientación de las normas concretas. (1)

Aunque para Mario de la Cueva nada tiene que ver con el Derecho Público y el Privado, sí se relaciona de alguna manera. En cuanto al Derecho Público, éste es el encargado de ejecutar las normas jurídicas a través de las distintas instituciones, tal es el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social entre otras, El Derecho Privado interviene en forma indirecta, porque es el empresario quien tendrá que ver con las relaciones laborales del trabajador.

Tres definiciones del Derecho del Trabajo:

Alberto Trueba Urbina expone una definición que según él, emana de las normas que poseen preceptos más que nada reivindicatorios del Artículo 123, para rescatar al trabajador de sus adversarios en la lucha de explotación del hombre por el hombre; la definición es la siguiente:

(1) Cfr. DE LA CUEVA M. Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimo primera edición, Porrúa. México. 1993, P. 79.

"Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (2).

Esta definición es aceptable porque reafirma el humanismo del Derecho del Trabajo cuando señala que éste con sus normas e instituciones protege, dignifica y reivindica al trabajador. Todo esto es perfecto, pero la realidad es que ninguno de estos enunciados se cumplen cabalmente pues los patrones egoístamente desprotegen y sumen en la indignación nuevamente a los trabajadores, arrebatándoles sus derechos más elementales y uno de los más trascendentales, el de la estabilidad en el empleo, sólo por mencionar uno de tantos. De esta manera la reivindicación que para Trueba Urbina es el fin supremo por excelencia del Derecho del Trabajo, tendrá que esperar a mejores tiempos.

Para Néstor de Buen Lozano, la definición de Derecho del Trabajo es la siguiente: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social". (3)

El equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. Si la justicia social no se da plenamente, el equilibrio sobra, convirtiéndolo el patrón en lo contrario, claro que esto no es generalizado, pero sí en la mayoría de empresas, tanto pequeñas como grandes. Por lo que respecta al concepto de subordinación, este nos parece denigrante, ya que, de entre otros significados sobresale el de esclavitud, por lo tanto, consideramos que el trabajador queda igual que antes del surgimiento de los Derechos Sociales. No pretendemos una anarquía en los centros de trabajo, pero debería cambiarse ese concepto por otro menos ofensivo, fuera de estos dos señalamientos, la definición es buena.

(2) TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa México. 1981. P. 135.

(3) DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo T.I. Séptima edición. Porrúa. México. 1989. P.131.

De la Cueva expone una definición del nuevo Derecho del Trabajo que refleja el pensamiento de la justicia social, la definición es la siguiente: "El Nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (4)

La definición de Mario de la Cueva por su brevedad nos parece la mejor, es clara y precisa, y no requiere señalar cada uno de los muchos conceptos del Derecho del Trabajo, ya que el solo término justicia social comprende el fin del Derecho del mismo y no tendría razón de ser sin la justicia social; por lo que respecta al concepto de equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, es la armonía que debe darse en las relaciones entre el trabajador y el patrón, y de esta manera se alcanzará la meta deseada por ambas partes; sin embargo éste, como la justicia social, son mera ilusión.

En conclusión, aunque estas tres definiciones nos parecen las mejores por su contenido, ninguna se apega a la realidad, ya que en la práctica el patrón no responde a estos principios. No obstante, para nosotros la definición de Mario de la Cueva sigue siendo la mejor, pues no incluye el término de subordinación, por otra parte, él solo señala en su definición que es la norma que se propone, mas no que haya alcanzado la justicia plena.

1.2. Relación de Trabajo Individual.

Sobre esta Relación se ha discutido bastante entre tratadistas, tanto extranjeros como nacionales, al grado de que los que no la apoyan, se atreven a decir que la definición del Derecho del Trabajo que se funde en la relación laboral, carece de valor científico.

En la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20 define a la Relación de Trabajo de la siguiente manera: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

(4) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Op-cit. P. 285.

Para Baltasar Cavazos, la diferencia entre el Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo, consiste en que la relación principia al instante en que se presta un servicio; y el Contrato de Trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

De tal forma que podrá existir un Contrato de Trabajo sin relación laboral, es decir, se celebra el Contrato y se conviene que el servicio se proporcione a futuro.

Por el contrario, la existencia de la Relación laboral hace suponer que existe un contrato, entre el que proporcione un servicio personal y el que lo recibe, se supone un vínculo de trabajo y la ausencia de contrato es imputable siempre al patrón. (5)

A nuestro entendimiento es muy razonable el criterio que aplica Cavazos Flores en cuanto a la diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, pues se conviene en un servicio o trabajo para realizarse en un futuro, con el consentimiento o voluntad de las partes; por tanto es de suponer que la relación laboral está contenida dentro de un contrato, si ésta no se ejecuta el contrato no surtirá sus efectos.

Para Alberto Trueba Urbina, esta relación fue anticontractual y fue expuesta por Wolfgang Sibert en Alemania en 1935, a fin de objetar la relación contractual que es eminentemente social. (6)

No estamos de acuerdo con Trueba Urbina en que la relación de trabajo sea anticontractual, pues con todo y sus cláusulas que contenga un contrato de trabajo, éstas no tendrían ningún efecto si no se diera como consecuencia de un contrato laboral la misma relación de trabajo.

Para De la Cueva, la voluntad del empresario en la relación de trabajo es pura apariencia, por lo que ésta se origina en contra de sí misma. Su planteamiento es éste: generalmente el patrón no interviene en la selección de los trabajadores, no son especialistas jurídicos, sino empleados comunes quienes seleccionan al personal, con frecuencia el ingreso de los trabajadores a la empresa es mediante una

(5) Cfr. CAVAZOS FLORES Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas, México. 1994

(6) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Op-cit. P.P. 227-228.

publicación de empleo o bien, en donde existe un sindicato que contempla la cláusula de ingreso que establece: el patrón admitirá solamente al trabajador, miembro del sindicato contratante, por lo que señala es imposible que exista una relación contractual al faltar la voluntad del patrón. (7)

Posiblemente tenga algo de razón De la Cueva en cuanto a que la voluntad del patrón en la relación laboral es pura apariencia, pero esto normalmente sucede en las grandes empresas o sociedades anónimas en donde es imposible que cada socio o dueño contrate por su cuenta, para eso ellos delegan su consentimiento o voluntad en sus ejecutivos o empleados de confianza y es lógico que así se efectúe la contratación, de lo contrario, si cada socio contratara, el resultado sería confuso. En cuanto a la cláusula de ingreso en donde existe un sindicato, ahí cuenta mucho la voluntad del mismo, especialmente la del líder sindical, si éste no acepta al trabajador, esta acción se traduce en la negación del contrato de trabajo y por lo tanto, no existe la relación laboral.

Roberto Muñoz señala que la relación de trabajo es un negocio jurídico laboral, y comenta que éste es bilateral, por lo que es indispensable tanto la voluntad del trabajador como la del patrón. (8)

Si se van a negociar las prestaciones laborales entre las partes, esto hace suponer que a quien se va a contratar es a un obrero calificado o más aún a un profesionalista, porque normalmente a un obrero común sólo se le presenta un documento ya redactado con las cláusulas que le dan derechos y obligaciones y por lo tanto, si éste necesita el trabajo, le sobrará voluntad, no obstante su necesidad, también puede renunciar a esta relación o contratación, ante esta aclaración, por supuesto que la voluntad de las dos partes es un factor determinante en la relación o negocio jurídico laboral.

Miguel Borrel confirma lo anteriormente citado y expone: la Suprema Corte ha manifestado que la relación laboral no se determina mientras se preste el servicio en contra del consentimiento del patrón, ya que tratándose de contrato de trabajo no es posible que dependa de la voluntad de una sola de las partes

(7) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op.cit. P.P. 189-190.

(8) Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo T.I, Porrúa México. 1983. P.58.

del mismo, y establece que para que exista relación laboral, es necesario que acepte y contrate el patrón a quien le preste servicios, pero si estos servicios son realizados sin su voluntad y consentimiento no existe la relación laboral. (9)

En cuanto a la cita de la jurisprudencia que expone Miguel Borrel ésta confirma todos los comentarios anteriormente expuestos en cuanto a que con la voluntad de las partes se origina o perfecciona el contrato de trabajo y por consecuencia surge la relación laboral. Aunque esto no es definitivo, ya que en la actualidad en infinidad de ocasiones los patrones omiten la elaboración del contrato, por lo tanto entran de inmediato en la relación de trabajo, la cual observará las disposiciones de la ley, de las autoridades del trabajo y por lo mismo, se prescinde del contrato.

En nuestra opinión, es difícil alinearlos a los tratadistas que apoyan la teoría de la Relación de Trabajo, así como a los que la rechazan, pues de los que hemos estudiado, cada uno argumenta sus ideas de acuerdo a su criterio jurídico, así vemos en De la Cueva un defensor de la autonomía del Derecho del Trabajo, autonomía que se consigue a través de la relación de trabajo, ya que ésta no conlleva el perfeccionamiento de acuerdo de voluntades, propio de los contratos del Derecho Civil, en donde la voluntad del patrón con respecto del contrato de trabajo, es la única que existe, y en esto estamos de acuerdo.

Sobre todo en donde no existe un contrato colectivo que es en infinidad de empresas, en éstas quien va a imponer sus condiciones es el patrón, que aunque en lo esencial se sujetará a la Ley Federal del Trabajo, pero en lo general, él defenderá su posición a costa de la explotación del trabajador.

1.3 Elementos de la Relación de Trabajo Individual

Conforme a la definición de la relación de trabajo en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, expondremos los elementos de la relación de trabajo

(9) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Sista México, 1994. P.153.

Individual y son los siguientes: el trabajador el patrón, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Estos elementos para su estudio o análisis se dividen en dos grupos, los cuales se determinan así: elementos subjetivos y elementos objetivos de la relación de trabajo individual.

1.3.1 Elementos subjetivos.

Dávalos nos señala que los elementos subjetivos de la relación de trabajo individual son dos: el trabajador y el patrón.

El trabajador que es quien va a prestar un servicio personal subordinado y remunerado.

El patrón es a quien se le va a prestar el trabajo o servicio por el que tendrá que pagar un salario. (10)

Los elementos subjetivos son la parte protagónica que sustenta toda acción jurídica en la relación de trabajo.

1.3.1.1 Trabajador.

Para comprender qué es un trabajador, redactaremos y estudiaremos la definición de la Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 8 establece: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Briceño Ruíz, manifiesta que la definición de trabajador de la Ley vigente, supera a la definición de la Ley de 1931, en su Artículo 3, ya que ésta discrimina el servicio material del intelectual. (11)

Indudablemente que es mejor la definición de trabajador de la Ley vigente porque en ella no hay jerarquización, el Derecho del Trabajo protege a todo tipo de trabajo, ya sea intelectual o no.

(10) Cfr. DÁVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo, Porrúa. México. 1985. P. 107.

(11) Cfr. BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo S.E. Harla. México, 1985. P.137.

Invariablemente el trabajador será una persona física, ésto lo afirma Dávalos, lo que quiere decir que una persona jurídica ó moral no tiene la calidad para integrar una relación de trabajo (el sindicato es un ejemplo de persona jurídica o moral), por lo que únicamente la persona física o persona individual es quien tiene la calidad de trabajador. (12)

Según De Buen Lozano, la Ley de 1931 manifiesta que la definición de trabajo personal, sin determinar si era física o moral, aceptaba rangos entre trabajadores manuales o trabajadores intelectuales; evidentemente no podía ser de esta forma, ya que en todo trabajo se presume a la vez una actividad física e intelectual. (13)

Ciertamente la Ley vigente surgió para proteger a todo aquel que tenga carácter de trabajador, sea intelectual o manual, evitando con esto las categorías discriminatorias.

Para Briceño Ruíz, en la definición de la ley vigente, es inadecuado el término trabajo del Artículo 8, para el lo que hace un trabajador es prestar servicios, de esta forma logra realizarse, además consigue el trabajo, el cual se traduce en bienes o servicios.

No estamos de acuerdo con Briceño Ruíz y su definición de trabajador, a este tratadista no le convence el término trabajo, como lo señala el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto la definición que el propone es la siguiente: trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un servicio personal subordinado. (14)

En primer lugar, aunque el término servicio es usado indistintamente y según la acción de que se trate, a nosotros no nos interesan los significados que se le den en otras circunstancias, en cambio, tratándose de nuestra materia laboral, no es nada agradable remontarnos con este, término a la época de la servidumbre en donde el señor feudal se rodeaba de siervos o esclavos y de lo que se trata es dejar en el olvido viejos sistemas o costumbres viciadas.

(12) Cfr. DÁVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo. Op-cit. P.91.

(13) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. T. I. Op-cit. P. 465.

(14) Cfr. BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op-cit. P. 138.

En segundo lugar este término no concuerda con el concepto de Derecho del Trabajo, se tendría que cambiar a Derecho del Servicio, del mismo modo la Ley Federal del Trabajo cambiaría a Ley Federal del Servicio.

Para nosotros es más significativo el término trabajo, debe dar dignidad o como la frase que dice El trabajo dignifica al hombre.

En cuanto a que el trabajador debe ser una persona física es lo correcto, porque es la persona individual la que debe realizar el trabajo.

1.3.1.2 Patrón.

Otro de los elementos subjetivos de la relación de trabajo es el patrón, que es a quien se le va a prestar el trabajo. Para una mejor comprensión, transcribiremos el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que establece: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Roberto Muñoz, expone que en la Ley de 1931 y en el proyecto de la Ley de 1970, se empleó el término patrono. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados sugirieron el cambio de este término y el Congreso de la Unión aceptó el cambio de patrono por el de patrón; objetaron que patrono es quien patrocina o defiende a una persona o gestiona en su nombre y se dice por ejemplo abogado patrono, patrono de una institución. (15)

Roberto Muñoz comenta sobre la acertada modificación jurídica hecha al término patrono por el de patrón. Tecnicismo que creemos va de acuerdo con la época.

De la Cueva, que hace suyo el término patrono nos comenta las dos definiciones de patrón de la Ley de 1931 y de 1970 y expone que el artículo 4 de la Ley de 1931 establece: Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. Este es un precepto resultante contractualista.

(15) Cfr. MUÑOZ RAMÓN Roberto. Derecho del Trabajo T.II. Porrúa. México. 1983. P.P. 24-25.

El Artículo 10 de la Ley de 1970 establece: Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, esta definición reafirma la tesis de que confirmada la prestación de un trabajo subordinado, automáticamente se aplicará la Ley del Trabajo. (16)

Precisamente al utilizar un patrón los servicios de un trabajador, surge la relación laboral y por consiguiente entra en acción la Ley Federal del trabajo, vigilando ésta que se cumplan las normas inherentes al trabajo. El término patrón de esta definición, es el adecuado.

Néstor de Buen hace una breve crítica del concepto de Patrón, en las dos definiciones de la Ley de 1931 y de 1970, en el Artículo 10 establece: La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, también señala que este artículo es sencillo pero justo. De alguna manera es la misma línea de la Ley anterior, aunque renuncia a la tesis contractual ya que la Ley de 1931 en su Artículo 4 lo definía así Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

A la definición de la Ley de 1970 se objetaría lo siguiente: Aísla el concepto de subordinación, y omite el deber de pago de salario, Por lo tanto, aunque exacto el concepto, no es suficiente. (17)

Es muy importante que se hagan las definiciones exactas tanto de trabajador como de patrón para que no haya confusión en cuanto a la subjetividad de esos elementos, ni de la relación laboral surgida entre ellos, reafirmando no se omita el deber de pago de salario.

1.3.2 Elementos objetivos.

José Dávalos señala como elementos objetivos de la Relación de Trabajo a los siguientes:

- a) "Prestación de un trabajo personal.
- b) Subordinado.

(16) DE LA CUEVA. Mario. T.I. Op-cit. P.159.

(17) DE BUEN LOZANO. Néstor, T.I. Op-cit. P.478.

c) y Pago de un salario". (18)

La prestación de un trabajo personal, si ésta no es personal, es decir, si se presta por otra persona. O otros medios, cambiará totalmente la naturaleza laboral.

Subordinado, es decir, la subordinación es el elemento que determina la relación laboral.

Pago de un salario, es la retribución que paga el patrón por la prestación de un servicio.

1.3.2.1 Trabajo Personal.

En algunos incisos anteriores hemos visto que el trabajo o la prestación de servicios debe ser personal así lo establecen las definiciones de trabajador, la misma definición de la relación de trabajo y lo confirma dentro de la misma definición el contrato individual de trabajo; anteriormente hemos expuesto las definiciones mencionadas, por lo tanto, solo veremos el concepto de trabajo personal, según el criterio de dos tratadistas, ya que en este elemento se unifican los criterios, de esta manera:

Si el trabajo que se preste no es personal, cambiará la relación laboral.

Señala Castorena, el trabajador tiene el deber de trabajar personalmente, pues no podrá ser substituido por otra persona ó método técnico.

Comenta también que cuando el trabajador substituye el trabajo por alguna otra vía, es decir, a través de alguna invención suya como una máquina o un útil, va a cambiar la naturaleza del acto jurídico. No sería un contrato de trabajo, sería un alquiler. (19)

No hay mayor comentario al trabajo personal, no hay cambios ni otras invenciones como expone Castorena, pues la naturaleza laboral es definitiva en cuanto a que es un deber que el trabajo se preste personalmente y además si esto

(18) DÁVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo Op-cit. P.107.

(19) Cfr. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta edición. México. 1984, P. 67.

no bastara, la Ley vigente determina que debe ser trabajo personal subordinado, creemos es lo más lógico y está muy bien señalado, así se previene que terceras personas suplían al verdaderamente obligado que podría darse el caso, en cuanto a trabajadores irresponsables o ambiciosos pues los hay.

Expone Néstor de Buen que la Ley de 1931 en su Artículo 17 que definía al Contrato de Trabajo, exaltaba la prestación de servicios que tendría que ser personal. Semejante cualidad se cita en el Artículo 8 de la Ley actual y que alude al trabajo personal subordinado.

Lo esencial de la naturaleza laboral será precisar si una relación determinada es laboral o no, es decir, si son otras personas quienes van a prestar el servicio que le corresponde dar personalmente al trabajador, tendremos que concluir que no existirá la naturaleza laboral en esta relación. (20)

En efecto, debe ser precisamente la persona obligada por la relación laboral, quien preste el servicio, pues no puede intervenir ni una máquina ni un tercero porque desvirtuaría la naturaleza laboral tratándose de el tercero y en cuanto a la máquina, se convertiría en un alquiler,

1.3.2.2 Subordinación.

El término de Subordinación establecido en la definición de relación individual de trabajo y en la misma definición de contrato individual de trabajo de la Ley vigente, no ha tenido una aceptación unánime por parte de los doctrinarios, pues a algunos de ellos no les convence, ya que la igualdad por la que se luchó en el pasado se ha vuelto a poner en entredicho.

La subordinación y las ejecutorias, éste término se empieza a gestar en la Ley, y Mario de la Cueva expone la ejecutoria del 24 de noviembre de 1944, (Amparo directo 5527/44/1; Antonio Góngora Pardenilla), la Suprema Corte confirmó su nueva jurisprudencia y comenzó a usar el término subordinación, a cuyo resultado dijo que "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del Contrato de Trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la

(20) Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor, T.I. Op-cit. P.466.

dependencia subordinación que en el caso sí la había". (21)

En cuanto a la modificación técnica jurídica de el término de dirección por el de subordinación que realizó la Suprema Corte de Justicia, creemos que tiene el mismo efecto en cuanto a su significado, además de que el término actual da la impresión de sometimiento.

Néstor de Buen manifiesta que posteriormente a estas ejecutorias la subordinación, fue considerada como la condición fundamental en la relación de trabajo, por lo tanto, cuando en la prestación de un servicio remunerado no se dé la facultad de mando y el deber de obediencia en sus cauces legales y contractuales, se discurrirá que no existe relación de trabajo. (22)

Con estas disposiciones de la Suprema Corte de Justicia de considerar como condición elemental a la subordinación en la relación individual de trabajo no vemos en donde queda el equilibrio entre las partes trabajo-capital; y si la principal finalidad del derecho del trabajo es lograr ese equilibrio, con estos ordenamientos, la balanza vuelve a favorecer al patrón, por lo tanto y ante esta situación de desventaja, la persona del trabajador es degradada otra vez.

Miguel Borrel comenta que: este elemento de subordinación nos señala que el trabajo que se preste sea un trabajo personal subordinado, este elemento es considerado de capital importancia y es el poder de autoridad o dominio del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, cuando se trate de una relación de trabajo contratado. Si no existe la subordinación, no existirá tampoco la relación de trabajo, no obstante se dé un trabajo personal y se convenga un pago en efectivo como contraprestación. (23)

Aunque la subordinación es la condición para que se de la relación de trabajo insistimos deberá buscarse otro mecanismo para determinar o darle existencia a la relación de trabajo. Por otra parte, el trabajador sabe reconocer cuando se le incentiva económica y moralmente, por lo mismo, no habrá necesidad de presionar negativamente así se lograr una mejor relación de trabajo, la producción aumentará y saldrán ganando trabajo y capital.

(21) DE LA CUEVA, Mario. T.I. Op-cit. P.202.

(22) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op-cit. P. 547.

(23) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op-cit. P. 153.

Mario de la Cueva expone que la naturaleza de la relación de subordinación, es una relación jurídica que contiene dos elementos. Primero es la facultad jurídica de el patrón para dar las órdenes necesarias para el buen desarrollo del trabajo en la empresa. Segundo, es la obligación jurídica a que se debe sujetar el trabajador en la prestación del servicio. (24)

En ocasiones es el mismo patrón o en su nombre sus empleados de confianza son los que hacen sentir su poder, traducido éste en arrogancia, despotismo y prepotencia, sobre el trabajador y es que con la facultad jurídica para dar órdenes, ellos simulan no entender lo jurídico, además de implicar legalidad supone respeto. Por este motivo se ha envilecido la subordinación posiblemente no sea tan perversa, no obstante su significado y si ésta la aplicarán hombres menos soberbios, todo lo negativo que conlleva se olvidaría

Como ya expusimos, los razonamientos de algunos doctrinarios en cuanto al elemento objetivo de subordinación, nos remiten a la Ley de 1931 en su Artículo 17, que define al contrato de trabajo individual, en donde los términos que contiene de dependencia y dirección, hacían del trabajador un siervo como en épocas feudales, por lo que pugnaron por el cambio de estos términos y lo consiguieron, ya que la Ley vigente contempla en la definición de relación de trabajo y algunas otras, el término o condición de subordinación, que no ha sido aceptado por la mayoría de los doctrinarios como lo expresa Alberto Trueba Urbina, ya que lo detesta por ser contrario a la doctrina del Artículo 123, que manifiesta la igualdad entre las partes.

Nosotros creemos que el término subordinación, no es lo mejor para las definiciones de trabajador y otras, por lo que, por una parte estamos de acuerdo con Trueba Urbina, porque todavía existen trabajadores conscientes de sus obligaciones y sus responsabilidades a quienes sí afecta este término. Pero por otra parte, en la actualidad hay muchos seudotrabajadores que parece le hacen un favor al trabajo, actuando con indisciplina e irresponsabilidad. Lamentablemente esto sucede con mayor frecuencia en donde existe la institución del sindicato, ya que éste actúa como protector, solapador y paternalista de sus recomendados y

(24) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, T. I. Op-cit. P. 203.

otros serviles de tal manera que creemos que el término subordinación paradójicamente tiene razón de existir.

Hasta que cambien sus actitudes sindicato y trabajadores, de tal manera que sus hechos demuestren lo contrario podríamos pensar en el cambio de este término por otro más acorde a la honestidad y el respeto al trabajador.

Para Francisco de Ferrari, "el estado de subordinación que domina o esclaviza, es la subordinación que proviene de la relación de trabajo, la que se deriva de la afiliación del trabajador al sindicato, la cual resulta de su incorporación a una empresa, la que exige el hecho profesional con su complicado conjunto de normas, hábitos y poderes. Esta subordinación que produce el medio y es inseparable de la práctica de un oficio podría ser llamada subordinación profesional". (25)

Esto resulta ser una ironía, pues como sabemos los fines primeros del sindicato son precisamente la defensa de sus agremiados en todos sus aspectos de justicia social, aún en contra de lo jurídico cuando con una mala intención se trate de dañar algún derecho de la colectividad ó de un solo individuo; lamentablemente Francisco de Ferrari no se equivoca y ahora entendemos por qué detestamos tanto el término subordinación, aunque éste de todas formas es ofensivo como en algún momento expresamos que entre otros sinónimos se refiere a esclavitud no obstante, no atacamos por atacar, se entiende que de alguna forma tendrá que haber una seguridad en el desarrollo del trabajo y si esta expresión, término o institución es la indicada, la aceptamos aunque no muy convencidos.

1.3.2.3 Salario

El salario es otro de los elementos objetivos de la relación laboral, es tan importante que sin él no hay relación, contrato o vínculo, por la sencilla razón de que el trabajador va a prestar sus servicios, no porque le sobre el tiempo, sino por necesidad o mejor dicho para subsistir.

(25) DE FERRARI. Francisco Derecho del Trabajo. V. II. Segunda edición. Ediciones De Palma Argentina. 1977. P. 100.

Para Castorena, el salario no es un elemento de la relación de trabajo ni del contrato, sino que es un vínculo que surge de los derechos y obligaciones por los que están unidas las partes. (26)

Nosotros disentimos de lo expresado por Castorena, porque podrá ser un vínculo pero no deja de ser un elemento de la relación de trabajo y por consiguiente del contrato, ya que tanto éste como la relación laboral conllevan los derechos y obligaciones y como resultado de ellos, el salario.

Borrel Navarro expone, que la palabra salario viene del latín sal, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 82 establece: Salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La condición por su trabajo, con ésta se identifica al concepto de salario, el que debe mantener una igualdad con el trabajo contratado. (27)

Esta condición en muchas ocasiones también es burlada por algunos patrones que no cumplen con esa disposición, debido a que no se paga en la fecha indicada y peor aún, no se paga este salario completo ni en la forma establecida por la Ley. Nos atrevemos a asegurar que el salario no mantiene una igualdad con el trabajo contratado, si así fuera, las familias no tendrían por qué buscar allegarse recursos económicos para subsistir por otros medios como es el comercio ambulante, algunas veces la prostitución y por qué no decirlo también el narcotráfico.

De la Cueva manifiesta que: la relación jurídica surge con la prestación del trabajo personal subordinado; su existencia depende obviamente de dos elementos, un trabajador y un patrón y la iniciación de la prestación de un servicio, no obstante no se haya estipulado la cuantía del salario y su forma de pago. (28)

Esto hace suponer que el monto del salario no tiene importancia, como si trabajar solo fuera un deporte o un pasatiempo. Pensamos que a esto se le debería dar la más grande importancia, porque de ello depende cumplir el mandato constitucional, pero más que cumplir este mandato, es llenar las mesas de alimento,

(26) Cfr. CASTORENA. J. Jesús, Manual de Derecho Obrero. Op-cit. P.33.

(27) Cfr. BORREL NAVARRO. Miguel, Op-cit. P. 34.

(28) Cfr. DE LA CUEVA. Mario. T.I. Op-cit. P.35.

pues ahí en donde un trabajador gana un salario mínimo y de él dependen dos personas, debe ser un verdadero milagro la sobrevivencia.

Miguel Borrel expresa, el salario debe ser remunerador, así lo establece el Artículo 85. Remunerador es lo que dispone la Ley, quiere decir, que sea suficiente para cubrir las carencias esenciales de un jefe de familia en lo material, social y en la obligación de educar a sus hijos.

Asimismo, manifiesta que los términos: Salario mínimo y remunerador, no deben existir como semejantes, ya que no lo son. El cree conveniente que el término salario mínimo debería omitirse y establecerse imperativamente el término salario remunerador, que de acuerdo con su significado sea lo bastante para subsanar las prioridades del trabajador y su familia en cuanto a la dignidad social y humana. (29)

Remunerador, por más que se busca elevar los términos en cuanto al salario, es una contradicción de la realidad, pues el salario en los últimos años ha caído en un 41% con relación a la canasta básica, así que la dignidad social sigue siendo un fantasma.

De acuerdo a lo que expone José Dávalos, la naturaleza jurídica del salario es la siguiente: "El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo.

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social". (30)

El Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Consideramos que este Artículo, como muchos otros, ha sido afectado y viene a ser también letra muerta, ya que en la actualidad en la generalidad de las empresas se ha cambiado la forma de pago, de ser en efectivo y en moneda de curso legal, por la forma moderna con tarjetas de banco, aunque sea un modesto obrero y el pretexto es la alta delincuencia, pero quien resulta verdaderamente

(29) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op-cit. P. 98.

(30) DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo Op-cit. P. 204.

protegido es el empresario y como siempre, el trabajador tendrá que aceptar lo que se le imponga.

De la misma forma creemos que si el trabajo dignifica al hombre, el salario lo enaltece le da felicidad y seguridad. De la Cueva expone, que es un resultado de la prestación de un servicio, pero no debería ser solo eso, debería ser el objetivo principal de la Ley y de las demás Instituciones, lamentablemente es lo último en importancia., ya que en teoría es magnífico hablar de salario remunerador, pero en la práctica eso se desvanece, pues el trabajador no alcanzará jamás una estabilidad económica y decorosa.

De buena fuente, y decimos que de buena fuente porque en Radio Universidad el día 1 de mayo de 2000 a las 11 a.m. escuchamos a Néstor de Buen y otras personas, quienes comentaron sobre el desahogo económico con que se vive en países como Japón, Canadá y Estados Unidos de Norteamérica con 70 dólares por día promedio, contra dos dólares con que se vive al día en nuestro país.

1.4 Contrato Individual de Trabajo.

Este contrato no ha tenido una aceptación general en la doctrina, ya que algunos tratadistas no aceptan el acuerdo de voluntades que es propio del Derecho común. Otros por el contrario, lo consideran como un contrato especial, altamente social.

Euquerio Guerrero expone, que los Juristas llamaron Contrato al acuerdo de voluntades que se da entre el patrón y el trabajador. (31)

Consideramos que en el caso de necesidad, no cuenta la voluntad, porque una persona con obligaciones de familia y no es un profesionalista, ni siquiera un obrero calificado, tendrá que aceptar en nombre de esa necesidad, un empleo aunque éste no satisfaga todas sus carencias, por lo tanto, aquí solo habrá una voluntad y es la del patrón, no por eso queremos decir que el trabajador haya sido obligado por el patrón, pues se estaría faltando a la verdad. Lo que sucede es que

(31) Cfr. GUERRERO. Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México. 1994. P. 30.

la voluntad del trabajador se encuentra viciada por un estado de necesidad y es esta la que prevalece.

De la Cueva cita al francés George Scelle quien expone que la libertad de trabajo, no se alcanzaría hasta que se librara de la concepción del contrato. (32)

Desde un punto de vista práctico y sobre todo jurídico, la libertad de trabajo también consiste en darle al trabajador una garantía de seguridad en cuanto a sus derechos, éstos necesariamente deberán ser plasmados en un contrato de trabajo. Por eso decimos que no es tan aberrante la idea de la existencia del contrato, pues con él ya sabe el trabajador a que atenerse en relación a sus derechos y obligaciones y sin él, qué le puede exigir o reclamar al patrón, cuando éste le afecte en alguno de ellos. Por esto creemos que en nada le afecta el contrato a la libertad de trabajo.

Trueba Urbina expone, que el contrato de trabajo se originó en el Artículo 123, por lo que el constituyente lo consideró como un contrato evolucionado, en donde ni la dirección civilista, ni su autonomía de la voluntad caben, porque las relaciones de trabajo se regirán según las normas sociales de la legislación del trabajo. (33)

Estamos de acuerdo con Trueba Urbina en cuanto a que el origen del contrato de trabajo proviene del Artículo 123, por lo anterior y además, porque si el derecho del trabajo entre otras cosas surgió para independizar al trabajo del derecho civil, es ilógico pensar en un retroceso por parte del Constituyente y menos del de 1917.

Para Alberto Briceño, no hay consentimiento si existe falta de voluntad, por lo que si estos dos elementos no se conjugan, no habrá convenio o contrato. (34)

En este comentario exponemos brevemente la diferencia entre el contrato civil y el contrato de trabajo y es la siguiente: Si el consentimiento en el derecho civil es un elemento de existencia del contrato y si éste que es el acuerdo de voluntades no se consuma, no existirá el contrato, para el derecho civil este planteamiento es inobjetable, por lo tanto, no estamos de acuerdo con Alberto Briceño pues el señala claramente, si no se conjugan los elementos voluntad y consentimiento, no habrá

(32) Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op-cit. P. 83.

(33) Cfr. TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op-cit. P. 277.

(34) Cfr. BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op-cit. P. 95.

contrato, sin embargo en el derecho del trabajo, el contrato es llamado realidad porque se atenúan la inexistencia y la nulidad, además con la sola ejecución de la relación de trabajo, surgen las obligaciones laborales, en consecuencia el contrato aquí sí opera.

La Ley Federal del Trabajo define al Contrato de Trabajo en su Artículo 20 cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Russomano-Bermúdez nos transmiten su tesis en la cual el contrato escrito es lo más seguro, ya que disipa la incertidumbre sobre las condiciones pactadas, previene el fraude del patrón en detrimento del trabajador, resuelve los conflictos leves y es de gran ayuda para el juzgador en cuanto a decidir las controversias que surgen entre trabajador y patrón. (35).

Insistimos, el contrato de trabajo es necesario y con la característica de ser escrito, pues es una garantía para el trabajador en contra de posibles violaciones a cuenta del patrón. Pero nos atreveríamos a decir que no solamente beneficia al trabajador, sino al mismo patrón, en cuanto a que algún trabajador se quiera pasar de listo. En síntesis el contrato de trabajo, beneficia a las dos partes, pues éste refleja equidad debido a que ni uno ni otro, pueden salirse del cause legal establecido en el contrato.

Tanto la doctrina extranjera, como la nacional, han estado de acuerdo en cuanto a, si el contrato individual de trabajo es o no, una figura fundamental para el Derecho del Trabajo.

En el estudio que hicimos de este tema, fueron dos los doctrinarios nacionales que llamaron nuestra atención, Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, opuestos totalmente en lo que se refiere al contrato, ya que De la Cueva detesta el concepto de contrato, por lo tanto, él apoya la teoría de la relación objetivista y realista, en tanto Trueba Urbina apoya al contrato evolucionado y social.

Cada uno expone sus argumentos para defender su tesis, pero nosotros no

(35) Cfr. MOZART RUSSOMANO, Víctor, Miguel, Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1982. P. 222.

nos inclinamos hacia uno de ellos, porque leemos a De la Cueva y nos envuelve con su elocuencia, aunque hay mucho de verdad en sus razonamientos, a Trueba Urbina de la misma manera, no podemos objetarle casi nada, ya que él también en otra dirección expone sus válidos razonamientos.

Creemos que el contrato individual de trabajo es tan importante como la relación, aunque en la Ley se define primero a ésta, sabemos que el orden de los factores no altera el producto, porque sus efectos como la misma Ley lo establece, son los mismos.

De esta manera el contrato de trabajo debe existir, como una garantía a favor del trabajador, y en contra de posibles infracciones a la Ley por parte del patrón.

1.5 Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es el Instrumento Ideal con que cuentan los trabajadores para mejorar sus condiciones tanto materiales como humanas, es decir, dentro de lo material mejorar los salarios, el pago de vacaciones, de horas extras, etc. Dentro de lo humano, que se respete su dignidad y gozar de descansos necesarios.

Borrel expone, que la finalidad fundamental de este contrato, es superar las condiciones de trabajo y prestaciones a favor de los trabajadores. (36)

Con la globalización y por consecuencia la nueva cultura laboral, la finalidad del contrato colectivo de superar las condiciones y prestaciones de trabajo está perdiendo poco a poco fuerza, pues los empresarios se quejan de que los contratos colectivos han rebasado las expectativas, por lo tanto ellos de alguna forma las frenarán y no solo eso, sus intenciones van más allá.

La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con

(36) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op-cit. P. 492.

objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contenido del contrato colectivo lo establece la Ley Federal en el Artículo

391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La Ley Federal del Trabajo determina que las condiciones que se pacten en el Contrato Colectivo tendrán que ser superiores a las del Contrato vigente en la empresa o establecimiento.

Euquerio Guerrero, expresa que la fuente de derechos y obligaciones es el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo, verá las partes de la relación laboral, indicando duración de jornadas, salarios y movimiento de personas. Consecuentemente, este contrato fija las bases generales o condiciones de acuerdo a las cuales deberá realizarse el trabajo, por tanto, los contratos individuales se

sujeterán a dichas bases. (37)

No cabe duda que el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, compaginados logran mejores resultados, no sólo para los trabajadores, también para, los patrones, pues garantizan por lo menos una paz social.

La naturaleza del contrato colectivo mexicano según el pensamiento de De la Cueva, el expone: el Contrato Colectivo es una de las fuentes formales autónomas del Derecho del Trabajo. Surgieron de la injusticia de las relaciones individuales; así lo señala la Exposición de motivos de la Ley de 1931. (38)

Para De la Cueva la naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo, es la de ser una de las fuentes formales del derecho del trabajo y no le falta razón, pues de sobra se sabe que el contrato colectivo se origina por el trato tan Inhumano que dieron los patrones a los Indefensos trabajadores antes de la Declaración de los Derechos Sociales.

Borrel manifiesta acerca de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo que se puede afirmar como existen dos corrientes: la primera acepta que es un contrato, si bien, con características especiales y la otra, expresa que es una convención en donde se señalen intereses pudiendo ser reglamentados posteriormente por el Contrato individual de trabajo. (39)

La naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo según Miguel Borrel, existen dos corrientes, la primera en la cual se acepta: es un contrato con características especiales, la segunda expone: es una convención, en donde se señalan intereses, los cuales pueden ser reglamentados con posterioridad por el contrato individual de trabajo. Esta última nos parece señalar con más claridad los objetivos de dicha convención, ya que cada una de las partes aceptarán los intereses que ahí se pacten y por supuesto, éstos quedarán reglamentados en el contrato individual de trabajo como una garantía de protección y de seguridad para el trabajador.

Nuestro comentario final a este tema es que el Contrato Colectivo de Trabajo

(37) Cfr. GUERRERO, Euquerio. Op-cit. P. 57.

(38) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Octava edición, Porrúa, México. 1995. P. 408.

(39) Cfr. BORREL NAVARRO: Miguel. Op-cit. P. 409.

para unos fija las bases generales o condiciones bajo las cuales deberá efectuarse el trabajo, para otros su naturaleza jurídica se fija en la de ser una de las fuentes formales del derecho del trabajo. A otros les parece encontrar esa naturaleza en un contrato con características especiales o que es una convención en donde se señalan intereses, mismos que pueden ser reglamentados por el contrato individual de trabajo. Para nosotros es más que esto, es el órgano que da vida al sindicalismo, es la norma que contiene todos los derechos y prerrogativas obtenidas en la lucha entre capital y trabajo.

1.6 Relación de Trabajo Colectiva

La tecnología, fue y es un factor importante en el desarrollo de la relación de trabajo colectivo.

Son tres las instituciones que dan vida a las relaciones colectivas de trabajo, De la Cueva las describe brevemente: de la Libertad de coalición derivan el sindicato y la huelga; el sindicato es la unificación constante de trabajadores, la huelga es la figura jurídica que va a presionar al patrón para que se reglamenten equitativamente las relaciones de trabajo; y es el contrato colectivo de trabajo en donde van a figurar dichas reglas. (40)

Intereses opuestos, así se expresa Juan D. Pozzo de lo que las convenciones colectivas, pactos colectivos convenios colectivos o de la forma que se denominen se van a celebrar entre sindicatos de intereses opuestos, es decir, entre patrones y trabajadores. (41)

La regulación de las relaciones colectivas se encuentra en el Título Séptimo Relaciones Colectivas de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo.

"La concertación de convenciones colectivas de trabajo es amparada por toda la legislación". (42)

(40) Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op-cit. P.P. 215-216.

(41) Cfr. POZZO. D. Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo . V.2. "Derecho Colectivo del Trabajo". S.E.Ediar. Editores. Argentina. 1962. P.P. 139-140.

(42) POZZO. D. Juan. *Ibidem*. P. 141.

En el artículo 387 de nuestro Código laboral establece: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

El contrato colectivo es la fuente principal de las relaciones colectivas de trabajo, ya que de éste depende se realicen dichas relaciones; una vez que se ha celebrado, y firmado por las dos partes, sindicato y empresa, comenzarán estas relaciones.

Suspensión de las relaciones colectivas: además de las establecidas en el Artículo 427 de la Ley Federal, tenemos la figura de la huelga y una de sus formas es cuando la empresa se niega a la revisión del contrato colectivo de trabajo, procederán los trabajadores a la suspensión de labores mediante la huelga y se podrán reiniciar hasta resolverse el problema.

Terminación de las relaciones de trabajo colectivo: además de las causas expuestas en los artículos 434 a 439, existen las causas de terminación del propio contrato colectivo en su artículo 401, y por lógica, si éste termina, las relaciones colectivas terminarán.

De este estudio se desprende que los sujetos de la relación colectiva son: el sindicato como persona jurídica y el patrón o sindicato de patronos.

Una definición podría ser la siguiente: La relación de trabajo colectivo es aquella que surge de la firma de contrato colectivo de trabajo entre el sindicato y la empresa.

1.7. Sindicato.

El sindicato o asociación sindical surgió de la necesidad de los trabajadores, de una vida digna y plena de justicia social. Además tanto el sindicato como la contratación colectiva son el resultado de una sociedad industrializada.

Según De la Cueva, después de que la Comisión suprimió los términos, oficios o especialidades similares o conexos al artículo 232, de la Ley de 1931, nuestra

definición vigente es esta: Artículo 356, Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (43)

Esta definición en su redacción es acertada pues da seguridad y llena las expectativas del trabajador, pero en la realidad no se ajusta a lo establecido, pues el trabajador es ignorado por el sindicato y éste pacta libremente con el patrón, condiciones de trabajo que van en contra de los derechos laborales del trabajador y uno de estos derechos más constantemente violentado, es la estabilidad en el trabajo. Esto nos atrevemos a afirmar, sucede en la generalidad de empresas grandes, medianas y pequeñas, con sindicato y sin él. Por lo tanto, cuando con la complicidad del mismo se atropella al trabajador en su más sagrado derecho, la estabilidad en el trabajo es lo más perverso que puede aprobar o determinar el sindicato, por lo tanto, su objetivo y finalidad son una mascarada o cosa fingida.

El objetivo específico del sindicato según De Ferrari, es la defensa de los intereses de una profesión, es decir, si los sindicatos tuvieran diversidad de actividades profesionales y en lo general se transformaran en un órgano político, antes que gremial, no cumplirían su objetivo fundamental.

Es indudable que no se puede servir al trabajo y al Estado y decimos que al Estado, porque normalmente los sindicatos sobre todo en los países tercer mundistas, se adhieren al partido en el poder, de esta manera el objetivo específico se tendrá que ajustar a lo que dispongan Estado, empresarios y sindicato. De esta suerte, serán mínimas las condiciones y prestaciones para los trabajadores quedando este objetivo minimizado y en ocasiones desaparecido.

De Ferrari expone esta definición de sindicato: "El sindicato es una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión y de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (44)

En cuanto a la definición que nos expone De Ferrari, tiene similitud con la de

(43) Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op-cit. P. 282.

(44) DE FERRARI. Francisco. Derecho del Trabajo. V.4. Segunda edición. Ediciones Depalma. Argentina. 1974. Op-cit. P.P. 177- 178.

la Ley de 1931 y con la vigente, pero con una diferencia, no menciona claramente los sujetos que intervienen en la constitución del sindicato, solo hace referencia a personas.

Una definición con la esencia e intenciones del movimiento obrero, expuesta por De la Cueva: "Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de sus decisiones de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". (45)

Por lo que respecta a esta definición, es eminentemente social, pues no menciona al patrón, tal vez porque el sindicato en su origen surgió para la defensa del trabajo, inclinándose totalmente hacia éste, dejando fuera al capital. Por lo mismo creemos que es altamente social, pero fuera de época. En cambio la fracción XVI del Artículo 123 sí contiene las dos partes, obreros y empresarios. En otro tiempo esta sería la definición ideal.

La constitución del sindicato; la Ley establece que éste se constituirá con veinte trabajadores en activo, o con tres patrones por lo menos.

El Artículo 357 de la Ley establece: Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

La definición de sindicato del artículo 356 en la letra es exacta, en la práctica ha degenerado en cuanto el trabajador ignora en qué momento el sindicato está tranzando con el patrón cuestiones que van en contra de sus derechos y es que su derecho al trabajo es violentado cuando se le despide sorpresivamente, sin el aviso que ordena la Ley, ya que en caso de rescisión se dará aviso por escrito con la fecha y las causas del despido, esto en donde no hay sindicato, no es legal, pero en donde si existe, es infame, ya que hay una serie de violaciones al trabajo, por consiguiente a la Ley y lo peor, se violan los objetivos del sindicato.

En cuanto a las definiciones que nos exponen De Ferrari y De la Cueva, comentaremos lo siguiente: La definición de De Ferrari tiene similitud con la

(45) DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op-cit. P. 283.

definición de la Ley de 1931 y con la vigente, pero con una diferencia, que no menciona claramente los sujetos que intervienen en la constitución del sindicato, ya que solo hace referencia a personas.

Por lo que respecta a la definición de De la Cueva, es eminentemente social, ya que no menciona al patrón, tal vez porque el sindicato en su origen surgió para la defensa del trabajo, por lo tanto, se inclina totalmente hacia éste, dejando fuera al capital, por lo mismo, creemos que es altamente social, pero fuera de época, ya que la fracción XVI del artículo 123, sí contiene las dos partes, obreros y empresarios.

1.8 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta Secretaría es un órgano de la administración pública centralizada, por lo tanto, queda bajo la dirección del Ejecutivo Federal, y sus funciones son administrativas.

Del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su Capítulo Primero de la Competencia y Organización de la Secretaría, transcribimos los dos primeros artículos:

Artículo 1, "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como Dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República".

Artículo 2. "Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contará con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados:

Secretario de Estado.

Subsecretario del Trabajo.

Subsecretario de Capacitación, Productividad y Empleo.

Subsecretario de Previsión Social.

Oficial Mayor.

Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

Coordinación General de Asuntos Internacionales.

Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo.

Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.

Unidad de Comunicación Social.

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Dirección de Sanciones.

Subdirección de Sanciones "A"

Subdirección de Sanciones "B"

Subdirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Dirección General de Registro de Asociaciones.

Dirección General de Empleo.

Dirección General de Capacitación y Productividad.

Dirección General de Vinculación Social.

Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dirección General de Equidad y Género.

Dirección General de Programación y Presupuesto.

Dirección General de Administración de Personal.

Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.

Delegaciones Federales del Trabajo,

Subdelegaciones Federales del Trabajo.

Oficinas Federales del Trabajo.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La Secretaría contará con una Controlaría Interna que se regirá conforme al Capítulo IX de este Reglamento".

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece en su artículo cuarenta, las siguientes funciones:

Artículo 40. "A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas, contenidas en el artículo 123 y además de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo,
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar sus funciones;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales, que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación

con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes, a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establece la Secretaría de Programación y Presupuesto;

XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social, en términos de la ley;

XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias,

y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

1.9 Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son otra de las conquistas de los trabajadores en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

Su fundamento lo establece el artículo 123 en su fracción XX... "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

La actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es a petición de parte legítima y nunca de oficio.

1.9.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal.

Estas juntas se integran como establece la fracción XX del artículo 123 constitucional, de forma tripartita, con un representante de gobierno designado por el presidente de la República y que fungirá como presidente de dichas juntas, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones que serán designados mediante convocatoria.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes en materia federal como lo establece el artículo 698, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 698, párrafo segundo. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

La Competencia en razón de territorio la tomamos de la exposición de Miguel Borrel "también las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y en todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo". (46)

1.9.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje Local.

La integración de estas Juntas como ya se expuso anteriormente es tripartita, es decir, un representante del gobierno con la diferencia de que éste es designado por los gobernadores de los estados y en el Distrito Federal por el Jefe del Departamento y un representante de los trabajadores y uno de los patrones, éstos últimos son designados por convocatoria.

La competencia de estas Juntas la establece el artículo 698, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

(46) BORREL NAVARRO. Miguel. Op-cit. P. 502.

Artículo 698, primer párrafo: Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La naturaleza según una de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, que tomamos de lo expuesto por Trueba Urbina: Uno de los calificativos que la Suprema Corte de Justicia da a las Juntas de Conciliación y Arbitraje es de Tribunales de Conciencia en la ejecutoria del 13 de junio de 1931, Concepción Carbajal Castellanos que dice: "Según jurisprudencia sentada por la Suprema Corte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estatuidas para dirimir conflictos obreros, no son tribunales de derecho, que deban estar sujetos sus laudos a los procedimientos y reglas de derecho escrito, sino tribunales de conciencia que fallan a verdad sabida y buena fe guardada" . (47)

La naturaleza que la Suprema Corte de Justicia da a las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la de ser Tribunales de Conciencia. Lamentablemente la corrupción ha alcanzado a estos Tribunales, por lo que creemos la naturaleza de éstos se encuentra en duda, pues si por lo general ya no existe la buena fe y menos la conciencia, luego entonces de donde van a salir conciencia y buena fe.

La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje según algunos doctrinarios:

Mario de la Cueva expone: "La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y es esencialmente humana; son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto más bien que la interpretación abstracta de la ley". (48)

Miguel Bermúdez, igual que De la Cueva es de la idea que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, ya que estas surgieron de la declaración de los derechos sociales de 1917 como una demanda

(47) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa, México, 1980. P. 240.

(48) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Ed. Porrúa, México, 1972. P. 922

de los trabajadores de justicia en los conflictos entre obreros y patrones y que esta justicia se refleje en imparcialidad o equidad. (49)

Según Mario de la Cueva y Miguel Bermúdez, la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ellos son tribunales de equidad, pues consideraron que los tribunales de derecho no funcionarían por la parcialidad hacia la parte poderosa. Pero igual que la buena fe y la conciencia son principios que solo han quedado en buenos deseos.

Miguel Borrel considera que el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje es incorrecto, ya que no manifiestan el carácter de estos organismos especializados que son verdaderos tribunales que imparten justicia con competencia y jurisdicción legal y constitucional. (50)

Estos tribunales posiblemente en su origen fueron, tribunales especiales o con los mejores adjetivos que se propongan, pero desgraciadamente se han alejado de sus buenos principios. Tal vez cumplan con la competencia, con la jurisdicción legal, pero en algo tan determinante como es la aplicación y cumplimiento de la norma fundamental, su actuación no es la esperada.

Para Alberto Trueba Urbina la naturaleza de las Juntas es que son tribunales de derecho social. Las Juntas son Tribunales del Trabajo diferentes de los tradicionales que son parte del estado de derecho, el cual les faculta a realizar funciones tutelares y reivindicadoras de los trabajadores y están separados por el Poder Judicial. (51)

El derecho social como cualquier otro derecho, en este sistema neoliberal exactamente se tienen que someter a los lineamientos que el mismo establece, porque este impone la flexibilidad del derecho del trabajo. Por lo tanto, tampoco esta naturaleza de derecho social que declara Trueba Urbina, constituye una buena garantía de impartición de justicia para la clase trabajadora.

La Comisión creadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, declaró que no serían Tribunales Judiciales porque no protegerían al trabajador, ya que los

(49) Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989. P. 225.

(50) Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Op-cit. P. 503

(51) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op-cit. P. 237.

tribunales clásicos eran corruptos. Apoyamos al Constituyente de 1917 en cuanto a su desconfianza hacia los tribunales tradicionales, pero desafortunadamente con la evolución de los sistemas con los que se ha comprometido el país y por lo tanto, tiene que responder a sus normas u ordenamientos. Estos tribunales que con tanto entusiasmo propusieron y defendieron los Constituyentes, también están sufriendo la degradación. Esto es comprobable cuando han negado los registros sindicales demandados por algunas coaliciones de trabajadores, cuando ha declarado huelgas inexistentes, siendo éstas perfectamente lícitas. Cuando los trabajadores acuden a su servicio en demanda de protección, lo que encuentran son seudodefensores, quedando desamparados los trabajadores.

Posteriormente algunos doctrinarios exponen sus tesis y les llaman, tribunales de derecho social, de equidad o de buena fe. En las tesis exponen que Las Juntas no son tribunales de derecho, sino de Equidad, no pensamos que se hayan expresado por demeritar la competencia y la naturaleza de las Juntas, sino por el grande celo que les produjo la Justicia Social, y para salvar a las Juntas y asimismo a los trabajadores de sufrir la corrupción de los clásicos tribunales, ellos como los legisladores de 1917 apreciaron mejor que fueran Juntos de Conciliación y Arbitraje o Tribunales de Equidad pero siempre con las mejores intensiones.

1.10 Derecho Sindical.

El Derecho Sindical ha resultado un problema entre los juristas, ya que algunos lo clasifican dentro del Derecho Corporativo y otros lo distinguen de éste.

En su obra Tratado de Derecho Laboral, Cabanellas expone que es difícil definir este Derecho, ya que la doctrina está dividida entre éste y el Derecho Corporativo, comenta que otros doctrinarios consideran que no hay más que un Derecho Sindical o un Derecho Corporativo, ya que se excluyen mutuamente. (52)

No creemos que deba separarse al Derecho Corporativo del Derecho Sindical

(52) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.III. V.I. «Derecho Sindical». Tercera edición. Ellasta. Argentina. 1989. P. 20

pues estos dos derechos se refieren a agrupaciones profesionales, solo que en diferente campo de acción, es decir, las normas del Derecho Corporativo tendrán que ser en algo diferentes a las normas del Derecho Sindical en cuanto a sus muy particulares problemas, pero en esencia consideramos no se pueden separar, ya que el Derecho Sindical está contenido dentro del Derecho Corporativo.

Una definición breve pero con esencia la tomamos del ple de página de la obra (Cursos del derecho del trabajo) de Pérez. "Derecho Sindical podría considerarse como un conjunto de preceptos laborales o extralaborales que estatuyen legal o fácticamente los sindicatos". (53)

Seguramente que el Derecho Sindical es un agregado de disposiciones dirigidas al establecimiento con constitución de los sindicatos.

Eusebio Ramos, cita al argentino Rodolfo A. Napoli que expone su definición de Derecho Sindical; En sentido restringido "El Derecho Sindical sería el Derecho Subjetivo de los Trabajadores a gozar de los beneficios derivados de éste". (54)

Volviendo con Cabanellas en su interesante exposición de lo que es el Derecho Sindical y el Derecho Corporativo tomamos algunas ideas: El expone que es un juego de palabras El Derecho Sindical da vida a los sindicatos, mientras el Derecho Corporativo es el que da vida al Derecho Sindical.

Hay dos categorías diferentes pero con autonomía propia: la sindical y la Corporativa.

El Derecho Sindical ordena la existencia de los sindicatos, los que son creadores de normas al representar a la clase trabajadora, y de este conjunto de normas como los reglamentos, pactos y contratos colectivos emanados de los sindicatos por su autonomía normativa surgirá un nuevo derecho; el Derecho Corporativo. (55)

(53) PÉREZ. Cursos del Derecho del Trabajo. S. P. I. P. 370.

(54) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas editor. México. 1978. P.P. 8-9.

(55) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.III. V. I. «Derecho Sindical», Op. cit. P. 121.

El Corporativismo es el método que protege la agrupación de los individuos de una misma profesión. De esta definición de lo que es el corporativismo podemos deducir que el Derecho Corporativo son las normas por las cuales se va a regir el Derecho Sindical, asimismo este Derecho Sindical es un agregado de disposiciones por las cuales se constituirán los Sindicatos cuyo fin primero y último es proteger los intereses de las bases por las que existe el mismo sindicato.

1.10.1 La Libertad Sindical.

Este concepto es muy interesante pero muy complicado por lo amplio de sus aspectos, a nivel mundial la libertad sindical ha sido alterada por lo que se ha tenido que legislar, acordar, pactar y declarar su cumplimiento.

Héctor Santos Azuela expone, la libertad sindical tanto en lo individual como en lo colectivo se encuentra reglamentada en el Convenio Internacional Número 87. En el ple de página de este tema, se consigna el artículo 2 de este Convenio, Numero 87. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como a afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas. (56)

Aunque el convenio 87 dispone que los trabajadores y los patrones sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen derecho de formar las organizaciones de su elección (sindicatos) no podemos dejar de ser reiterativos en que si hay distinción entre unos y otros, pues mientras a los trabajadores se les oponen muchos obstáculos para integrar un sindicato, a los patrones se les facilita el formar sus cámaras o agrupaciones. Por lo tanto ellos si cuentan con la autorización inmediata, en cambio para el trabajador hasta en este derecho, tiene que luchar para conseguir su aceptación.

(56) Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios del Derecho Sindical y del Trabajo Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. México. 1987. P. 155.

En cuanto a la legislación mexicana el derecho y la libertad de asociación o sindicalización, lo establece la fracción XVI del artículo 123 constitucional que determina: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses.

Esta fracción XVI da total libertad de sindicalización, pero más adelante veremos que constantemente es violada.

De acuerdo al principio constitucional de libertad de asociación y de sindicalización, la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 354, 357 y 358.

354, que "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

De acuerdo con ésta, se reconoce la libertad de coalición pero los patrones no la aceptan. En cuanto se empieza a formar un grupo de trabajadores para organizarse en la defensa de sus intereses, los patrones optan por despedirlos.

357, que "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin autorización previa".

Si no tienen su registro los sindicatos, de nada sirve su constitución, por lo tanto, este artículo nos dice muy poco de lo que es la libertad sindical.

358, que A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta". (57)

El artículo establece lo que es la verdadera libertad sindical, pero la realidad es muy diferente.

Cavazos expone un artículo restrictivo de la libertad sindical, así el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que: el patrón podrá separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, esto es la cláusula de exclusión que se aplicará al trabajador. (58)

Definitivamente este artículo es anticonstitucional, ninguna ley secundaria puede estar antes que la Constitución, ni siquiera para proteger a la colectividad,

(57) BORREL NAVARRO, Miguel. Op-cit. P. 390.

(58) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Tercera edición, Trillas, México, 1997. P. 226.

porque tanto valen cien como uno.

Es el neoliberalismo devastador el que con su globalización, sus tratados de libre comercio y sus privatizaciones, ha generado una desestabilización social y económica en donde son pocos los ricos y millones de mexicanos caen en la pobreza, es explicable por qué prolifera el comercio ambulante y otros miles de desempleados quienes han visto como su derecho a la estabilidad en el trabajo se ha terminado. Ante estas agresiones, se está volviendo al origen de angustia y menoscabo de los derechos de que eran objeto antes de la promulgación de los Derechos Sociales de 1917, pues una vez que el Artículo 123 constitucional es vigente se vive un período de estabilidad económica y por consiguiente, de tranquilidad. Se podría decir, que dicho período abarca desde 1917 hasta 1970 en donde casi se restituye la dignidad del trabajador y no precisamente por los buenos salarios, sino que la estabilidad en los servicios y bienes de consumo, fue un factor determinante de lo que la Constitución dispone para la clase trabajadora en su bienestar familiar. Pero como todo lo que empieza termina, aunque lo bueno no debía terminar nunca, pues una vez más con el neoliberalismo estamos cayendo de nueva cuenta dentro del Derecho Civil, ya que los empresarios pretenden disminuir entre otros derechos al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en contratos eventuales, con el fin de evitar los derechos de antigüedad, del mismo modo, se está viviendo el desempleo, los despidos masivos, los minisalarios, además, con la nueva cultura laboral y su política de productividad se está explotando la fuerza de trabajo a cambio de una dádiva que en nada resuelve ni las más mínimas necesidades del trabajador y lo peor de esta situación, es que la mísera prestación no es cubierta por la generalidad de empresas o establecimientos.

Una vez expuesta la causa de este retroceso del derecho del trabajo, señalaremos algunos de sus efectos en los diferentes conceptos que dan forma a este capítulo; de esta manera el concepto de libertad sindical, el cual ha sido violentado primeramente por los líderes sindicales quienes también se han sometido al neoliberalismo, con objeto de controlar al trabajador para beneficiar a dicho sistema y continuar así en su esfera de poder, por lo tanto, la libertad sindical está en entredicho y en el peor de los casos ésta no existe. Otro de los conceptos,

el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en donde se imparte la justicia laboral, estos tribunales también se han degradado, por supuesto, éstos nada tienen de autónomos, pues son manipulados por el mismo gobierno federal. El caso concreto que avala lo anterior, lo tenemos en cuanto estas autoridades y el gobierno federal declararon inexistente en 1998 y ahora en el 2000 la huelga de Aeroméxico, convirtiéndola en requisa, de esta manera violaron el derecho de huelga, el cual es totalmente lícito cuando se declara con el fin de conseguir mejores prestaciones de trabajo. En consecuencia el sistema de gobierno suprime los derechos colectivos de asociación, de contratación colectiva y naturalmente el de huelga, y, repetimos con el neoliberalismo y la globalización, el derecho del trabajo regresó a sus orígenes de represión, opresión e indignación.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES GENERALES Y NACIONALES

Los antecedentes son los hechos o fenómenos que a través del tiempo y el espacio se han ido originando en los pueblos, estos hechos o acontecimientos han servido para considerar hechos posteriores. Hay un sinnúmero de fenómenos a los que nos podríamos referir como ejemplo dentro de la medicina, biología, geología, etc. Pero los hechos fundamentales para el estudio de este trabajo de tesis, son los hechos sociológicos de los cuales emanan las revoluciones sociales industriales o tecnológicas y económicas de las naciones.

Los que requerimos conocer son tan necesarios como importantes, pues nos muestran las etapas a través de las cuales se ha desarrollado el trabajo y el sindicalismo. Para conocerlos mejor, los hemos dividido en generales y nacionales.

Dentro de los primeros tenemos los Gremios o Corporaciones, la Revolución Francesa, el Edicto de Turgot, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, la Ley Le Chapelier de 1791, la Revolución industrial, el Desarrollo Sindical en el Siglo XIX, las Etapas de Represión, de Tolerancia y del Reconocimiento, las Tres Internacionales de 1864, 1889 y 1919.

Entre los nacionales: la Constitución del 5 de Febrero de 1857, el Artículo 9 de la Constitución de 1857, la Primera Asociación en México de 1872, el Código Penal de 1871, Principios del siglo XX, las Huelgas de Cananea y Río Blanco, la Ley de Agustín Millán de 1915, la Constitución de 1917, la Declaración de los Derechos Sociales y el Artículo 9 constitucional.

GENERALES

2.1 Los Gremios o Corporaciones.

Es del conocimiento general, que el hombre es por naturaleza social por eso

no es de extrañarse que en todos los tiempos se agrupara para conseguir sus fines, de tal manera que cuando surge el trabajo como relación, también hacen su aparición los gremios o corporaciones de oficios, para que el trabajador en esta unión defendiera con más fuerza sus intereses. Por lo tanto, se puede considerar a los gremios o corporaciones como el antecedente patente del sindicalismo.

Rubén Delgado Moya expone cómo el surgimiento de las corporaciones fue para el hombre de la edad media un gran alivio, ya que así se apoyaron unos con otros en contra de los señores feudales y de la monarquía. Su origen en el tiempo no ha podido ser determinado.

Posiblemente fue el Siglo XIII en que plenamente se manifestaron las corporaciones, ya que según Marx es cuando empieza la lucha de clases. El trabajador o artesano toma conciencia de que unidos, su fuerza aumenta y puede enfrentar al maestro-dueño, y así exigir una mejor forma de vida.

Fue en Europa en donde surgieron las corporaciones, cobrando auge en Inglaterra, Francia, Alemania, España e Italia. (59)

Tal vez al principio sí fue de gran alivio, pero conforme transcurre el tiempo, estas corporaciones también fueron un fardo sobre los hombros del trabajador, pues nunca pasó del mismo lugar, él no podía aspirar a ascender y tenía que conformarse con esa inmovilidad impuesta por el señor feudal, por lo tanto, también los gremios o corporaciones tenían que llegar a su fin, para dar paso a mejores oportunidades para el trabajador en su lucha por conquistar nuevas metas para su bienestar familiar y social. Las corporaciones tuvieron que desaparecer en cuanto se constituyeron en monopolios cuyo fin ya no era el esperado por los trabajadores, su ciclo había terminado.

Francisco de Ferrari expone la integración de las corporaciones de oficios que es como sigue: los maestros, los oficiales y los aprendices; los maestros dueños representaban a la clase burguesa actual y los oficiales y aprendices al proletariado, originándose así las primeras divisiones, con la consecuente lucha de clases.

(59) Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1997. P.P. 20- 21.

En la actualidad, según el mismo Francisco de Ferrari con el sindicalismo heredero del gremialismo o corporativismo se determinó el proceso de desigualdad, en capitalistas y proletarios, constituyéndose de esta forma una de las fuentes más significativas de las relaciones colectivas del trabajo. (60)

Las corporaciones de oficios no sólo representaban a la clase burguesa, tenían tanto poder como capital poseían, pues se daban el lujo de vender el derecho al trabajo al mejor postor, es decir, al que cubría todos los requisitos exigido por ellos, además en cuanto al trabajo, estas corporaciones ejercen un monopolio. En conclusión, las corporaciones que en principio fueran una esperanza para los trabajadores en sus expectativas por alcanzar las mejores condiciones de vida, también dejan gran desilusión y para las mayorías un conformismo adormecedor por la impotencia del miserable ante el poderoso. Es por eso que su desaparición fue justa y necesaria, no obstante sea la fuente del sindicalismo, pues mientras una institución sea opresora y deshonestas, debe desaparecer.

2.2 La Revolución Francesa.

Las revoluciones sociales del país en que ocurren, en vez de acelerar su desarrollo, le ocasionan un retroceso, esto no es difícil de comprender, pues analizando el término revolución observamos que está formado de dos partes o vocablos, es decir, el prefijo re el cual tiene entre otros significados, el de retroceso y el término evolución equivale a desarrollo, por lo tanto, unidos estos dos términos en uno solo va a significar un retroceso, por lo que la Revolución Francesa como todas las demás han ocasionado una regresión o de otra forma, un detener el avance del crecimiento en todos sus aspectos, políticos, económicos y por supuesto sociales, aunque van de la mano lo social con lo económico.

Esta es la razón de la lucha en contra de la estructura política para alcanzar una sociedad económicamente justa, por lo mismo, con la revolución, la estabilidad económica se derrumba, ocasionando al país desolación, hambre y muerte. De este

(60) Cfr. DE FERRARI. Francisco. Derecho del Trabajo V. 4. Op-cit. PP. 27-28.

modo se tendrá que partir de cero, ya que estos pueblos quedan en una situación peor, porque si antes de la revolución, la vida en ellos era difícil, con ésta es el todo o nada, se supone que es mejor partir de la nada y darse el gobierno adecuado a los reclamos de ese pueblo. Pero no todo es pérdida o negatividad en los resultados de una revolución, pues los ideales que impulsaron a éste, poco a poco irán sustituyendo los viejos vicios, implantando de esta manera, nuevos sistemas, con el fin de garantizar al ciudadano, mejores condiciones de vida, esto sucedió con la Revolución Francesa porque se pusieron las bases para el desarrollo del Derecho del Trabajo. De ella surgió el contrato de trabajo y en cuanto a sus ideales plasmados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de Libertad, de Seguridad, de Propiedad y de Resistencia a la Opresión. Estos ideales son las normas a las cuales debe dar observancia el hombre para ser feliz en su estancia en la tierra, sobre todo, el Derecho a la Libertad, que es un Derecho Natural, pues el mismo Dios nos dio la libertad de elegir entre el bien o el mal, es decir, el Libre Albedrío, por lo tanto el derecho a la libertad fue en el principio, es y será un derecho inherente al hombre y como consecuencia de éste, el Derecho a la Resistencia a la Opresión, el Derecho a la Seguridad, porque la libertad de unos termina en donde empieza la libertad de otros. De esta manera al observar estos principios, surge el Derecho a la Seguridad. En cuanto al Derecho a la Propiedad, no nos queda claro a quien va a beneficiar más este derecho, pues normalmente cuentan con bienes aquellos a los cuales favorecen las circunstancias, así que este derecho no se puede cumplir cabalmente, pues habrá quienes estén en la mayor de las desgracias, es decir, sin tierra, sin casa habitación, sin trabajo. Lamentablemente vemos como este Derecho a la Propiedad es difícil de observar.

Fueron muchas las causas por las que estalló la Revolución Francesa pero todas se unificaron en la descomposición de la sociedad, no solo fueron los reclamos populares, sino también el desacuerdo entre la aristocracia y la monarquía, así empezó el debilitamiento de esta última, por lo que no pudo resistir los embates de la plebe azuzada por la burguesía.

Guillermo Cabanellas describe que el absolutismo de la monarquía y los privilegios de la nobleza ocasionaron el descontento entre las clases mas bajas como la burguesía, los obreros y los campesinos, etc., sobre todo, éstos se veían

abrumados económicamente por los altos impuestos, por lo que se manifestaron y tomaron la Bastilla el 14 de Julio de 1789 con el lema "Libertad, Igualdad y Fraternidad".

Posteriormente este movimiento iniciado por la plebe, se convirtió en movimiento político-burgués, que se escudó en la nascente Guardia Nacional creada por la misma burguesía con Lafayette al frente para contrarrestar sus embates. Ante esta lucha de clases la nobleza fue despojada de sus títulos, feudos y hasta de la propia vida en el delirio del terror. De esta manera, desde Luis XVI, hasta los mismos burgueses iniciadores de esta revolución, Dantón, Robespierre y Marat fueron conducidos a la guillotina.

Sombart citado por Cabanellas expone cómo el individualismo es el carácter de esta revolución, que además, es altamente burguesa, la cual se declara enemiga del pueblo, quien con su participación le ayudó al derrocamiento de la monarquía, de esta manera, sale del absolutismo real, para caer en la opresión y represión de esta burguesía. Así lo demuestran las primeras leyes sociales, entre otras la Ley marcial, con ésta se reprimió al pueblo en su participación. La Ley que prohibía las asociaciones entre miembros de un mismo oficio, así como leyes denigrantes de la dignidad de los ciudadanos y enaltecedoras de los nuevos privilegiados. (61)

Es claro que fue la plebe o el proletariado, quien dio la lucha en contra de la monarquía, situación que aprovechó en su favor la burguesía, porque engañosamente usó al pueblo empobrecido para concretar sus fines, los cuales eran: derrocar al régimen absolutista para ubicarse ellos en el poder y de esta manera ya no sería la nobleza la avasalladora del pueblo, sino la misma burguesía, así pagaría por la entrega del triunfo sobre la revolución, porque repetimos, fue el pueblo el que derrotó y derrocó a la nobleza. Por otra parte, con el nuevo sistema que surge de esta revolución, es decir el liberalismo que prohibió el colectivismo, por lo tanto, emitió leyes represoras de las asociaciones, sobre todo, profesionales. De esta suerte, es el individualismo el que va a imperar en este nuevo sistema.

(61) Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. VII. R-S. Vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981. P. 232.

El Derecho del Trabajo según Delgado Moya se fortaleció con las dos causas que favorecieron y decidieron la Revolución de 1789: La sal como el salario que no percibió el trabajador; y el arbitrario e injusto Código de Napoleón,

La Ley de la oferta y la demanda en Francia antes y después de la Revolución, determinó los salarios según el criterio de la ciencia económica de esa época.

Los aspectos de esta revolución no sólo fueron negativos, también hubo grandes progresos para el desarrollo del Derecho del Trabajo, así surgen el contrato del trabajo, en el que se fijarán las Jornadas laborales, la negociación del salario y el derecho para separarse del trabajo. (62)

La entrega y sacrificio del pueblo francés en la revolución debía haber dado algunos frutos, no importa que la burguesía haya sido favorecida se le pudieron arrancar algunos beneficios a favor del trabajador como los expuestos por Delgado, pues de esta manera la conquista del contrato de trabajo, trajo una cierta seguridad y tranquilidad tanto al trabajador como a su familia, dándoles parte del bienestar anhelado antes de la revolución, por esto se dice que no todo fue en vano el haber participado en esta revolución pues el Derecho del Trabajo, empezó a florecer a pesar del individualismo,

2.2.1 El Edicto de Turgot.

Las corporaciones son uno de los antecedentes del sindicato y que fueron suprimidas por edictos y leyes; pero como todo lo que empieza, termina, sobre todo cuando va degenerando la organización o el sistema y éste, fue el caso de las corporaciones que se tomaron monopolizantes, al heredar los maestros a miembros de su familia la dirección de las mismas y de esta manera impedir el progreso de los trabajadores y el desarrollo en la manufactura. Por lo tanto, consideramos que su eliminación fue acertada, pues siempre habrá que renovarse para que surjan nuevas

(62) Cfr. DELGADO MOYA. Rubén. Op-Cit. P. 26.

y sanas organizaciones.

De la Cueva hace una breve reseña de este edicto y expone que: el ministro Turgot fisiócrata, publica el edicto que lleva su nombre, por el que fueron prohibidas las corporaciones, por ser un impedimento para el desarrollo en la manufactura y el comercio. Sin embargo volvieron a restablecerse al caer el ministro, aunque posteriormente con la declaración de los derechos del hombre de 1789 su existencia fue imposible.

Según De la Cueva, dos años después, es decir, en 1791 el diputado D'Allarde hizo una proposición al dirigir la ley de marzo que proclamó la libertad del ciudadano, para dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente, y dio fin a las prerrogativas de las corporaciones. (63)

Sin duda la prohibición de las corporaciones, por el ministro Turgot fue acertada, pues si estas se fueron tornando monopolizantes, ya no tenía razón su existencia.

Para Turgot según Santos Azuela, el origen de las corporaciones se debe a un complot de los maestros artesanos para obtener una posición déspota y de privilegios en contra de los intereses de la comunidad.

Santos Azuela expone cómo termina Turgot con las corporaciones en Francia, con su edicto de febrero de 1776. No obstante la recuperación temporal de éstas y la caída del mismo Turgot, con los acontecimientos del 89 se suprimen las corporaciones y las agrupaciones de oficiales. (64)

Siempre que el hombre se llene de soberbia se envilecerá y descargará la prepotencia y la injusticia sobre el trabajador, al pretender limitar su inteligencia, su destreza, con la cual puede demostrar su capacidad y su talento para llegar hasta el mismo cargo del maestro, pero el bloqueo que en su contra le hizo la corporación siempre lo tubo en la miseria económica, al marcarle límites a su actuación, esto no

(63) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II. Op-Cit. P. 201.

(64) Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1987. P. 25.

es otra cosa que el monopolio que ejercieron las corporaciones; por todas estas irregularidades, consideramos al edicto de Turgot de 1776, como la medida oportuna, con esta quien salió ganando fue la libertad de los trabajadores, hasta entonces suprimida por las corporaciones, no en vano la libertad fue uno de los principios a alcanzar posteriormente con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

2.3 La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

Como ya expusimos anteriormente, las revoluciones sociales traen consigo el retroceso del desarrollo de un país, esto es lo peor que sucede en cuanto al resultado de estas revoluciones, pero también afirmamos que no todo es pérdida pues en lo económico tal vez queden en la ruina pero con los ideales que se persiguen en dichas revoluciones, se encuentran futuros avances con los cuales el hombre, en igualdad de circunstancias levantará de nueva cuenta a su país. En cuanto a los hechos positivos que arrojó la revolución francesa, no podían ser menos que las pérdidas; por supuesto nos estamos refiriendo a La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que dictó la Asamblea Constituyente Francesa; esta asamblea, si tubo desaciertos, con esta Declaración casi se reivindica pues estos Derechos han sido adoptados por la gran mayoría de países del mundo, pues son tan interesantes como útiles; no podemos negar que estos surgen de una burguesía con intereses propios de su clase, pero como el hombre en su condición humana ni es totalmente bueno ni es totalmente malo, posiblemente de este último pensamiento surgen la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. EN HORA BUENA.

Y aunque el Derecho del Trabajo no figuró en esta Declaración y mucho menos el derecho a la libertad de asociación, por ser una época en la cual el individualismo estaba sobre el colectivismo, en donde el interés particular era tan respetado como el interés general, por eso expresamos que surgen de una burguesía con sus propios intereses pero no siendo todo para su beneficio, pues sin

querer sentaron las bases en cuanto a la libertad de trabajo y la libertad de asociación que posteriormente surgirían apoyadas en los artículos de esta Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Esta declaración que voto la Asamblea Nacional Francesa en 1789 en contra del absolutismo real, fueron los principios que regirían a Francia y que posteriormente serían adoptados por muchos países.

Las instituciones políticas francesas fueron reconstruidas por la Asamblea Constituyente de 1789 a 1791. Esta Asamblea estaba integrada principalmente por los burgueses, ellos determinaban las acciones a seguir por ser la máxima autoridad, se le unieron algunos nobles y clérigos Patrióticos, por este motivo su criterio quedaba dentro de un fortalecido liberalismo. (65)

Bajo este signo de liberalismo, la burguesía veía con regocijo el haber derrotado al absolutismo, porque el nuevo sistema capitalista, producto del liberalismo, le dio el poder y como una ironía del destino en contra del proletariado, también de forma absoluta.

La Asamblea Constituyente se apoyó en la escuela fisiocrática, para conformar el articulado de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

De la Cueva expone el pensamiento de la escuela fisiocrática, que consideraba la propiedad, como un derecho sagrado de la persona, pero al mismo tiempo, ésta para su tranquilidad y bienestar, tendría que sacrificar una pequeña parte llamada impuesto para el mantenimiento y aseguramiento de esos bienes en la sociedad. (66)

La propiedad como derecho no nos atrevemos a asegurar que la propiedad sea un derecho sagrado como lo consideraba la escuela fisiocrática y menos porque en el mundo capitalista el que tiene más poder es quien va a contar con bastantes propiedades y de nueva cuenta se ahondarán las diferencias entre burgueses y proletarios pues éstos últimos, las más de las veces deberán contar

(65) Cfr. Historia Universal y de Latinoamérica. «El tránsito hacia el mundo contemporáneo». T.VI. Ediciones Nauta, España. 1989. P. 116.

(66) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Op-cit. P. 200.

con un trabajo que les proporcione facilidades para conseguir algún bien, llámese casa habitación de interés social o en su defecto algún terreno, para éstos sí es sagrado el derecho a esta propiedad, pues este fue obtenido con verdadero sacrificio o como reza la frase con el sudor de su frente.

No estamos en contra de este derecho a la propiedad sólo por estarlo, sino que el mismo es algo discutido y si admiramos los ideales de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, también ponemos en duda que alguno sea lo bastante bueno como es el caso del derecho a la propiedad.

Los artículos de la Declaración de 1789, fueron aplicados a la sociedad de esa época debido al momento político y económico que se estaba viviendo, por lo tanto no creemos se refirieran al derecho del trabajo y mucho menos al derecho de asociación, ya que si estaban proclamando un individualismo y un liberalismo, no iban a establecer derechos para asociarse, pero la Asamblea no contó con que en el futuro esta Declaración favorecería al derecho del trabajo y de asociación, ya que su artículo 1 indica que los hombres nacen y permanecen libres e igual en derechos, esto es más de lo deseado por los trabajadores y sus asociaciones en la mayor parte del mundo.

Los dos primeros artículos de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano son esenciales en la vida de una sociedad digna y respetable, ya que exaltan los derechos y libertades del ser humano en todas sus actividades, y para nuestro derecho del trabajo son una garantía de libertad, de trabajo y asociación.

Cabanellas describe textualmente esos dos artículos:

"Artículo 1. Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos; por tanto, las distinciones sociales no tienen más fundamento que la utilidad pública".

"Artículo 2. El objeto de toda sociedad política, es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre, a saber: La libertad, la seguridad, la propiedad y la resistencia a la opresión". (67)

(67) CABANELLAS. Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T.III. D-E. Vigésima edición Hellasta. Argentina. 1981. P. 29.

Actualmente la sociedad en todos sus sistemas y niveles olvida la esencia de esos dos artículos de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de los cuales los más violados son el de la Libertad en casi todos sus aspectos, si no es que en todos y el de la resistencia a la opresión y casi en igual proporción los restantes de la seguridad y de la propiedad, todo esto se puede englobar en un ejemplo palpable que es el de los Indígenas a los cuales se les arrebatan sus tierras.

2.4. La Ley le Chapeller de 1791.

Otro de los sucesos que origina la Revolución Francesa es el surgimiento de leyes represivas y supresoras de las corporaciones y por supuesto de cualquier asociación, tal es el caso de la Ley le Chapeller pues al ser este un cambio del absolutismo al liberalismo individual no se concibe que fueran toleradas las asociaciones, por lo que le Chapeller expuso a la Asamblea Constituyente su proyecto de ley que fue votada en junio de 1791.

La Ley le Chapeller trajo en apariencia una igualdad entre el trabajador y el patrón, pues supuestamente sancionaba a unos y otros al prohibir toda organización obrera o patronal, además de prohibir la huelga, al permitir gracias al individualismo del momento que patrón y trabajador pactaran el salario o jornal del mismo obrero. Esto no era más que una simulación, pues el patrón terminaba por imponer sus condiciones y en cuanto a que a éste se le prohibiera el asociarse con otros, era un engaño, si la burguesía elaboraba las leyes, ellos no iban a autosancionarse. Por tanto esta ley solo se descargaba en contra del más débil como siempre ha ocurrido.

Según Néstor de Buen en junio 14 le Chapeller expuso que el riesgo desmedido en el orden público surge de "la contravención a los principios constitucionales, que suprimen las corporaciones, añadiría que: no hay más corporaciones en el estado. Hay solo el interés particular de cada individuo y el interés general". (68)

(68) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T.II. Octava edición. Porrúa, México. 1990. P. 595.

Le Chapeller tenía en que escudarse detrás de algo importante como es la Constitución que prohibía las corporaciones. De esta manera se manifiesta profundamente el liberalismo propio de la época en Francia, es decir, el individualismo sobre el colectivismo u asociaciones de cualquier índole.

De la Cueva expone cómo el derecho colectivo del trabajo fue prohibido por la Ley Chapeller, de esta manera el artículo 4 determinó que la coalición era ilícita, por lo tanto la huelga constituía un delito; en tanto que el artículo 2 prohibió la asociación profesional. (69)

En un régimen capitalista, pues esto es el liberalismo, de ninguna manera se iba a permitir nada que pudiera unir a reunir al trabajador, por lo tanto, si la coalición es la unión de un grupo de trabajadores con objeto de tratar asuntos de trabajo que convengan a sus intereses, es obvio el porque de su prohibición y si ésta que es pasajera, es sancionada, con mayor razón la asociación profesional, pues su conformación es total y estable,

2.5 La Revolución Industrial.

Antes del surgimiento de la Revolución Industrial en Inglaterra, el trabajo se desarrollaba por los operarios en los talleres o como parte del sistema en los domicilios de los propios trabajadores, éstos se comprometían a entregar al dueño del taller la materia prima terminada. De esta manera, y aún en la pobreza y hacinamiento, pues contaban con un incómodo predio para vivir con su familia, del mismo modo para laborar y no solo esto, también poseían un pequeño huerto, el cual les daba una garantía de subsistencia en los momentos difíciles, es decir, cuando eran desocupados, por lo tanto, el trabajador era dueño de su tiempo y aunque su jornada fuera larga, ellos manejaban libremente ese tiempo.

Y es a fines del siglo XVIII cuando en Inglaterra comienza con la transformación económica la Revolución Industrial, ésta fue el resultado de una serie

(69) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Op-Cit. P. 202.

de invenciones tecnológicas que fueron aplicadas al trabajo del obrero en el taller.

Para efectos del tema principal, la revolución industrial es uno de los antecedentes definitivos del sindicalismo.

En la serie de acontecimientos políticos, económicos y sociales de los siglos XVIII y XIX, tenemos la aparición del maquinismo, así fueron desplazados los trabajadores artesanos o manuales por las máquinas, ya que a los dueños del capital les convenía más una máquina que suple a un determinado número de trabajadores y los que logren ingresar a esta clase de industrias tendrán un salario de hambre, de esta forma las utilidades aumentan sin importar la suerte del trabajador ante esta situación, los trabajadores se unieron, en un principio para destruir las máquinas, pero esto no era ninguna solución a sus miserias, por lo tanto surgen las coaliciones clandestinas, antecedente directo del sindicalismo.

"La vieja organización económica con sus pequeñas ciudades, sus industrias diseminadas, sus mercados locales y su limitado comercio exterior cedió el puesto a un sistema con centros industriales densamente poblados, producción a gran escala, tráfico mundial y división del trabajo". (70)

Por supuesto la industrialización en vez de dar gloria y esplendor a un pueblo como era de esperarse, con más capital, con una economía creciente, con un buen reparto equitativo entre el capital y la clase trabajadora, se tendría que haber gozado de una paz social en los mejores términos pero por desgracia con la avanzada tecnología, miles de obreros fueron desocupados y en vez de esa gloria y esplendor, fue el desquiciamiento, pues aumentaron los pobres con los salarios de hambre así como los miserables sin salario.

DeFerrari expone que el surgimiento de la máquina de vapor de James Watt y la locomotora de Stephenson así como la mecanización de los sistemas de producción, dan inicio a la revolución industrial en Inglaterra.

Según DeFerrari el nuevo sistema de producción es la consecuencia inmediata de grandes concentraciones industriales, de igual forma, grandes

(70) Enciclopedia Jurídica. Omeba. T. XV. Impo-Insa. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967. P.P.621-622.

concentraciones de trabajadores que hundidos en la miseria deciden unirse, ya que estos hechos hacían necesaria la organización de la clase trabajadora. (71)

Efectivamente, la miseria es la causa de que surjan las coaliciones clandestinas de los trabajadores, pues tenían que luchar por subsistir, de esta manera se empieza a gestar lo que posteriormente sería el sindicalismo.

2.5.1 El Desarrollo Sindical en el Siglo XIX.

El holocausto del movimiento obrero durante el siglo XIX fue una época de cruentas luchas las que vivió el obrero en aras de alcanzar su reivindicación, es decir, salir de la miseria y que se les respetaran sus derechos a la vida a la libertad a la seguridad, etc. Si ellos lograban estos objetivos, era igual a terminar con su miseria pero siempre tuvieron que brincar las barricadas que les oponía su opresor, llámese monarquía o burguesía con su absolutismo o su capital. Esto ocurría en diferentes países del mundo tales como Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos entre otros, pero en donde se recrudecía o era más tenaz la lucha fue en Francia, en donde la revolución de 1848 cobró por miles nuevas víctimas a manos de la burguesía; Inglaterra no iba a ser menos, no soportaba la insurrección, por lo que efectuó la matanza de Peterloo y los Estados Unidos de Norteamérica con los Mártires de Chicago, aunque México no vivió esa época de tales acontecimientos, pues fue apenas entrado el siglo XX, cuando también aportó su cuota de sangre con las Huelgas de Cananea y Río Blanco. Por todos estos hechos era hora de que su entrega diera los frutos esperados y aunque ellos ya no pudieron ver coronadas sus heroicas acciones, con su sacrificio nos heredaron mejores condiciones de vida al ser reconocido el derecho del trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo con la legalización de la coalición, de la huelga y de la asociación profesional.

Como ya expusimos, fue muy difícil y penosa la vida de los trabajadores en

(71) Cfr. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, V. 1. Segunda edición. Ediciones Depalma. Argentina. 1976. P.P. 115-116.

la mayor parte de países europeos antes y durante el Siglo XIX, así encontramos que en Francia con el absolutismo real en donde el monarca representaba los tres poderes, el siervo artesano en una pobreza extrema, nunca dejaría de ser siervo; posteriormente con el cambio de la monarquía a un liberalismo individualista en donde los tres poderes estaban también representados por la burguesía, la situación de los trabajadores quedó exactamente igual, por lo que decidieron unirse y apoyados por grandes pensadores en la lucha que sostuvieron contra el capital, surgió el sindicalismo a fines del siglo XIX y principios del XX, su desarrollo fue en tres etapas: de represión, de tolerancia y de reconocimiento,

2.5.2 Etapa de la Represión.

En los finales del siglo XVIII y principios del XIX se vivieron en Europa épocas de represión o prohibición en cuanto a la libre asociación, sobre todo en Francia e Inglaterra, pues con el individualismo como resultado del liberalismo surgido después de la Revolución francesa, no se podía concebir la idea de las asociaciones, mucho menos las profesionales porque el capitalismo no iba a permitir se le arrebatará un mínimo de sus ganancias, por lo cual, los dueños del capital, junto con las autoridades del Estado se enfrentaron a los miserables trabajadores. A este respecto hay cientos de ejemplos. Nos parece que el término represión es el más indicado para referirnos a esta etapa, pues los crueles acontecimientos padecidos por los trabajadores de esas épocas hacen constar que éstos no podían formar coaliciones, mucho menos asociaciones, uno de tantos ejemplos a los cuales nos referimos es el siguiente: la matanza de Peterloo ocurrida en 1819 en Inglaterra aquí se pone de manifiesto el odio hacia la lucha del proletariado, cuando es cruelmente reprimido por el solo delito de manifestarse primeramente por haberse atrevido a conformar una magna concentración entre niños de doce años, mujeres hasta de ochenta y por supuesto hombres ávidos de justicia, con este sangriento hecho se confirma la represión de que eran objeto las asociaciones en el siglo XIX, por otra parte, fueron cruelmente

masacrados por la autoridad de los magistrados por lanzar las consignas con las que abanderaban su lucha, tales como: tendremos libertad, libertad o muerte y fuera los impuestos a los cereales, y naturalmente en lugar de libertad, tuvieron muerte. A esto nos referimos en cuanto al concepto de represión para designar a la época en la cual se vivieron estos acontecimientos, ya que éste significa privación de la libertad, y en el peor de los casos como aquí ocurrió, privación de la vida.

Néstor de Buen expone que el liberalismo fue un opresor de la clase trabajadora en todos los países europeos que siguieron el ejemplo de Francia en donde la ley Chapelier prohibía las asociaciones tanto de obreros como de industriales, la aplicación de la ley a éstos últimos era fingida, ya que los industriales pertenecían a la burguesía, la cual aplicaba las sanciones, por lo tanto, no se iba a autosancionar; en cuanto a los códigos civil y penal, el código civil le daba todos los créditos al patrón y el código penal, constituía los delitos de coalición y huelga. (72)

Los trabajadores se encontraban absolutamente solos, no tenían ninguna ley que los protegiera, por el contrario éstas eran para los poderosos, situación que se repite una y otra vez en nuestros días, a diferencia de los trabajadores actuales (no todos, pero la mayoría) que han perdido la conciencia de clase por su apatía, falta de reflexión y de autoestima, los de aquellas épocas entre más dedicados fueron, más sufrieron de represión, debiendo haber sido mejor atendidos por su responsabilidad y su amor al trabajo.

2.5.3 Etapa de la Tolerancia.

Como su nombre lo indica, solo fueron toleradas las asociaciones de los trabajadores aunque a nosotros nos parece que más que la tolerancia fue la simulación del estado pues los hechos así lo demostraron.

De la Cueva expone esta etapa y señala que se llamó la era de la tolerancia al conjunto de leyes dictadas en cada país europeo, en donde la coalición, la huelga

(72) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, Op-Cit. P. 596.

y la asociación profesional fueron llevaderas, más no reconocidas como derecho del trabajo, es el caso de que los empresarios al abandonar los trabajadores sus labores inmediatamente eran sustituidos por otros, para esto contaban con el apoyo de la fuerza pública en caso de que los trabajadores paristas reclamaran su sitio en el trabajo o pretendieran dificultar las labores a los esquiroleros.

El mismo De la Cueva manifiesta como la lucha de clases fue aceptada por el estado quien dio libertad de acción al trabajador y al patrón con la condición de que no se dañaran los derechos de unos y otros. (73)

El movimiento obrero luego de haber sido oprimido en la etapa de la represión, vive una nueva era de tolerancia con una paz y tranquilidad a medias, pues al surgir algunas leyes que si no aceptan plenamente todos sus derechos, por lo menos les dan algo de libertad. De este modo la carga de problemas es más ligera, aunque con tolerancia o sin ella, la lucha de clases siempre existirá, sólo que como en esta etapa ocurrió unas veces se suaviza la situación y otras vuelve el obrero a padecer los sistemas que van surgiendo en la economía, sobre todo en la actualidad con la globalización y a causa de ésta, los bajos salarios y la falta de empleos bien remunerados. Es por eso que los trabajadores optan por declarar la huelga y resolver de esta manera la situación de apremio en su economía pero en muchas ocasiones la huelga es declarada ilícita y ésta también es una forma de represión, por eso aunque con tolerancia se sigue luchando por el respeto hacia los derechos inherentes al hombre. Si en esta época que no es de tolerancia sino del pleno derecho, se viven estas situaciones violatorias a ese derecho, con mayor razón en esa época.

2.5.4 Etapa del Reconocimiento

En esta etapa como sabemos fueron reconocidas por el derecho y aceptadas por el capital, aunque no unánimemente las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo: coalición, huelga y asociación profesional, con esto es coronado el esfuerzo y constancia de la clase obrera en su lucha por alcanzar su

(73) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Op-Cit. P.P. 205-206

relivindicación, así como su dignidad.

Según De Ferrari esta etapa de fines del siglo XIX y principios del XX es la que dará al proletariado la fortuna de haber obtenido se legislara económicamente en su favor.

De Ferrari también expone que es en esta etapa de reconocimiento en donde el trabajador y el patrón en una igualdad van a negociar e inclusive a demandar la aprobación de leyes consagradas no tanto al reconocimiento del sindicato, sino a asegurar la autenticidad de los contratos celebrados entre sindicatos de patrones y trabajadores del mismo modo al conceder ocasionalmente a estos contratos la valides de ser auténticas leyes materiales. (74)

Como en el comentario anterior, con todo y el reconocimiento del derecho del trabajo y por supuesto del derecho colectivo en donde el sindicalismo puede demandar la Institución del contrato colectivo y el contrato-ley, éste siempre encontrará obstáculos gracias a la lucha de clases, pues el sindicato de patrones constituido en cámaras en el caso de nuestro país, éstas cámaras imponen las normas con las cuales obtendrá mayores ganancias sobre las demandas de mejores condiciones de trabajo de la clase trabajadora, normalmente esto ocurre en donde el sindicato tiene estrecha relación con el Estado, es el caso de la CTM en México, pues aparentemente defiende la autenticidad y validez de los contratos mencionados como leyes materiales pero la realidad es diferente, ya que existe una gran simulación, pues para conservar el poder y dominio sobre las bases, tendrá que ajustarse a lo que disponga el estado en sus intereses. Pero si el sindicato es independiente, o mejor, un auténtico sindicato, tendrá que enfrentar las disposiciones de las cámaras de patrones y al mismo estado. De esta manera estará cumpliendo con sus fines para los que fue constituido en esta constante lucha de clases, no obstante el reconocimiento que la ley le otorga.

2.6. Las Tres Internacionales de 1864, 1889 y 1919.

La idea de crear una asociación internacional de los trabajadores, surge de

(74) Cfr. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo V. 4. Op-Cit. P. 134

la necesidad de los trabajadores del mundo con el fin de apoyarse unos con otros, esto refuerza el pensamiento de Marx cuando manifiesta la emancipación de la clase obrera debe ser obra de los mismos trabajadores.

Los Congresos a los que acudieron representantes de los trabajadores de todo el mundo se llamaron Internacionales, estas se efectuaron con el fin de hacer causa común de sus problemas laborales y sociales; de estas disposiciones surge el internacionalismo proletario.

La Primera Internacional de 1864.

Esta Internacional dio un gran impulso al mundo laboral, la apertura de esta asociación fue con el objeto de que los trabajadores del mundo expusieran los problemas causados por la industrialización, este congreso con el que se inicia una serie de los mismos, precisamente por ser el primero, causó una expectativa de enorme interés, pues todo lo tratado en él era lo esperado por la mayor parte de participantes, sobre todo los simpatizantes del pensamiento socialista de Marx, ya que hubo otros dominados por la idea anarquista de Proudhon o Bakunin. Lo sobresaliente de este congreso, primero: Carlos Marx redacta los estatutos de la Internacional, segundo: es en este congreso en donde se le da el nombre a la asociación como Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT). También es en esta Internacional en donde se declara abiertamente la lucha de clases con la consigna de Marx cuando dice: la emancipación de la clase obrera debe ser obra de los mismos trabajadores. Por otra parte, gracias a los pensamientos socialistas de Marx, el derecho del trabajo en lo individual y en lo colectivo tuvo un buen avance hacia su independencia porque a la burguesía dueña del capital y al sistema de gobierno no les convenía de ninguna manera ceñirse a las normas de beneficio de la clase laborante, otro de los factores importantes de este congreso es que fue en la única Internacional en donde participó Carlos Marx.

Néstor de Buen expone el desarrollo de ésta, fue en 1862 que se celebró en Londres una Exposición Universal, motivo que favoreció al pensamiento de Marx pues era el momento de manifestar a los obreros que acudieron a dicha exposición,

sus ideas.

La Primera Internacional se empieza a fraguar, en la reunión internacional que Marx organizó en 1862, para este acto la masonería Inglesa presta el local que es en Free Mason's Tavern, aquí se plantea instituir un Comité de Trabajadores para el Intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la Industria Internacional.

Hubo otras reuniones Internacionales que fueron obstaculizadas por la variedad de ideologías que surgieron, de entre otros ejemplos las ideas o métodos violentos.

Por fin en 1864 se efectúa un mitin en el Martin's Hall de Londres, en donde actuó como presidente Beesly, entre los que asistieron estaban de Francia, Tolain, de Italia Wolff, Secretario de Mazzini y de Alemania Carlos Marx, Esta reunión se propone establecer la Asociación Internacional de Trabajadores. Se sugiere a Marx que proyecte los estatutos.

La Asociación tiene su domicilio en 18 Greek Street, en donde desde el 5 de octubre de 1864, se reúne la asamblea cuyo Consejo General lo integran: el presidente Odger, el tesorero Wheeler, el secretario Gremer,; por Francia, Italia y Alemania, en este orden, Le Lubex, Wolff y Marx.

Dos de los artículos de los estatutos de esta Internacional redactados por Marx: "Artículo 1, Se establece una Asociación para procurar un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber: la ayuda mutua, el progreso y la completa liberación de la clase obrera".

"Artículo 2. El nombre de esta Asociación será: Asociación Internacional de los Trabajadores".

El grupo bakunista de tendencia anarquista, con el que no simpatiza Marx, pues señala que su programa es "una olla podrida de manoseados lugares comunes". Así este grupo es expulsado de la Internacional pero su necesidad es más grande de tal forma hace suya esta Internacional, y ante tal desorden, además de otros factores el Congreso decide disolver la integración de la A.I.T. Es el fin de la primera Internacional. (75)

(75) Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op-Cit. P.P. 171-174.

La disolución de esta internacional contrariamente a lo esperado no fue el fin del movimiento obrero, pues si antes de ésta ya había grandes organizaciones de masas, después de esta surgen más, así como nuevos sindicatos

La Segunda Internacional de 1889.

Esta se caracterizó por el choque entre las ideologías reformista y revolucionaria. La reformista que apoyaba a la burguesía y la revolucionaria, la cual protegía los intereses del proletariado.

En este congreso el marxismo pierde altura al inclinarse por el revisionismo, pues este consistió en revisar el planteamiento ideológico, de tal manera que reprobaron la lucha de clases, cuando la Internacional pasa por el momento más difícil, el Partido Social Demócrata de Alemania en uno de los congresos decide condenar las tendencias revisionistas que pretenden cambiar su sistema victorioso basado en la lucha de clases. Posteriormente con el divisionismo entran en conflicto revisionistas y revolucionarios con el siguiente resultado: los revisionistas se unen y apoyan a la burguesía de sus respectivos países. Finalmente claudica la ideología marxista.

En esta Internacional ya no participó Carlos Marx, ya que había dejado de existir seis años antes, pero su influencia aún se dejaba sentir.

La Segunda Internacional se celebró en París en 1889, a esta concurren representantes obreros de toda Europa, los dos más importantes el socialista escocés Ker Hardie y el alemán revisionista Eduard Bernstein. Su proyecto consistía en que lucharían por conseguir mejores condiciones de trabajo y el sufragio universal; en esta Internacional se instituyó lo que ahora es el día del Trabajo, el 1, de Mayo aunque esta no fue la idea, sino que sería un día de huelga simbólico cada año en la misma fecha. Su domicilio estaría en Bruselas en 1900.

La Segunda Internacional como la Primera tuvo obstáculos en las diferentes ideologías, aquí surgieron los reformistas simpatizantes de la burguesía, pero lo más grave estaba en la aparición de los revisionistas alemanes Eduard Bernstein y August Bebel fueron quienes enfrentaron al socialismo marxista representado por el

francés Jules Guedes, líder del partido obrero francés.

Los revisionistas propusieron abolir la huelga general, también alentaron al movimiento obrero para conseguir aumentos de salarios y exigir concesiones al sufragio y a las condiciones de trabajo.

Con la Primera Guerra mundial de 1914 a 1918, y otras irregularidades se terminó la Segunda Internacional. (76)

Si la esencia de la Asociación Internacional de los Trabajadores el proteger y amparar a éstos, es decir, los congresos se organizaron para dar solución a los problemas expuestos por los líderes representantes de cada país. Y analizando lo expuesto, en esta segunda Internacional con su división de ideas, poco benefició al proletariado, ya que en este congreso los revisionistas se unieron a la burguesía, lógico que estaban traicionando al proletariado, de esta manera se hizo a un lado al marxismo revolucionario. Uno de los errores más graves de los revisionistas fue la proposición de abolir la huelga general, ya que esta es el arma con la cual los trabajadores se han defendido de los atropellos del capital. En cuanto a que alentaron al movimiento obrero para conseguir aumentos de salario y exigir las concesiones al sufragio y a las condiciones del trabajo, no fue más que simulación. En conclusión, quienes salieron perdiendo, fueron los trabajadores.

La Tercera Internacional de 1919.

De ideología comunista cien por ciento, fue inaugurada por Lenin. Uno de los temas propuestos para su discusión fue el de la democracia burguesa y la dictadura del proletariado. Se consideró que a la democracia burguesa le sigue la democracia del proletariado, pero para Lenin, ni la una ni la otra son democráticas. O es una dictadura burguesa o es una dictadura del proletariado, la cual tiene la superioridad sobre la dictadura burguesa, con estas ideas tan radicales poco provecho se iba a sacar para ayudar a los obreros a salir de sus problemas,

(76) Cfr. Historia universal y de Latinoamérica. «Industrialización e Imperialismo» . V.7. Ediciones Nauta. España. 1989. PP. 132-133.

pues cada quien quería imponer su ideología. Esta superioridad se da por ser la mayoría sobre una minoría como es la burguesía que procede como dictadura sobre la gran mayoría del pueblo. Esta Internacional con sus congresos en diferentes etapas, también tuvo sus diferencias, no obstante su carácter comunista, hubo enfrentamientos con los simpatizantes de la democracia burguesa, la prueba de esto es que muchos de los dirigentes de ésta y Stalin la disolvieron.

Francisco De Ferrari expone algunos puntos acerca de ésta: Al finalizar la primera Guerra mundial toda Europa tuvo que enfrentar el caos, el desorden, la miseria, situación que aprovecharon los socialistas simpatizantes de la violencia para constituir en 1919 en Moscú la Tercera Internacional.

Ante todos los cambios sociales al estallar la revolución rusa, las organizaciones de izquierda revolucionarias de 24 países, alentaron a la Tercera Internacional, expusieron un desplegado al proletariado con el fin de que el mundo conociera como el Imperialismo reunía en todos los países clases contra clases.

El Partido Comunista impuso su poder sobre la Tercera Internacional desde su origen, y su misión consistió en excitar la violencia y el descontento del proletariado.

Marx, Engels, Kautsky y Babel, habían previsto que una guerra mundial se podría transformar en una guerra social. Esto animó a los organizadores de la Tercera Internacional, los que ante tantos acontecimientos como la total desorganización mundial de la economía y las dificultades de su recuperación hicieron posibles las condiciones prerrevolucionarias favoreciendo a una intervención destructora del orden capitalista. (77)

Esta Internacional también se caracterizó por acentuar el odio y el rencor en la clase trabajadora hacia la clase burguesa o capitalista, pero ésta no iba a ser menos, contestando con la represión en todas las ocasiones que fuera requerida.

Las Internacionales con todo y sus anomalías fueron el gran impulso a la sindicalización y a la seguridad a la libertad sindical, ya que su fin era luchar por el

(77) Cfr. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, V. 4, Op-Cit. PP. 146, 147.

bienestar del proletariado, y solo se iba a conseguir mediante el sindicalismo,

NACIONALES

2.7 Constitución de 5 de febrero de 1857.

Antes de ser promulgada la Constitución de 1857 pasó por innumerables problemas, pues no todos los miembros que integraban el Congreso estaban de acuerdo en que se cambiara la Constitución de 1824.

Hubo varios intentos de parte de los moderados para reformar la Constitución de 24 hasta que por fin cedieron y permitieron la presentación de proyectos de la nueva Constitución.

Según José Dávalos en 1855, se convoca por don Juan Álvarez, a un congreso constituyente que concluiría con la Constitución de 1857.

La influencia del liberalismo individualista de la época dieron a la Constitución un carácter individualista, de esta forma sólo dos artículos en relación a la libertad de profesión se pudieron lograr, así el artículo 4 dispuso la libertad de profesión, industria o trabajo, y en su artículo 5 determinó que a nadie se puede obligar a prestar trabajos personales, sin su consentimiento y mediante una retribución. No obstante, los artículos señalados, el Derecho del Trabajo no fue reconocido en esta época.

En los debates de las sesiones hubo varios constituyentes que expusieron proyectos acerca del problema social en que se encontraban los trabajadores, pero el más sobresaliente fue don Ignacio Ramírez, quien entre otras cosas señaló, que necesariamente las ganancias en la empresa se tendrían que repartir como un derecho entre el empresario y el trabajador; lo que constituye un antecedente de lo que es la participación de utilidades. (78)

Los constituyentes de 1855 no consideraron necesarios los derechos

(78) Cfr. DÁVALOS MORALES. José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. P. 33.

sociales más bien se abocaron hacia un individualismo propio de la época, cierto que era poca la industria pues el trabajo era más artesanal, no obstante, a esa mínima industria y a los talleres artesanales existentes se les debía imponer un reglamento, más aún, una norma constitucional, pues la explotación de que eran objeto los trabajadores estaba a la orden del día, así lo consideraron un grupo de constituyentes cuando expusieron los problemas sociales. Y aunque hubo fuerte oposición, lograron imponer las bases de lo que hoy es la libertad como derecho al trabajo y a la sindicalización en los artículos 4, 5 y 9 de la Constitución de 1857.

Tena Ramírez expone otra intervención importante de don Ignacio L. Vallarta pero contraria a lo expuesto por Ignacio Ramírez, respecto de lo social, estimó que la situación del país era deplorable y lo que se pretendía era arruinar la poca industria que aún no levantaba, señaló que la Constitución no podía remediar esta situación; primero por el principio de "dejar hacer, dejar pasar", segundo porque estas cuestiones no corresponden a la Constitución sino a las leyes secundarias.

El 5 de febrero fue jurada la Constitución, por el Congreso y por el presidente Comonfort.

La Asamblea Constituyente clausuró sus sesiones el 17 del mismo mes y el 11 de marzo se promulgó la Constitución. (79)

En esta Constitución de 1857 los constituyentes de ideología social, tuvieron un fuerte oponente en los constituyentes liberales que a nuestro juicio no tenían la suficiente sensibilidad para defender los derechos más elementales de su propia raza, argumentando que la defensa de obreros y campesinos no correspondía a la Constitución, sino a las leyes secundarias, sin embargo esta carta magna en su artículo segundo protege y ampara a los extranjeros esclavos cuando establece que con solo pisar suelo mexicano es libre cualquier persona que tenga esa condición, por tanto si se ocupa de proteger extranjeros, por qué no se iba a ocupar de sus mismos conciudadanos y es así como a todas luces se veía su racismo, su tendencia liberal, su dedicación y admiración por las clases superiores. Afortunadamente el grupo constituyente social defendió con valentía sus principios

(79) Cfr. TENA RAMÍREZ Felipe. Leves Fundamentales de México 1808-1998, Vigésimo Primera Edición. Porrúa. México. 1998. PP. 604-605.

logrando plasmar en esta Constitución algunas prerrogativas mínimas pero de gran valor para la clase obrera.

2.7.1 Artículo 9 de la Constitución de 1857.

Una de las garantías de asociación o de reunión individual con la que pudieron contar los trabajadores fue este artículo noveno, con él aunque muy veladamente se empezó a aceptar la coalición no importa su limitación, pues éste reconoció el derecho de asociarse o reunirse solo con fines políticos ya que en esta Constitución de 57 el orden social estaba ausente.

"Artículo 9. A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".

A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse con cualquier objeto lícito. Este párrafo invita, da la seguridad jurídica para organizarse libremente y formar sindicatos, pero como la ley se interpreta según los intereses y conveniencias sobre todo de quienes detentan el poder por lo mismo, el constituir sindicatos en esa época todavía no era lícito, tuvo que referirse a otra clase de asociaciones, no obstante esto, los trabajadores también participaron de algo de esa libertad, aunque no en ese momento, esto fue posterior, pues este artículo fue el cimiento de lo que vendría después con la Declaración de los Derechos Sociales.

Según el pensamiento de J. Jesús Orozco Henríquez que expone en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada: Que las libertades de asociación y de reunión así como la misma libertad general se originaron de las declaraciones de derechos de algunas constituciones estatales Norteamericanas y de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 en Francia. (80)

(80) Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por J. Jesús Orozco Henríquez. Et al. Tercera edición. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. 1992. P. 49.

Seguramente así fue el gran predominio de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, pues es terminante en su artículo 2 cuando establece: el objeto de toda sociedad política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre a saber, la libertad entre otros, evidentemente es en este artículo en el cual se inspiraron los constituyentes de 57 y así forjar en esta Constitución uno de los más elementales y deseados derechos La Libertad . En conclusión, sin duda la Constitución de 57 fue influenciada por la época, y de esta manera reconoció las libertades de asociación y de reunión, no se podía pedir más de esta Ley Fundamental Individualista, pero no importa lo mucho o poco que se haya logrado pues estas libertades son el gran impulso hacia la libertad sindical.

Por lo expuesto se presume que la Constitución de 57 fue influenciada por la época y de esta manera reconoció las libertades de asociación y de reunión, no se podía esperar más de esta Ley fundamental Individualista, pero no obstante estas libertades son el primer escalón hacia la libertad sindical.

2.7.2 La Primera Asociación en México de 1872.

Los obreros de México, antes de llegar al sindicalismo reconocido por el artículo 123 constitucional y con fundamento en su fracción XVI que establece la libertad de asociación, tuvieron que recorrer un largo camino con los diferentes sistemas o formas de organización . Estos cambios con el fin de vivir un presente y un futuro más humano, más digno, de este modo se unieron para formar el mutualismo en donde todos se ayudaban pero este sistema no colmó sus expectativas, porque aunque era bueno, sobre todo por la solidaridad existente entre ellos, aún así sus estructuras no eran lo suficientemente fuertes para librarlos de las adversidades, entre otras, la enfermedad y la competencia que minaban su economía. En síntesis, su situación seguía siendo precaria, de esta manera conciben otra forma de vida con el cooperativismo.

Las disposiciones en la constitución de 1857 para proteger al trabajador eran mínimas por lo tanto seguía siendo explotado, por lo que decidió unirse a otros trabajadores, de esta manera surgió en México en 1872 la primera asociación.

Alberto Trueba manifiesta como la libertad de reunión se concede en el artículo 9 de la Constitución Política de 1857 pero en ningún momento se le identificó como asociación profesional, es decir, no se establecía la verdadera libertad sindical, mas bien sus fines fueron políticos por lo que los trabajadores buscaron las formas de protegerse entre sí, así surge el mutualismo con fines benéficos. El mismo Trueba cita a Ricardo Vilali que señala: el mutualismo no fue superficial al reclamo y sufrimiento de los trabajadores por lo que siguieron en la búsqueda de otras formas de vida que los librara de la miseria y de la ambición del capital, y en esa búsqueda llegan al Cooperativismo de Consumo. (81)

Después de haber sido declarada la libertad de reunión en el artículo 9 de la Constitución de 57, los trabajadores tomaron confianza y aprovecharon la oportunidad para que de esta manera surgieran las primeras organizaciones obreras cuyo objetivo era dar la lucha al capital para salir de la miseria, aunque en esa época todavía la represión estaba en su apogeo, ellos no cedieron en su empeño y se expusieron a todo con tal de dejar atrás el sufrimiento causado por un sistema opresor.

Soledad Olvera expone en su Cronología del Movimiento Obrero que en 1872 es instituida la primera asociación profesional de México bajo las siglas de (GCOM) el Gran Círculo de Obreros de México. Los trabajadores logran vencer los obstáculos para unificarse en una gran central, aprovechando las libertades civiles concedidas bajo el régimen de Benito Juárez.

El GCOM surge bajo la bandera del cooperativismo, pero en sus estatutos se exponen como la sociedad de ayuda mutua, no obstante ya se vea brotar un moderno sindicalismo obrero. Pausadamente se irán estableciendo otras filiales del GCOM en todo México. (82)

A los asalariados ávidos de justicia supuestamente se les iba facilitando la libertad para organizarse, porque con la libertad de asociación o reunión establecida en el artículo 9 de la Constitución de 57 y del mismo modo con las libertades civiles

(81) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Op-Cit. P. 351.

(82) Cfr. OLVERA, Soledad Cronología del Movimiento Obrero 1826-1938, Talleres Gráficos de la Nación, México. 1988. P. 13.

se abría para ellos un panorama esperanzador a sus necesidades más apremiantes. De esta manera se logra constituir la primera asociación profesional bajo las siglas de: GCOM de 1872 y así surgen más de estas organizaciones en muchos estados, aunque todavía clandestinamente, pues su reconocimiento aún no era posible, prueba de ello es que se siguen llamando sociedad de ayuda mutua.

2.8 El Código Penal de 1871.

En esta época, en cuanto los trabajadores suspendían las labores, es decir, aplicaban la figura de la huelga, eran reprimidos, con la amenaza de aplicarles este código penal, de esta manera, éstos quedaban sin defensa alguna pues la huelga siempre ha sido la principal arma de los trabajadores para obtener mejores condiciones de vida, por eso, si se suprime el derecho de huelga, el trabajador queda en el total desamparo y eso es lo que les sucedió con leyes tan adversas y represivas como el artículo 925 del Código Penal de 1871.

A este Código algunos doctrinarios le dan la fecha de 1871; otros de 1872, cualquiera que sea la fecha, el resultado es el mismo, aunque en 82 se haya minimizado la persecución en contra del obrero con las libertades civiles, lo cierto es que la represión continuaba con las disposiciones de Juárez de arrestar a todo el que apoyara una huelga.

En donde quedaba el amor de Juárez por la patria, a quien quería impresionar con su frase EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ, qué acaso los trabajadores no eran dignos merecedores de ese respeto. Su amor por México no puede ser sincero pues la patria la forman los hombres libres y en este caso los obreros no lo eran al no contar con el derecho a la libertad de reunión, y sí en cambio con todo el peso de leyes represivas dictadas y aceptadas por él.

José Dávalos sitúa cronológicamente este Código Penal en 1872, Alberto Trueba en 1871 aunque no es mucha la diferencia tendríamos que hacer esta aclaración.

De esta manera José Dávalos expone como el artículo 925 establecía

una pena de privación de la libertad de 8 días a 3 meses de prisión, y una multa de 25 a 500 pesos, cualquiera de las dos penas a quien se reúna, con objeto de hacer violencia para que suban o bajen los salarios o para paralizar las actividades de la industria o trabajo. (83)

De acuerdo a lo analizado en el párrafo anterior, continúa la represión, no se le podía dar la mínima libertad al trabajador porque enseguida se le imponían nuevas medidas coercitivas con el fin de hacerlos desistir de sus más caros objetivos, el reconocimiento a sus derechos para que de este modo vivan no como esclavos, sino con dignidad y con calidad humana pero una vez más sus aspiraciones por mejorar su existencia no podían ser. Con este artículo 925, el cual tipificaba a la coalición como delito, de esta manera se vivió un retroceso en cuestión de libertad y justicia porque este precepto era cien por ciento represor del proletariado, aunque todas las libertades anteriormente vistas, no fueron sino falsas expectativas para los miserables de esa época.

Este artículo además era de aplicación para patrones y obreros, en su acepción de bajen los salarios era aplicable al patrón y en su acepción de suban los salarios, aplicable al obrero, pero esto a la letra del precepto no se cumplía pues solamente se perseguía a los trabajadores, jamás a los patrones.

2.8.1 Principios del Siglo XX.

Mientras que en los países europeos, en los finales del siglo XVIII y todo el siglo XIX el movimiento obrero luchó tenazmente ante una burguesía capitalista apoyada en un liberalismo individualista. En México, en los albores del siglo XX, con el advenimiento del capital se inicia esta cruenta lucha, pues es bien sabido que en donde existe capital, ahí va a haber lucha de clases, fue así como principiaron éstas con los acontecimientos causados por la miseria e injusticia en la cual se tenía al obrero en este país que no iba a ser menos trágico en cuanto a los sangrientos episodios que se iniciaban con las huelgas de Cananea y de Río Blanco y los que estarían por verse con posterioridad.

(83) Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Op-Cit. P. 35.

Como ya se recordó, el principio de este Siglo fue de acontecimientos crueles pero se estaría sembrando la semilla para el reconocimiento del Derecho del Trabajo y de la Sindicalización.

Mario de la Cueva expone cómo el inicio del Siglo XX en el trabajo fue marcado por varios sucesos importantes entre los que destacan las declaraciones de huelga de los trabajadores en varios estados de la República a causa de la miseria en que los tenía el industrial apoyado por el gobierno de Porfirio Díaz que cruelmente los masacró.

Otro de los hechos sobresalientes, en el año de 1906 es el programa o documento pre-revolucionario que expone Ricardo Flores Magón en que se favorece a un Derecho del Trabajo; este documento estudia las condiciones paupérrimas en que viven campesinos y obreros y finaliza planteando cambios importantes en los problemas político, agrario y de trabajo. En este renglón se hace necesaria una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas, así como igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, pago de salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, etc.

(84)

En el inicio de este siglo la lucha de clases estaba en su más sangrienta realidad, es decir la opresión que ejercía la burguesía y su aliado, el sistema de gobierno hacia la clase trabajadora de México, ante esta represión no se hicieron esperar un sinnúmero de acontecimientos como las huelgas de los trabajadores sobre todo de Cananea y de Río Blanco así como los programas pre-revolucionarios de los hermanos Flores Magón, los cuales despiertan la conciencia y alientan a miles de trabajadores a reclamar con toda justicia sus derechos violados por un sistema represivo, el cual vilmente se une a los sucios intereses de capital.

2.9 Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

Dice el refrán: No hay mal que dure cien años, ni enfermo que lo resista, y

(84) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Op-Cit. P. 42.

esto es exactamente lo sucedido al humillado y ultrajado trabajador de Cananea y Río Blanco, cansado de pedir justicia ya no quería justicia, sino pan en sus mesas y un trato de humano, en donde su jornada laboral se ajustara a ocho horas y con una equidad en los sueldos pues los extranjeros tenían la preferencia, ellos demostraban cómo un pueblo amante del trabajo en condiciones de dignidad, daría mejores utilidades a la empresa. Todo esto fue expuesto por los obreros de la mina al presidente general de ésta, pero la respuesta fue un baño de sangre ante una huelga cien por ciento lícita, pues si su naturaleza es la de obtener mejores condiciones de vida en el trabajo y esto es justo lo que reclamaban los trabajadores, por tanto las huelgas tenían que haber sido ganadas por ellos, pero si no había leyes que los protegieran y les garantizaran sus derechos y como uno de ellos, la huelga, tenían que sufrir la tiranía del opresor, por eso Cananea y Río Blanco se tiñeron de rojo.

Estos fueron los acontecimientos causados por la miseria e injusticia en que se tenía al obrero por parte de la burguesía apoyada por un gobierno represivo y cruel.

Cananea.

Jesús Castorena expone: el primero de junio de 1906, la Legislación del Trabajo en México, se presiente con los sucesos trágicos y crueles que vivieron los obreros mineros de Cananea cuando decidieron pedir a la empresa un aumento de salario, y una igualdad en el trato para el trabajador nacional con respecto del americano.

Se formó una comisión que se presentó en las oficinas de la empresa a exponer personalmente sus peticiones las cuales fueron rechazadas, por lo que se inició el ataque en contra de los representantes de los obreros, resultando varios heridos y muertos, entre ellos un niño de 11 años, en respuesta fue incendiada la maderería de la empresa. El gobernador del Estado apoyó a los empresarios con trescientos "rangers" norteamericanos e impuso la fuerza y los

representantes de los obreros fueron conducidos a la cárcel de San Juan de Ulúa.
(85)

Naturalmente las peticiones de los obreros de las minas de Cananea fueron motivadas por las injusticias de que eran objeto con una jornada de doce y hasta quince horas, un salario inferior al de los extranjeros, quienes también eran preferidos para ocupar los mejores puestos con los mejores sueldos, por tanto, su petición de reducción de la jornada a 8 horas y un peso más sobre el salario que estaban percibiendo y además que sus compañeros no fueran desplazados para darles su lugar a los extranjeros. Estos eran los puntos más apremiantes. No estaban pidiendo nada imposible, solo que no había voluntad de los empresarios para mejorar las condiciones de inequidad y explotación en que se tenía a los trabajadores nacionales.

Río Blanco

Alberto Trueba expone que a mediados de 1906, de las reuniones de los trabajadores hilanderos de Puebla surge el Gran Círculo de Obreros Libres, con

una doble finalidad; con objeto de no poner en alerta al enemigo, en público se harían simples comentarios, clandestinamente tratarían de llevar a cabo los principios del Partido Liberal Mexicano.

Ante las crueles condiciones de trabajo, era urgente el apoyo colectivo contra una jornada de 15 horas, el trabajo de niños pequeños y en general el maltrato de que eran objeto.

Este movimiento preocupó a los industriales, por lo cual en Puebla éstos impusieron un Reglamento en diciembre del mismo año, el que fue rechazado por los obreros, así estalló la huelga, en respuesta los industriales hicieron un paro general, para presionar el regreso de los trabajadores, pues ante la angustia del desempleo tendrían que renunciar a su pretensión de sindicalizarse.

(85) Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Op-Cit. P. 45.

Los trabajadores y los industriales propusieron el arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, los ingenuos obreros creían que el fallo sería a su favor pero fue todo lo contrario, por lo tanto, tendrían que regresar a sus labores el 7 de enero de 1907, la huelga se mantuvo.

Hombres y mujeres enfurecidos toman las tiendas de raya de Río Blanco, las saquean e incendian, del mismo modo, acuden a liberar de la cárcel a sus partidarios en Nogales y Santa Rosa. La muchedumbre se desquició y cometió toda clase de actos en contra del opresor, clamaban Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera.

El resultado de estos hechos fue una atroz matanza de obreros, a manos del General Rosalino Martínez, al ejecutar las órdenes del Presidente. El triste fin de Porfirio Díaz se aproximaba. (86)

Era la efervescencia de la rebellón obrera, pues mientras en Sonora con la huelga de las minas de Cananea en 1906 se desataba la lucha entre el capital y el trabajo, en Puebla sucedía lo mismo, solo que aquí ya estaban más adelantados en cuanto a la organización, aunque clandestinamente se reunían, ya se presentaba la constitución del sindicato, por lo que los patrones los rebasaron en organización estallando una huelga general con objeto de preocuparlos ante el desempleo, de esta manera lograrían que ellos levantarán su huelga y al mismo tiempo se desistieran de la sindicalización, pero los obreros no claudicaron. La lucha continuo y esta rebeldía les iba a costar mucha sangre, porque la fuerza del potentado capitalista con el apoyo incondicional del gobierno de Porfirio Díaz fue superior a las fuerzas obreras que sucumbieron ante la cruel represión, con todo, se estaba gestando el cambio hacia la libertad, la dignidad y la reivindicación del trabajador.

2.9.1 La Ley de Agustín Millán de 1915.

Era el momento en que las organizaciones y asociaciones brotaban por todas partes y aunque no estaban prohibidas, tampoco podían actuar libremente

(86) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Op-cit. PP. 10-11

ante la gran cantidad de problemas suscitados entre el capital y el obrero, por la cual era necesario y urgente se legislara para reconocer a la asociación profesional y como lo que no está prohibido, está permitido, solo hacía falta darles el reconocimiento jurídico. De esta manera, el gobernador interino de Veracruz Agustín Millán, fue quien principio por reconocer y apoyar a los trabajadores en su lucha por la libertad sindical.

Reafirmando lo anterior, al no estar regulado el trabajo en la Constitución en esos años, los Estados tuvieron que legislar para reconocer las asociaciones profesionales.

Mario de la Cueva expone que: fue en Veracruz por primera vez, donde se promulgó la Ley de Asociaciones Profesionales el 6 de octubre de 1915, por el entonces provisional gobernador de Veracruz, Agustín Millán.

Esta Ley fue de suma importancia porque, aunque en México no se prohibió la asociación profesional, tampoco la regulaba ninguna ley, por lo cual durante el régimen de Porfirio Díaz fueron perseguidas por los tribunales, por cometer los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales.

Antes de ser promulgada la Ley, ya estaban en acción gran numero de sindicatos, por lo que era necesario se legalizara esta posición.

En los considerandos de la Ley se señalaba: "Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas". (87)

Aunque la asociación profesional todavía no era declarada como un derecho social en la Carta Magna, -faltaban dos años para que este hecho se consumara-, pero aunque no estaban prohibidas las asociaciones el conocimiento de la promulgación

(87) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954. PP. 102-104.

de esta ley daba confianza a los trabajadores para formar o integrarse a un sinnúmero de sindicatos. Pero sin la garantía de esta ley estaban debilitados ante el capital, por lo tanto, fue una gran fortuna el que jurídicamente fueran reconocidos y protegidos por ella.

Nosotros entendemos el texto como, el despertar en el trabajador la conciencia de la lucha de clases.

2.10 La Constitución de 1917.

Esta carta magna fue producto de la Revolución en donde los protagonistas mas para cambiar las situaciones de miseria del trabajador que para ganar simpatías, proponían sus programas sociales, en esos programas se consignaban tierras para los campesinos, abolir las tiendas de raya, una jornada digna, un salario justo, etc.

Según Felipe Tena, terminada la revolución con la derrota de Villa y la reclusión de los zapatistas en su lugar de origen, se tendría que optar por restablecer la Constitución de 1857 con sus reformas o expedir una nueva; el Presidente Carranza decidió que no podían aplazar las reformas por lo que optó por la expedición de la nueva Constitución, para lo cual convocaría a un Congreso Constituyente.

El Congreso inició sus actividades en noviembre de 1916 en Querétaro. La Comisión de Constitución se designó en diciembre y fue Integrada por Enrique Colunga, Francisco J. Mújica, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Alberto Román.

La obra original de la asamblea de Querétaro, consistió en las importantísimas novedades que dispuso en materia agraria y obrera, suficientes para cambiar el proyecto de reformas en una nueva Constitución.

La asamblea consideró que el problema social no lo deberían tratar las leyes secundarias, sino la misma Constitución.

En la sesión del 28 de diciembre los Constituyentes Cravioto y Macías, establecieron que el artículo 5 no era suficiente, por lo que las garantías del

trabajador tendrían que ser plasmadas en un título completo de la Constitución. Cravioto propuso que desaparecieran del artículo 5 los temas obreros para exponerlos en un artículo especial. "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los Inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".

El 31 de enero de 1917 se firmó la Constitución y fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y su vigencia fue a partir del 1 de mayo del mismo año. (88)

Una constitución socialista era lo fundamental en la vida del trabajador y del campesino, porque, la vida y la libertad son los dones más preciados para que el hombre se conduzca con honorabilidad y dignidad, apoyado en una seguridad jurídica, por eso esta Constitución es una Ley de Garantías Individuales y Garantías Sociales con las cuales se reivindican al trabajador y al campesino sus derechos. Por eso se considera a esta Constitución como socialista, porque en ella se consagran los derechos sociales de esos dos grupos y con gran orgullo es la primera en el mundo en la que surgen estos derechos

2.11 La Declaración de los Derechos Sociales.

Ante las injusticias Sociales, producto del Estado liberal-individualista se hacía imprescindible la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución con un título o un capítulo especial, -el artículo 5 no era suficiente en él no se consignaban las condiciones laborales inhumanas que deberían cumplir los trabajadores, como una jornada de trabajo que era de 15 a 18 horas, jornada nocturna en la industria de mujeres y niños, el trabajo era realizado sin descanso, es decir, de lunes a domingo, los trabajos privilegiados eran ocupados por los extranjeros. De esta manera los constituyentes solicitaron que se consagrarán los derechos del trabajador en la Constitución y dentro de ésta en un título especial; con una jornada máxima de ocho horas, prohibición de la jornada nocturna para mujeres

(88) Cfr. TENA RAMÍREZ Felipe. Op-Cit. PP. 809, 811, 814 y 816.

y niños, descanso del día domingo, igualdad en el salario con relación a la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres, derecho de huelga, indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo y la institución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con objeto de dar solución a los conflictos entre el trabajo y el capital. Los constituyentes también propusieron se declarara la libertad y el derecho a la asociación profesional, de esta manera, en el artículo 123 fracción XVI, surge la Libertad Sindical.

En los debates a que fue sometido el proyecto social, se vivió una lucha tenaz entre los legisladores que apoyaban estas reformas y sus oponentes. No obstante los grandes obstáculos, se estaban consolidando las garantías sociales y gracias al movimiento armado de 1910 en donde se manifestó la voluntad del país de hacer justicia al trabajador con los Derechos Sociales, los cuales son un orgullo del pueblo mexicano, pues han trascendido las fronteras para influenciar otras constituciones y al fin de tantas luchas y sacrificios, surgió nuestro Artículo 123 para hacer justicia a quienes fueron cruelmente oprimidos y consecuentemente en la actualidad la clase trabajadora se encuentra protegida por esta garantía social.

Fueron nuestros artículos 27 y 123 Constitucionales en los que se constituyeron los Derechos Sociales para beneficio y protección del hombre del campo y del obrero.

Alberto Trueba señala que la Constitución de 1917 es la primera declaración de Derechos Sociales del Mundo.

Las revoluciones modifican al Derecho y al Estado por eso, en México la revolución democrática de 1910-1916 propició el cambio de estructuras políticas, además constituyó nuevas estructuras sociales que figuraron en nuestra Carta Magna de 1917, que insertó en sus textos derechos sociales, creando una nueva Constitución con disposiciones sociales en función protectora y reivindicadora de obreros y campesinos que en la historia por vez primera se consagraban en una Ley Fundamental; de este modo nuestra Constitución de 1917 es la primera declaración de derechos sociales del mundo. (89)

Como anteriormente se expuso, con las revoluciones se sufren retrocesos

(89) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, México. 1978. P. 239.

en el desarrollo económico político y social, pero también de acuerdo a la ideología de los revolucionarios y de sus objetivos a alcanzar se gana, pues estas ideas conformarán un nuevo estado político y jurídico, por lo tanto la revolución de 1910 rindió sus frutos en las estructuras sociales consagradas en la Ley Fundamental de 1917. Pero no fue únicamente la revolución, también influyó el movimiento obrero a nivel mundial de los siglos XVIII y XIX y muy concretamente principios del XX en nuestro país.

2.11.1 Artículo 9 Constitucional

Este artículo en la Constitución de 1917 contó con un párrafo que no existía en la Constitución de 1857, con las reformas que de ésta se hicieron por el constituyente del 17, surgió este segundo párrafo en el cual no se considera ilegal y por lo mismo no podrá ser disuelta una asamblea o reunión cuyo objeto sea el de hacer una petición o exponer una protesta por algún acto a una autoridad, con la condición de no ejercer presión, violencia o intimidación para forzarla a resolver a favor del peticionario o manifestante.

"Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Se considera a este artículo 9 como el fundamento de la libertad sindical, pero como antes se expuso este precepto que viene de la Constitución de 57 en su primer párrafo no tiene un interés exclusivo hacia la clase trabajadora y sus derechos sociales para asociarse profesionalmente, más bien las libertades que otorga en primer lugar son políticas y en segundo son generales o como expone J. Jesús Orozco Henríquez en la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos comentada.

"Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reglamentadas en leyes secundarias tales como la Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Sociedades Mercantiles, etc." (90)

Con respecto a lo que establece el segundo párrafo, en primer lugar, esta nueva disposición protege y da el derecho de reunión al ciudadano y en segundo lugar, vuelve a aparecer el derecho de petición, -esta es una garantía individual-, cuyo fundamento lo establece el artículo 8 pero con una diferencia, aquí la petición debe ser por escrito y con respeto, es decir, que esté libre de injurias. La diferencia entre estos dos artículos 8 y 9, es en cuanto a la formulación de la petición. En este segundo párrafo del artículo 9, la petición no se especifica si debe ser escrita o verbal, pero se entiende que es de esta última forma y debe ser así, porque en los últimos años se han presentado infinidad de asambleas, reuniones o en su nueva modalidad de manifestaciones, cuyo objeto es exactamente lo expresado por el párrafo en referencia, es decir, el pedir derechos o prerrogativas a determinada autoridad con la condición de que esta petición sea sin violencia y con todo respeto, aunque éste último se está afectando constantemente, pues el derecho de manifestarse no debe rebasar el de libre tránsito de los ciudadanos, actualmente con los bloqueos a las avenidas y carreteras se están transgrediendo éstos y muchos otros.

Por lo que respecta al segundo, párrafo de este artículo que además fundamenta al Derecho de Petición con sus limitaciones, en cuanto a que las reuniones o como se conocen actualmente las manifestaciones, deben ser pacíficas, esto no quiere decir que no se puedan hacer con energía.

Este capítulo de Antecedentes Históricos fue muy interesante y no solo eso, también necesario, nos ubicó en los diferentes lugares y fechas de origen de las luchas de clases y captamos dentro de este capítulo que es cuando se empieza a organizar el trabajo y surge la lucha contra el capital. Esta se hace más cruenta en los finales del siglo XVIII, en todo el XIX y a principios del XX. Con el estudio que realizamos en este apartado nos dimos cuenta de la enorme desigualdad social que

(90) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por J. Jesús Orozco Henríquez.. Et al. Op-cit. P. 49

ha existido en todos los tiempos, pero lógicamente ésta, se disparó siendo incontrolable por la ausencia de normas jurídicas que la sometieran al orden. Aunque no podían existir esas normas, porque generalmente el capital y la burguesía siempre tuvieron de su lado los distintos sistemas de gobierno. La desigualdad social fue en aumento y naturalmente no había justicia social.

Pero gracias al movimiento obrero con sus luchas durante más de un siglo, se fue abriendo camino para alcanzar su reivindicación, la cual costó el martirio a miles de obreros y al fin esos mártires lograron se plasmaran jurídicamente los derechos que les iban a dar mejores condiciones de trabajo y por consecuencia la restitución de una vida digna. Así surgieron para dar amparo y protección a la clase más débil la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y la Declaración de los Derechos Sociales de 1917. Es de justicia aclarar que hubo algunos intelectuales que con sus ideas alentaron y guiaron a los trabajadores en sus luchas, entre ellos: Carlos Marx, Federico Engels, Ricardo y Enrique Flores Magón así como otros hombres de buena fe.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

Este capítulo es fundamental en cuanto a que, para que haya una sana convivencia entre las Instituciones del trabajo y el capital o en otras palabras entre empresarios y sindicatos de trabajadores, es necesario contar con la legalidad para equilibrar las actuaciones entre ambas partes, pero de alguna manera esta legalidad se inclinará hacia la clase más débil ya que los patrones cuentan con bastantes argumentos a favor para su defensa, no así los trabajadores, pues es su palabra contra la del poderoso y aunque el trabajador sindicalizado sea defendido por el mismo sindicato, en ocasiones tiene que luchar contra éste y el patrón. Por lo tanto, necesita de las garantías jurídicas, tanto individuales como sociales, que le proporcionan seguridad para salir adelante en esos conflictos.

3.1 Constitución Política

Para los pueblos del mundo es imprescindible un orden o guía para su desarrollo y buen funcionamiento, pero es muy necesario que se tenga plena libertad y democracia, si estas dos van de la mano, ahí surgirá un Estado de Derecho y será la Ley Suprema la que limitará al estado en sus funciones y obligará a sus gobernados a cumplir lo establecido en ella. Porque en donde no hay una Constitución que respetar, cumplir u obedecer, ahí será la anarquía, el caos o el totalitarismo.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 más humana pues surgió de la Revolución y puso a México muy en alto al ser la primera Constitución del mundo, en donde se consagran los Derechos Sociales del Trabajo y del Campo; con el artículo 123 garantía social para el trabajador y el 27 garantía social para el campesino.

Jorge Carpizo cita a Kelsen, el cual expone su pensamiento acerca de la Constitución y es este la Constitución es la unidad de validez de todo un

determinado orden jurídico, La validez de todas las normas la determina la norma fundamental, que es el origen de todo un orden jurídico. (91)

Que la Constitución es el origen de todo el orden jurídico, es indiscutible, ella está sobre todos los demás ordenamientos jurídicos como leyes reglamentarias, tratados, convenios, pactos y reglamentos. Para que la validez de las normas sea efectiva, debe haber una correlación y sobre todo una subordinación hacia la Carta Magna. Desgraciadamente en la actualidad se le ha faltado el respeto a nuestra Constitución, porque cada organización, asociación, institución, etc. aplica la Norma Fundamental conforme a sus propios intereses, se le utiliza con ventaja, no se le aplica conforme a su jerarquía, cada quien la hace a su medida, empequeñeciéndola y envileciéndola.

3.1.1 Artículos aplicables.

Los artículos constitucionales o garantías sociales con que cuentan los trabajadores para ampararse y protegerse en contra de los malos patrones y del propio sindicato, este último ha venido de más a menos dejando de lado su naturaleza para convertirse en ocasiones en el represor número uno. Las garantías jurídicas sociales que dan fundamento a la libertad de trabajo, a la libertad de asociación, no obstante no se determine ésta como una libertad de sindicalización, porque lo más importante es la manifestación que hace de la libertad, por lo tanto a este precepto se le considera como el cimiento de la libertad sindical y después de que en la Constitución de 1857 el obrero no contaba con su protección y apoyo en la defensa de sus derechos y si los había eran mínimos. Nuestra actual Constitución está mas enriquecida en lo que respecta a Derechos Sociales con el Artículo 123.

Los artículos en relación son:

Artículo 5 Constitucional Garantía de Libertad de Trabajo;

Artículo 9 Constitucional Garantía de Libertad de Asociación y de

(91) Cfr. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Porrúa, México. 1983. P. 18.

Reunión;

Artículo 123 Constitucional Garantía de los Derechos Sociales fracción XVI que fundamenta la Libertad de Asociación Profesional.

Artículo 5 Constitucional.

La garantía de libertad de trabajo está fundamentada en este artículo, éste protege al trabajador como garantía individual de libertad en cuanto puede elegir el trabajo que su capacidad le permita desarrollar, permanecer el tiempo que crea conveniente en el empleo o renunciar al mismo cuando así lo estime.

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

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

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

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como, el desempeño en los cargos consejos y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o

convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Luis Bazdresch expone algunas restricciones a esta garantía, primero cuando se ataquen los derechos de terceros, en cada circunstancia el trabajo que los ataque debe ser prohibido por resolución judicial, motivada y fundada en la ley, segundo cuando se ofendan los derechos de la sociedad, el trabajo que agrede esos derechos tendrá que ser prohibido por resolución gubernativa motivada en una causa concreta y fundada en una ley o en un reglamento, un ejemplo claro son los vendedores ambulantes que invaden las calles y banquetas atentando en contra de la salud, ya sea por accidente al tener que transitar el ciudadano en pleno arroyo, o de otra forma al ingerir alimentos insalubres en plena calle. (92)

Analizando este artículo encontramos en los párrafos primero, segundo y tercero que algunas actividades son ilícitas, por lo mismo son inmorales cuando atacan la libertad y el derecho de terceras personas, entre éstas tenemos: el tráfico de drogas, el tráfico ilegal de mercancías (fayuca), ésta es una actividad ilícita por afectar en primer lugar al Estado por la evasión de impuestos, por consecuencia se daña a la sociedad al no contar con mejores servicios por esa evasión del impuesto, asimismo el comercio establecido sufre un menoscabo en su economía y su patrimonio por la desleal competencia entre una y otra mercancía,

(92) Cfr. BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales, Cuarta edición. Trillas. México. 1990. PP.112-113.

además éstos últimos si pagan impuestos; otra de las actividades ilícitas es el comercio carnal o como se expone en el artículo 207 del Código Penal que establece .- Comete el delito de lenocinio:

Toda persona que habitual o accidentalmente explote el cuerpo de otra por medio del comercio carnal, se mantenga de este comercio u obtenga de él un lucro cualquiera, etc...

En cuanto a lo de la resolución gubernativa para proteger los derechos de la sociedad, efectivamente el ejemplo proporcionado por Luis Bazdreh de los vendedores ambulantes es claro y preciso.

Por lo que respecta a la determinación de que nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial. Tenemos también un ejemplo patente cuando al trabajador se le demanda ante la autoridad competente la pensión alimenticia que cubrirá con un porcentaje del total de su salario como resolución judicial, la cual debe ser ejecutada por el patrón al descontar de la nómina del trabajador dicho pago de pensión.

El Artículo 9 Constitucional.

La libertad de asociación y reunión es una de las garantías individuales que se fundamenta en el artículo 9 constitucional, por lo tanto protege al individuo de modo personal, no obstante esté dentro de una asociación o reunión.

El precepto se refiere a una libertad de asociación o reunión con fines políticos pero en general incluye todo tipo de asociaciones como ejemplo las asociaciones o sociedades mercantiles, las asociaciones deportivas, las asociaciones de beneficencia y las asociaciones profesionales, etc.

Se comprende por qué en este artículo no se manifiesta una actitud social pues éste se encuentra dentro del rubro de garantías individuales, por eso es de considerarse que el mismo artículo ampara y protege la libertad de sindicalización negativa, es decir, que a nadie se puede obligar a integrarse o a formar un sindicato, no importa que éste proteja la libertad de asociación o de reunión, porque como una garantía individual tiende a proteger al individuo por él mismo, no por la colectividad. Este artículo que surge en la Constitución del 57 por la época en que surgió,

privilegiaba las libertades individuales, razón por la cual la libertad sindical no se manifiesta claramente y se entiende más como una libertad general, no obstante todo lo anterior, con el artículo 9 se empezaron a vislumbrar los derechos de los trabajadores para asociarse libremente, pueden sindicalizarse tanto positiva como negativamente.

Artículo 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

El segundo párrafo consiste en que la garantía de libertad protegerá toda asamblea o reunión que su objeto consista en elevar una petición por algún acto de autoridad que esté afectando sus derechos pero siempre y cuando esta petición sea respetuosa y sin violencia.

De los comentarios de J. Jesús Orozco Henríquez al artículo noveno constitucional de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada exponemos este fragmento: al referirse solo a la libertad de asociación política, se puede entender que el derecho de asociación establece un carácter básico de la libertad política en un régimen democrático; pues sin la vigencia de este derecho esencial no solo se vedaría la creación de partidos políticos de diferentes ideologías, sino que la vida democrática se anularía y el propio sufragio universal carecería de eficacia. (93)

En cuanto a la libertad sindical, como derecho esencial de toda persona, individualmente ésta se encuentra protegida también por el artículo 9 constitucional.

Hay ciertas restricciones a este derecho, por lo tanto el derecho de libre asociación no es absoluto.

En conclusión, aunque este precepto es una garantía individual de libertad de asociación y reunión, razón por la cual no tiene que ver con el derecho del trabajo,

(93) Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por J. Jesús Orozco Henríquez. Et al. Op.cit. P. 47.

no obstante esto fue y es el primer precepto que fundamenta la libertad sindical.

El artículo 123 Constitucional.

Este artículo fue el fruto de los debates que ganaron los constituyentes del 17, amantes de la justicia social, pues antes de que este precepto existiera, la materia de trabajo se señalaba brevemente en el artículo 5 por lo que pelearon hasta lograr un capítulo especial para el trabajo y de esta manera surgió en la Constitución de 1917 la garantía social que ansaba todo trabajador, pero principalmente la clase más desprotegida, es decir, el asalariado; fue un bello trabajo el que realizaron los constituyentes, ya que además de las disposiciones generales, también protegió al derecho de asociación al establecer en su fracción XVI el fundamento de la libertad de asociación o sindicalización.

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

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

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

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

Esta disposición es definitiva para la libertad de quienes buscan asociarse para defender sus posiciones así lo expresamos porque no solo los trabajadores en general se podrán asociar, aunque este señalamiento en el Artículo 123 es esencial

para el trabajador sobre todo porque cuando éste decide sindicalizarse y para protegerse en contra de los despidos a que se hace acreedor por esta acción, es que este mandato le garantiza su estancia en el empleo; en cuanto a los patrones, esta disposición sólo vino a reforzar su poderío, ya que éstos con autorización o sin ella se reunían, ya se vio anteriormente en las huelgas de Río Blanco, en la actualidad están asociados como cámaras: COPARMEX, CANACINTRA y CANACO, esto les facilita manipular a la clase obrera sindicalizada o peor aún sin dicha asociación, prueba de ello es, que con el pretexto o tal vez parte de ello sea verdad, el que con la globalización y los adelantos tecnológicos se transforman los sistemas de vida a nivel mundial, por lo mismo, nuestro país no iba a ser ajeno a estos cambios, con los cuales los trabajadores son los más afectados y su confianza y seguridad en el Artículo 123 como garantía social para ver protegidos y amparados sus derechos, ahora con la nueva Cultura Laboral, éstos se ven disminuidos por eso consideramos cómo la fracción XVI al tomar en cuenta a los empresarios en el derecho para asociarse, les dio ventajas porque individualmente son de temer por su prepotencia, unidos vuelven a ser el opresor de la clase trabajadora, pero especialmente del obrero y decimos, opresor pues no necesariamente la opresión es física, también puede ejercerse moralmente, ejemplificando: cuando los empresarios ganan en productividad, los obreros pierden con los minisalarios y la inestabilidad en el empleo.

Por otra parte, no se pretende estigmatizar solo a los empresarios, posiblemente en lo individual surjan hombres honestos, de buena fe, con calidad humana, los cuales aunque estén dentro del fuego, sin embargo no se queman. Es lo mismo que sucede con los trabajadores, porque entre ellos hay hombres cabales, responsables, es decir, honestos, pero la contraparte, es la gran cantidad de vicios que arrastran algunos.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es el Código que regula las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas entre trabajadores y empresarios, en el apartado A y en el apartado B regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, las disposiciones de esta Ley deben ser de estricta observancia, tanto por patrones, como por trabajadores individuales y colectivos, por consecuencia debe ser aplicada al sindicalismo, además sus disposiciones no pueden ni deben estar sobre los mandatos constitucionales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 que reformó a la de 1931 según expone uno de sus protagonistas Mario de la Cueva. "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la Injusticia que existe en sus fábricas". (94)

Aunque ya lo hemos expresado alguna vez, tendremos que reforzar nuestro dicho una y muchas veces más, y es que esta Ley contiene artículos contradictorios que dejan en la total indefensión al trabajador frente al sindicato y al patrón.

"Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución".

En general los preceptos de este Código protegen los derechos laborales y sindicales de la clase trabajadora, aunque realmente no se cumplen sus disposiciones como es el caso, entre otros de lo establecido en el Artículo 47 sobre las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en cuanto a que éste deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causas de la misma, pero en la práctica este derecho es transgredido por el patrón, en complicidad con el sindicato.

(94) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Op-cit. P.60

3.2.1 Integración del Sindicato

En relación al número de integrantes que establece la ley para la constitución del sindicato (veinte trabajadores), creemos que no necesariamente debería ser esta cifra la cual consideramos es una limitante a la libertad sindical, pudiendo ser cinco o diez trabajadores en representación de la colectividad.

El artículo 364 establece que el sindicato se constituirá con veinte trabajadores activos o con tres patrones, cuando menos. Para determinar el número de trabajadores, se tendrán que tomar en cuenta aquellos que su relación de trabajo haya terminado dentro de los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se conceda éste.

Es poco comprensible el que se tomen en cuenta para la constitución del sindicato a los trabajadores que dejaron de laborar treinta días antes de las fechas de solicitud del registro y del otorgamiento de éste, lo que quiere decir, que el patrón con tal de que no se constituya el sindicato, procederá a despedir a algunos trabajadores para que el número mínimo de veinte que demanda la ley ya no prospere. Pero la ley sabedora de estas artimañas previene que se tomen en cuenta a esos trabajadores, no obstante ya no laboren, por lo cual, los patrones tendrán que aceptar la constitución del sindicato. Aunque si el patrón soborna a la autoridad del trabajo, que no es difícil, de ninguna manera habrá registro, por lo tanto en la Ley Federal del Trabajo se tendrán que implementar mecanismos a efecto de contrarrestar todas las maniobras que vayan en contra de los derechos de los trabajadores y de esta manera el trabajador podrá salir aliroso ante sus demandas.

3.2.1.1 Los Estatutos del Sindicato.

Los estatutos del sindicato son como una ley fundamental en la que se establecerán los preceptos por los cuales se conducirán los sindicatos y sus agremiados. Y bien claro lo manifiesta el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo cuando establece en el artículo 2 que los trabajadores y los padrones tienen el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a éstos, con

la condición de sujetarse a los estatutos de los mismos, cosa que no es cabalmente satisfactoria.

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
Ejemplo, CTM, CROM, ASSA, etc.
- II. Domicilio;
Av. Hidalgo No; 100; República de Cuba No. 86, etc.
- III. Objetivo;
Aplicar las normas que van a regir al sindicato.
- IV. Duración;
Faltado esta disposición, se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de Admisión de miembros.
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
Entre otras obligaciones tenemos la de pagar cuotas, de asistir a las asambleas, etc. algunos de los derechos es participar en las elecciones de la mesa directiva, votar y ser votado.
- VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el

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

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

En el principio cuando el sindicato era sano, cuando de verdad se hacía justicia, pues no dudamos que haya habido algunos trabajadores que se les ocurriera traicionar al sindicato, ya que siempre han existido traidores, este procedimiento de expulsión y correcciones era justo y necesario, en la actualidad es obsoleto, sobre todo en los sindicatos inmersos en el sistema, pues éstos se han vuelto represivos, actualmente no hay tal procedimiento de expulsión, simplemente los trabajadores son despedidos sin previo juicio y con la advertencia de que hagan lo que hagan nada les valdrá, pues si el Estado, autoridades del trabajo, empresarios y sindicato son uno para todos y todos para uno, en este sistema neo-liberal el trabajador está totalmente desprotegido y sobran los procedimientos.

VIII, Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva, que convoque a la

asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

Todo lo expuesto en cuanto a convocar a asamblea de parte de los trabajadores cuando la directiva no lo haga, ni soñarlo, ya que el sindicato y sus incondicionales se pondrán a la defensiva y acusarán a quien se atreva a ejecutar esta acción de subversivo de querer el cambio de titularidad del contrato colectivo y lo que pasará, ya se sabe, el inminente despido pues en donde no existe democracia, no existe libertad y sí la opresión.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

Esta fracción es idéntica a la anterior, en cuanto a que si no existe democracia, lo demás no tiene razón de ser, debería cambiar la redacción a: la directiva y el número de sus miembros serán para siempre. Pues esta eternización en el cargo se presume les deja buenos beneficios económicos, además es difícil decir adiólos al poder.

X. Período de duración de la directiva;

Esto también es letra muerta, por lo mismo que se ha venido exponiendo anteriormente y caso concreto, la elección que debió efectuarse conforme a lo establecido por los estatutos de la CTM fue violatoria de éstos, al reelegirse el Secretario General, Leonardo Rodríguez Alcaine, debido a que los asociados que conforman el sindicato no eran la mayoría, sino un porcentaje mínimo del total de los miembros. Esto también puede suceder en la CROM, CROC, etc.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

3.2.1.2 Finalidad del Sindicato

El objetivo o finalidad del sindicato es la defensa y protección de los intereses de sus agremiados, en primera instancia tendrá que luchar por el bienestar o condiciones económicas de sus trabajadores, es decir, realizará un estudio socioeconómico para determinar el monto del salario que como especifica la ley debe ser suficiente para que cubra todas sus necesidades el trabajador sindicalizado, pero además, debe mejorar este salario y defenderlo; otro de los objetivos o finalidades de la asociación profesional, es la defensa de la estabilidad en el empleo de sus agremiados así como la conquista y defensa de mejores condiciones de vida que dignifiquen y reivindiquen al trabajador. Sin embargo, esta finalidad se ha desnaturalizado pues mientras el sindicato no responda a los reclamos de las bases, y sí a la cultura de la destrucción de los fines para los que fue creado, estos nobles fines poco a poco van desapareciendo, por lo tanto el sindicato dejará otra vez al trabajador en la ignominia.

Alfredo Ruprecht manifiesta cuál es el fin último del sindicato y es el de dignificar la persona del trabajador, cuando le da iguales posibilidades a todos los integrantes de la colectividad, para gozar de una vida digna.

Las asociaciones profesionales de patrones según Alfredo Ruprecht se asemejan aunque en diferentes circunstancias, pues ellos van a defender sus intereses en contra de los excesos de la clase trabajadora y de esta forma nivelar

la situación. Y con el respeto de las dos partes alcanzar la paz social. (95)

En un comentario anterior expusimos cuan dañino resultó el que se haya dado el derecho de asociarse al empresario, porque ellos en asociación son más poderosos y su fuerza en contra del trabajador guarda una gran desproporción. Ahora la última finalidad del sindicato de dignificar la persona del trabajador a estas alturas la generalidad de sindicatos ya no dignifican nada ni a nadie, todo lo contrario, envilecen y corrompen a quien se somete a sus caprichos, porque el trabajador honesto, mejor renunciar o vive con indiferencia a todo lo que dispongan los líderes con tal de conservar el empleo. Por lo que respecta al derecho del empresario para asociarse con el fin de defender sus intereses en contra de los abusos del trabajador, esto equilibrará su situación. Por lo menos, dentro de la iniciativa privada no hay mayor problema, en ésta el trabajador es más sumiso y conformista, es más, la subordinación hacia el patrón es rebasada por éste, por lo tanto, en donde están los excesos. En cambio para que haya equilibrio en este caso, el patrón tendría que bajar al nivel del trabajador y eso nunca va a ser posible. En otros ámbitos de trabajo, tal vez si puedan existir esas situaciones de abuso y desequilibrio, concretamente los Trabajadores al Servicio del Estado y no precisamente porque éste sea muy bueno, sino porque los dirigentes sindicales han viciado al trabajador y el mismo Estado ha cooperado con este círculo vicioso, un ejemplo con tal de no pagar un salario remunerador otorga bonos sexenales, vales de fin de año, cuarenta días de aguinaldo, por cierto mal pagado, porque lo fracciona en dos, parte primera en noviembre, parte segunda en enero. No estamos en contra de ese aguinaldo conquistado por el contrato colectivo del sindicato en donde vemos los excesos o abusos del trabajador, es cuando éste solo se concreta a pedir y por lógica, para pedir hay que dar o de otra manera, a cada derecho corresponde una obligación, con la cual no cumple la generalidad de estos trabajadores con sus honrosas excepciones.

Posiblemente se encuentre un patrón de entre cien que tenga

(95) Cfr. RUPRECHT. J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980. P.P.16-17.

conciencia, que sea verdaderamente humano, en este caso valdría el pensamiento anteriormente citado por Alfredo Ruprecht. Pero en donde no creemos que quepa es cuando los patrones sólo buscan la explotación del trabajador, en este caso defenderán su capital, así como sus derechos de propiedad y como conseguirán este objetivo pasando sobre los derechos de los trabajadores, algunos de esos derechos, las jornadas laborales continúan siendo excesivas y la contraparte, los salarios, muy bajos, es decir, continuará la explotación, por lo tanto, la finalidad del sindicato como defensa y protección de los intereses de sus agremiados no ha sido satisfecha y la dignidad de que hace mención Ruprecht queda en entredicho.

3.2.1.3 Tipos de Sindicatos

Los diferentes tipos de sindicalización nos dan una falsa idea de libertad sindical, lo cierto es que cada uno de estos sindicatos arrastran vicios que los trabajadores adheridos a ellos tendrán que soportar.

El artículo 360 dispone que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Según Armando Porras, este tipo de sindicatos no debe existir, pues surgen divisiones a causa de las especialidades que debilitan el movimiento dentro de las empresas y nos da un claro ejemplo de lo que es este sindicato en la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, en donde el sindicato de La Fraternidad de Maquinistas que se consideraban superiores. Cuando surgen estas jerarquías, empiezan los conflictos y esto sí va dividiendo a las bases con el resultado final que es el debilitamiento del sindicato.

- II. De empresas, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

El mismo Armando Porras expone que en estos sindicatos de empresa, la

característica que los distingue es que funcionan con la relación de trabajo en donde no existen especialidades. No obstante éstos son los de mayor importancia en la actualidad.

III. Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Continuando con los comentarios de Armando Porras quien manifiesta que estos sindicatos, se podría decir, son mejores que los dos anteriores, ya que en sus relaciones con la empresa no existe la división interna, producto de privilegios por las especialidades ni el aislamiento como ocurre con los sindicatos de empresa.

IV. Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

Armando Porras también comenta acerca de estos sindicatos cómo el movimiento obrero mundial pretendió que las centrales que se integren por sindicatos nacionales de la rama industrial específica, se congregarán en las ciudades de mayor concentración industrial y de ahí se dirigirán a toda la provincia del país de que se trate.

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán construirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Por último Armando Porras comenta que la Ley Federal del Trabajo protege a los trabajadores de esas pequeñas industrias establecidas en modestas poblaciones y los autoriza a constituir esa clase de sindicatos. (96)

Consideramos, no deberían haber tantos tipos de sindicatos, porque solo confunden y eso de que tal tipo de sindicato se caracteriza por la relación de trabajo con la cual funcionan, entonces, todos los otros no son trabajadores subordinados. Necesariamente tienen que serlo, si nó, no podrá haber relación

(96) Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo. Op-cit. P.P. 150-151.

laboral y no tendrá razón de ser el sindicato de trabajadores.

3.2.1.4 Derechos del Sindicato.

El artículo 359 establece los derechos del sindicato que son los siguientes: Redactar sus estatutos y reglamentos; elegir libremente a sus representantes; organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Posiblemente cuando se acaban de constituir los sindicatos funciona eso de sus derechos para libremente elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades, etc., pero después son persuadidos por el Estado y la clase en el poder (empresarios).

El ideal sería que ni autoridades ni empresarios metieran las manos en la organización, pero con la nueva cultura laboral y su flexibilización de la Ley Federal del Trabajo para beneficiar a la productividad, no es difícil creer que esto sucede, por eso en los últimos quince años, los derechos del sindicato también se han quebrantado, en ocasiones con la aceptación del mismo para conservar su permanencia en el poder y en el ejercicio de controlar a los trabajadores y de esta manera facilitar la acción del Estado y de los empresarios en contra de los derechos de la clase trabajadora como un neo-corporativismo sindical que es. Esta situación no es general, también hay resistencia por parte de algunos sindicatos independientes, los cuales son reprimidos por las autoridades del trabajo auxiliadas por la policía y ocasionalmente por el ejército. Concluyendo, los derechos del sindicato casi han desaparecido, esto significa que está agonizando y nos aterra la idea de la necesidad de otra revolución para reivindicar los derechos que se lograron en la Revolución de 1910, y con el Constituyente de 1917.

Este precepto también es alterado ya que la mayoría de las veces, no se toman en cuenta a las bases para designar a sus representantes, pues siempre hay consigna por parte del líder sindical y de sus seguidores para apoyar a quien mejor le convenga. Habrá libertad, y ésta consistirá en que ni empresarios ni autoridades del trabajo se inmiscuirán en los asuntos del sindicato. Esto igual

que situaciones anteriores, actualmente es una mentira, ya que las bases son las que integran el sindicato y no se les toma en cuenta para ninguna decisión.

3.2.1.5 Obligaciones del Sindicato.

En relación a los cambios de directiva que señala este artículo hacemos la siguiente observación: Una vez estando la mesa directiva al frente del sindicato de cualquier empresa, ya no vuelve a haber elecciones, ostentando el líder un puesto vitalicio eligiendo de manera arbitraria y soslayada a sus colaboradores.

El Artículo 377, dispone que son obligaciones de los sindicatos las siguientes:

- I. Proporcionar los Informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

El citado artículo en sus tres fracciones, considera el deber de informar, comunicar e informar, son cuestionables dichos Informes o comunicaciones porque en la actualidad el Derecho del Trabajo está en crisis pero particularmente de ese conjunto de derechos establecidos constitucionalmente se encuentran dos a los cuales unos dan por muertos y otros dicen lo contrario, éstos son: el derecho de huelga y el derecho sindical. Por lo tanto, qué podrían informar los sindicatos acerca de su actuación, es decir, lo que realmente deberían de ser y de hacer. No van a ser tan valientes para informar su falta de autenticidad y tampoco

van a comunicar cómo han fracasado en el quehacer laboral cuando en lugar de ganar derechos, éstos se están perdiendo como expusimos renglones arriba. Esto ha ocurrido porque ellos así lo han querido al dar la facilidad al Estado y al empresario para inmiscuirse en los asuntos laborales colectivos que sólo a ellos deberían competir. Con qué moral pueden ellos gobernar a sus bases, es explicable por qué la cultura laboral ha tenido avances importantes en cuanto a la pérdida de estos derechos, no negamos que se consigan algunas prestaciones pero son las menos. En conclusión, de su obligación de informar a las autoridades del trabajo sobre su actuación, ésta generalmente resulta ser negativa. Por consiguiente y en cuanto a informar a la autoridad competente los cambios de directiva y las modificaciones de los estatutos, son contados los sindicatos que cumplen esta obligación, sobre todo los independientes, porque para los que están insertos dentro del sistema de gobierno, esta obligación está de más, ya que unos nunca convocan a asamblea para este efecto y otros convocan pero mañosamente y cometiendo violaciones a todos los derechos del trabajador, se reeligen antidemocráticamente, por lo tanto, este artículo está sobrando.

3.2.1.6 El Sindicato ante el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley.

El Contrato Colectivo y el Contrato-Ley, son dos figuras jurídicas con las que el sindicato proporciona al trabajador mejores condiciones de vida.

Según Héctor Santos Azuela del reconocimiento del sindicato y de la huelga, surge el Contrato Colectivo, ya que éste no fue reglamentado en el artículo 123 constitucional. Por lo tanto, las funciones de defensa que corresponden al sindicato dentro de la legislación mexicana se harán posibles con el Contrato Colectivo que exigirá de el patrón la discusión de las condiciones de trabajo.

Expone Héctor Santos Azuela que en la iniciativa presidencial de reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970, se expresaba que:

"No era posible desconocer el desarrollo del movimiento sindical y el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos de trabajadores y las empresas, lleva no solo a la celebración de los contratos colectivos y de los contratos-ley, sino,

además, a una serie de convenios, de carácter colectivo, sobre diversas cuestiones, inclusive la complementación o modificación de los contratos colectivos de trabajo; convenios que necesariamente, igual que los contratos colectivos o los contratos-ley, afectan las relaciones individuales de trabajo". (97)

Efectivamente, del reconocimiento del sindicato y de la huelga, se originó el contrato colectivo y por lo mismo ahora este contrato está amenazado con desaparecer, porque si esto está sucediendo con el sindicato y la huelga, aunque algunos se oponen a esa idea, pero para otros ya ocurrió porque aunque la Ley Federal del Trabajo no ha sido reformada por no convenir a los intereses de unos y otros, sin embargo, esto no es obstáculo para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social muy subjetivamente haya suprimido derechos del trabajador. Por tal razón el sindicato ante el contrato colectivo ya no tiene nada que ofrecer, por lo tanto, hablar de una serie de más convenios que vengan a complementar a los contratos colectivos y contratos-ley en términos del pasado pudieron ser, pero en la actualidad con todo lo anterior expuesto es lógico que esto último no puede ser.

El Contrato-Ley también tiene su origen en el sindicato y en la huelga, ya que es una extensión del contrato colectivo, así se deduce del artículo 415 que establece: Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

(97) SANTOS AZUELA. Héctor. Op-cit. P.P. 54, 58.

- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud, copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;
- V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observaran las normas siguientes:
 - a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Con el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley los trabajadores sindicalizados han visto que sus condiciones de vida han mejorado independientemente de la mala aplicación de que han sido objeto por parte de líderes deshonestos. Pero también como antes señalamos, este contrato, igual que el contrato colectivo con la globalización y la nueva cultura laboral, si no desaparecen por completo, por lo menos, importantes derechos si, y es el caso de la estabilidad en el empleo y otros.

3.2.1.7 La Disolución del Sindicato

Consideramos que constituir un sindicato, es una verdadera lucha, pues existen Infinidad de condiciones y obstáculos, por más que la Ley quiera facilitar este acto, la práctica demuestra lo contrario. Esto viene en relación con la disolución del sindicato, aquí si nos parece imposible aceptar esta disolución, posiblemente suceda en algún caso aislado pero en la generalidad de los sindicatos, si su anhelo es perpetuarse en el poder, éstos se las arreglarán para continuar en él.

La redacción de este artículo sería más lógica y más precisa si fuera de esta manera: el artículo 379 establece que los sindicatos se disolverán, por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren. Por no cumplir con el objetivo para el que fueron constituidos y por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El artículo 379 establece que los sindicatos se disolverán:

Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El agregar una tercera forma que es, por no cumplir con el objetivo para el que fue constituido, sabemos que esto sería muy difícil de ejecutar pero no imposible, pues si existen auditorías para aclarar los asuntos financieros, también podría hacerse una especie de auditoría con todo el cuidado de no violentar la libertad sindical. Aunque esto parece una fantasía, algo se tiene que hacer.

3.3 Jurisprudencias en relación al Sindicato.

Como sabemos, una Jurisprudencia se forma con cinco resoluciones del mismo caso sin ninguna en contrario. De esta manera, se convierte en Ley. En este caso será ley que tendrán que acatar tanto patrones como sindicatos.

En el capítulo de conceptos expusimos brevemente qué es la libertad sindical, lo que confirmamos con la siguiente Jurisprudencia que expone cómo el

artículo 123 constitucional exalta la facultad de Universalidad que posee la libertad sindical, ya que el trabajador tiene un derecho personal de sindicalizarse, de esta manera se reconocerá un derecho colectivo, al adquirir el sindicato una personalidad y una realidad propias.

Claramente manifiesta ésta Jurisprudencia las tres fases esenciales que constituyen la libertad sindical, éstas son: la libertad positiva, la libertad negativa y la libertad de renuncia o separación.

La libertad positiva es la facultad del trabajador para afiliarse a un sindicato ya constituido o a formar otro; la libertad negativa, es la probabilidad de no asociarse a ningún sindicato o no ingresar a uno determinado; y la libertad de renuncia o separación del sindicato al cual se estaba afiliado.

El contenido de esta Jurisprudencia es de vital importancia, ya que frena las transgresiones de que es objeto la Constitución, por la mala reglamentación de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, cuando establece en su artículo 76, la sindicalización única, situación que viola la garantía social que emana del artículo 123 constitucional en el apartado "B", fracción X, de esta manera se destruye el principio de Universalidad de sindicalización que afectará a los trabajadores en su derecho personal de libre asociación.

Es muy grato y produce grandes esperanzas el tener conocimiento de la existencia de estas jurisprudencias pues retorna la confianza en el buen juicio de nuestras autoridades judiciales, asimismo nos liberamos de algunas de nuestras frustraciones aunque sea una Jurisprudencia en este sentido que en la gran mayoría de los casos que entran en juicio son fallados a favor de lo que estipulen los estatutos, los contratos colectivos y los contratos-ley apoyados por leyes reglamentarias, las cuales contienen artículos que atentan en contra de la libertad sindical y por consiguiente de la Constitución. Por todo lo expuesto, esta Jurisprudencia tiene un valor inestimable.

A continuación transcribimos la Jurisprudencia anteriormente citada:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: P.1/97

Página: 117

SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCIÓN X. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a un sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123 constitucional apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94, Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95. Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los

Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados. 21 de mayo de 1996. Unanimidad de diez votos. Ausente: Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Mariano Azuela Guitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el 13 de enero en curso, aprobó, con el número 1/1997, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a trece de enero de mil novecientos noventa y siete,

Jurisprudencia.

La Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el mes de mayo de 1999. Esta Jurisprudencia contiene la misma esencia que la expuesta con anterioridad, ya que refiere la Inconstitucionalidad del artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Apartado B.

Los medios masivos de comunicación el día 13 de mayo de 1999 vertieron infinidad de comentarios acerca de esta Jurisprudencia, tanto a favor como en contra. Para nosotros fue agradable conocer de la misma, ya que es punto relevante del tema de tesis que nos ocupa, con sobrada razón, quisimos saber de la reacción de los diferentes actores del medio laboral y no nos extrañó la manifestación negativa de líderes sindicales que anteponen una ley secundaria a la constitucionalidad de esta Jurisprudencia,

Algunos líderes sindicales de dependencias gubernamentales argumentan que el fallo de la corte carece de sustento legal, porque viola la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece en su artículo 68 "en cada dependencia solo podrá existir un sindicato", es decir, la sindicación única; con esos argumentos lógicos y sobre todo, faltes de razonamiento, pretenden dar validez al artículo en relación, evidentemente a su favor, pues saben perfectamente que no hay ninguna ley secundaria o convenio que este sobre la Ley Fundamental.

Enseguida exponemos textualmente la Jurisprudencia mencionada:

TESIS JURISPRUDENCIAL Núm. 43/1999 (PLENO)

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO "B" , FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y a la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Amparo en revisión 337/94.- Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara.- 21 de Mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos (Ausente Juventino V. Castro y Castro).- Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.- Secretario: Alfredo E. Báez López.

Amparo en revisión 338/95.- Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.- 21 de mayo de 1996.- Unanimidad de diez votos (Ausente Juventino V. Castro y Castro).- Ponente: Mariano Azuela Guitrón.- Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Amparo en revisión 408/98.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez

votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán; en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 1339/98.- Francisco Pacheco García y coags.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario Armando Cortés Galván.

Amparo en revisión 1475/98.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos (Ausente José Vicente Aguinaco Alemán).- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

3.4 Demás Leyes u Ordenamientos Aplicables.

Sabemos que la libertad sindical incomodó los intereses no sólo de los empresarios y del Estado, sino de los propios sindicatos, por tal motivo han intervenido las organizaciones internacionales con sus Tratados y Convenios para corregir estas anomalías que las mismas leyes reglamentarias contienen en los distintos países, México es uno de éstos.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De la Cueva expone que los artículos 68 y 69 de esta Ley, son contrarios a la fracción X de la Declaración de Derechos Sociales de los Trabajadores Públicos de 1960 y a las tendencias del Derecho Universal.

El mismo De la Cueva transcribe la fracción X y sus opositores los artículos 68 y 69 de la ley reglamentaria: La fracción X del apartado B establece que: "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".

Artículo 68: En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretenden ese derecho, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario .

Artículo 69: Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados. (98)

Estos dos artículos en vez de beneficiar al trabajador le hacen sentir un lastre en su ánimo, su libertad es violentada con estas disposiciones; en el artículo 68 se muestra tal cual es el neo-corporativismo sindical, pues es monopolisante y opresor, en tanto que el artículo 69 al establecer cómo una vez que se ha ingresado al sindicato, jamás podrá salirse de él, entonces el trabajador se convierte en su prisionero y un prisionero sin ningún derecho para su defensa, cuenta con más derechos y libertad un delincuente (preso) del orden común que éste, el cual su único delito es defender su libertad de la que es titular desde su nacimiento y su derecho para tomar sus propias decisiones y formar las organizaciones convenientes para la defensa de sus intereses económicos y sociales. En fin la libertad sindical definitivamente, no existe. Estos ordenamientos son violatorios de la Ley Fundamental en su artículo 123 fracción XVI, así mismo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y su artículo 2, cuando en uno de sus párrafos expone: los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente.

Este es el mismo caso del artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, en relación a la Jurisprudencia expuesta.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT surge el 28 de junio de 1919, en el Tratado de Paz de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial.

(98) Cfr. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.II. Op cit. P.P 271-272,

El objeto de esta Organización es el de proteger el trabajo y la libertad sindical que deben gozar tanto los trabajadores y patrones que quieran sindicalizarse o que ya lo estén.

Es importante conocer la Integración de la Organización Internacional del Trabajo, por lo tanto José Dávalos la expone: en primer lugar es un órgano tripartita que se integra por un representante de los gobiernos, uno de los trabajadores y uno de los patrones con objeto de formular los acuerdos que más convengan al trabajo. (99)

La estructura que conforma a esta organización denota un equilibrio entre sus integrantes, lo cual es una garantía para el buen desarrollo y estudio de los problemas; sólo que los trabajadores nunca conocen a su representante, tal vez porque sea demasiado complejo este mecanismo, por la gran cantidad de delegados, no obstante esto, si los trabajadores son el principal objetivo de la organización internacional del trabajo, se les debería tomar en cuenta y participarles todos los datos personales de quien los va a representar ante tan importante organización.

Nuestro país ratificó el Convenio 87, que Guillermo Cabanellas expone: El Convenio 87 consagra "la libertad sindical y la protección al derecho de Sindicalización" que en el artículo 2 establece: "Los trabajadores y patrones, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen el derecho a constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas". (100)

Los convenios y tratados internacionales en cuanto son ratificados por los países afiliados a las organizaciones que los expliden, se convierten en Ley de suma jerarquía, es lo que sucede con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, el cual debe ser tan respetado y observado como la misma Constitución.

(99) Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992. P. 12

(100) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Biblográfica Argentina, Argentina, 1959. P. 176.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT)

Otro de los Convenios, el 98 que la OIT dispuso se estableciera con objeto de proteger en primer lugar los atentados a la libertad sindical, en segundo los atentados que en contra de la economía de los trabajadores se cometen al ser despedidos del empleo por no querer permanecer dentro del sindicato o por pretender afiliarse a éste. El Convenio 98 protege al trabajador en contra del sindicato cuando no desea continuar en el mismo y en contra del patrón cuando el trabajador desea afiliarse o constituir un sindicato.

Néstor de Buen expone este Convenio 98 en su artículo 1

1. "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por Objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo". (101)

Si el Convenio 87 protege el derecho a la libertad sindical, lo cual es de vital importancia, porque con todo y la existencia de este convenio, la libertad sindical sufre múltiples violaciones, por lo tanto, sin él, sería la anarquía total y esta sindicalización sería de represión, porque solo vería la satisfacción de cada uno de

(101) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho al Trabajo. T. II. Op-cit. PP. 616-617.

sus líderes y peor aún por los intereses del empresario y por extensión, del estado. No de menor importancia y jerarquía es el Convenio 98, porque éste es el complemento del Convenio anterior, protege de los atentados que constantemente sufre la libertad sindical y consecuentemente ampara al trabajador despedido a causa de la violación a su derecho de libertad sindical. Pero lamentablemente, este Convenio no ha sido ratificado por México, tal vez por eso la cláusula de exclusión es indiscriminadamente aplicada por líderes corruptos, los cuales en vez de beneficiar al Derecho del Trabajo y al Derecho a la Sindicalización, les hacen un daño irreparable, debilitándolos y por lo tanto, entregándolos al orden patronal y estatal, sufriendo por esto un retroceso en la justicia social.

El Estado de Derecho que debe guardar todo individuo o ciudadano de un país, se traducirá en libertad, democracia, orden, respeto, igualdad y por consiguiente en justicia social, faltando uno de estos principios se rompe el equilibrio entre éstos y por consecuencia se rompe el Estado de Derecho, esto ha venido ocurriendo sobre todo en los últimos tiempos en todos los ámbitos del Derecho, sea Penal, Civil, Agrario, etc., y en referencia al Derecho del Trabajo, éste no podía estar aislado de los demás, por tanto, el virus de la corrupción que ha tocado a todas las instituciones no iba a pasar de largo ante él, por lo que sufre la degradación tanto en lo individual como en lo colectivo, sin embargo, el conjunto de Leyes y en orden jerárquico, empezando con nuestra Ley Fundamental y sus Garantías Individuales, artículos 5 y 9 y Sociales, artículo 123 y para efectos de libre sindicalización en su fracción XVI, las Jurisprudencias Sindicales y los Convenios 87 y 98 de la OIT. Con este cuadro de leyes se atenúa un poco la situación de descomposición del Derecho del Trabajo, así como, del Derecho a la Libertad Sindical, pero no obstante estos ordenamientos, la situación de los trabajadores es irregular por no decir pésima, por la pérdida de importantes derechos, entre otros, la estabilidad en el empleo, la antigüedad, el derecho de huelga como el arma fundamental con que cuentan los trabajadores para presionar al patrón (empresario), en la consecución de mejores prestaciones para vivir dignamente, y con la Nueva Cultura Laboral está por perderse definitivamente el contrato colectivo, al cual ya se le han suprimido cláusulas importantes. De todos estos males no solamente son

culpables el Estado, los empresarios y los sindicatos, sino también los trabajadores con su mediocridad y conformismo al no exigir a la organización sindical los postulados de estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos y volvemos a reafirmar, no pueden pedir nada, cuando a duras penas dan de sí, este es el círculo vicioso, que conforman sindicato, trabajador y empresa, ésta exige productividad sin motivar al trabajador, con un salario no mínimo sino remunerador, el sindicato con la sobreprotección, fomenta la irresponsabilidad y la conducta negativa en el sindicalizado en vez de alentar el respeto y la seriedad para trabajar y en última instancia, exigir la buena manufactura o en el caso administrativo el buen desempeño en su ocupación, para de esta manera poder exigir todos y cada uno de sus Derechos, entre éstos un salario decoroso o remunerador, no un mínimo como actualmente es, por eso consideramos viciada la actuación de esta trilogía en donde esta ganando terreno el empresario, cuando hace suyo el derecho de huelga, de esta manera tiene en sus manos al sindicato y su contrato colectivo y por consecuencia al trabajador. Ante este panorama el conjunto de Leyes expuesto, ha sido rebasado, así tenemos al artículo 5 sacudido constantemente en cuanto a la estabilidad como derecho a permanecer en el trabajo; al artículo 9 violentado una y mil veces cuando la libertad de asociación es reprimida; al artículo 123 fuente del Derecho del Trabajo, por lo tanto son nuestros Derechos Sociales los que han sufrido los más viles ataques, en cuanto a la libertad sindical protegida por este artículo en su fracción XVI, ha padecido la misma suerte de violaciones perpetradas por las autoridades del trabajo, los patrones y por el mismo sindicato. Otras violaciones en contra de esta libertad, es cuando se transgreden los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En cuanto a las Leyes reglamentarias del trabajo, éstas contienen artículos contradictorios de la Constitución, por lo tanto, causan graves daños algunas veces irreparables para el trabajador, esto es lo que a grandes rasgos observamos en este capítulo, por lo cual, consideramos se tendrá que buscar una forma de corregir todo lo anterior expuesto, de lo contrario los sacrificios de quienes lucharon por conseguir todos estos derechos, habrán sido en vano.

Otro de los ordenamientos que han sufrido degradación son los Estatutos violados en sus cláusulas por el mismo sindicato, afectando la vida interna de los

asociados al no haber movimiento en la directiva, porque una vez que ha sido elegida, sus dirigentes se estatizan permaneciendo por siempre o para siempre en el cargo y no dan oportunidad al libre desarrollo de nuevas y dinámicas acciones que beneficien a sus miembros.

Con la globalización y la nueva cultura laboral el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley han perdido gran parte de los derechos del trabajador.

CAPÍTULO IV

UNA PROPUESTA DESAPARICIÓN DEL SINDICATO.

4.1 La realidad del sindicato.

Seguramente el sindicato debería tener solo una realidad y ésta debería ser positiva, es decir, su naturaleza no tendría que sufrir fracturas o alteraciones.

Como ya se expuso, el fin del sindicato es mejorar las condiciones de vida de los sindicalizados, mediante el Contrato Colectivo. El sindicato cuenta con los medios para llevar a la clase trabajadora a una estabilidad, tanto económica como emocional, que en el pasado no tenía el individuo y que en el presente no es tan segura, pues al corromperse éste, sus agremiados regresarán inminentemente a la situación ignominiosa anterior, el haber sido violada su finalidad.

En la actualidad el sindicalismo se ha alejado de los fines para los que fue constituido, ya que no respeta las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo, un ejemplo conocido ampliamente, por citar alguno, es la falta de equidad de sus líderes en el otorgamiento de los derechos, pues favorecen a deshonestos dejando fuera a los trabajadores que les incomodan por su responsabilidad, satisfaciendo además sus propios intereses de permanencia en el poder. Asimismo, a las disposiciones establecidas en los Estatutos del Sindicato, de las más frecuentes, la relativa a no permitir la participación en las elecciones de la directiva; período y duración de la directiva, pues nunca se determinan los mismos por conveniencia del líder, dándole un carácter de vitalicio. El entreguismo del sindicato por parte de líderes corruptos o del neo-corporativismo es otra de las realidades negativas de un sindicato que enfermo de poder traiciona el objetivo y fin último de estudiar, mejorar y defender a todos los miembros del mismo, pero insistimos, mientras ellos sigan buscando satisfacer sus propios intereses, el sindicato irá desapareciendo, mejor dicho lo hundirán sus propios actos de entrega de derechos ganados a carta cabal por los Constituyentes de 1917. Algunos concretan estos actos con alevosía, con plena

conciencia de lo que más les conviene, otros, con su pasividad pasan sin pena ni gloria, pero esta es otra forma de perder oportunidades que favorezcan a la causa de proporcionar una vida digna para los asociados, que en última instancia, si ellos no existieran, por lógica, tampoco el sindicato, por consecuencia, son las bases las cuales dan a valer la figura jurídica del sindicato.

Consecuentemente la realidad sindical es negativa, hecho que tiene preocupados a la gran mayoría de los trabajadores que ven amenazadas su estabilidad y bienestar social.

El Contrato Colectivo, el Contrato-Ley y la figura jurídica de la Huelga, son las armas a que nos referimos anteriormente con las cuales, bien dirigidas por un sindicato honesto, la realidad negativa del mismo tendría que ser óptima, por lo tanto sus agremiados estarían en una inmejorable situación económica y social.

Estos dos grandes derechos se están desperdiciando, lo cual nos parece un crimen, pues si para que surgieran, los obreros de principios de siglo lucharon hasta con la propia vida, no nos parece justo que en la actualidad estos derechos no se aprovechen eficientemente, por lo mismo, es urgente reestructurar al sindicato y de esta forma el Contrato Colectivo, el Contrato-Ley y la figura jurídica de la Huelga como derechos y garantías sociales de la clase trabajadora, volverán a actuar como en sus mejores momentos.

4.1.1 Los sindicatos, centros de poder.

El poder como una fuerza desigual entre el que lo posee y el que lo sufre es humillante empobrecedor y destructor.

En el principio el sindicato fue una institución sana y equitativa con sus agremiados, creemos que se vivía en un ambiente de armonía, de verdadero compañerismo. Pero es muy difícil seguir una línea honesta y los sindicatos, como muchas de nuestras Instituciones, se han corrompido; sin tomar en cuenta a las bases, pactan o negocian con los empresarios los derechos de los trabajadores, de esta manera su poderío se acrecienta y cuidado que un

trabajador o un grupo de ellos reclame algún acto que no va con sus intereses, porque son amenazados con el despido y con la característica prepotencia que da el poder se sentencia que el despido será sin la indemnización de ley, es decir, sin un sólo centavo. De esta forma se da la escisión entre el gremio, los que apoyan las decisiones del líder y los que se revelan ante esas corruptelas, y lo que en el principio fue armonía y equidad, ahora es línea dura demostrando que ante esta muralla de poder se estrellará todo el que pretenda la justicia que demanda el Artículo 123 Constitucional; pareciera que estamos haciendo alusión a un caso particular y así es, pero si vemos al sindicalismo en lo general, le encontraremos también muchos vicios, violaciones, engaños y simulaciones.

Posiblemente habrá algunos sindicatos que no estén dentro de este supuesto, pero son pocos, son más los simuladores o centros de control del trabajador.

José Dávalos confirma esta apreciación del poder y manifiesta "No es posible seguir tolerando a sindicatos que son verdaderos feudos de poder, en manos y al servicio de los intereses de unos cuantos". (102)

Los agremiados al no tener conocimientos de sus derechos laborales han dado oportunidad a los líderes sindicales para encumbrarse en el poder, pues ellos sabedores de esta situación, no dudan que su poder aumentará, de esta manera atropellan la dignidad de quienes reclaman su inmoralidad pues en cuanto algún grupo de trabajadores le recrimina al líder su proceder, la amenaza no se deja esperar y normalmente es la misma, el despido inminente, pero además sin indemnización, de esta manera dan por terminadas las aspiraciones de los agremiados en contra de este poder. Otra cosa sería si los trabajadores se prepararan, sabrían que la Ley Federal del Trabajo los ampara en contra tanto de patrones explotadores como de líderes sindicales corruptos, pues con todo y su poderío, la Ley indemnizará al trabajador despedido cuando este despido no haya sido imputable a él o al grupo de trabajadores y así como éste, habrá otros derechos con los cuales al tener ellos conocimiento de éstos, contarán con la capacidad necesaria y la seguridad requerida para limitar o en última instancia quitar del poder a tantos líderes

(102) DÁVALOS MORALES. José. Tópicos Laborales. Op-cil. P. 160.

que tratan de acabar con el movimiento obrero y sus instituciones.

4.1.2 Los sindicatos blancos.

Estos sindicatos son la contraparte del sindicato legalmente constituido, surgido del sacrificio de miles de trabajadores como los protagonistas de las huelgas de Cananea y de Río Blanco, como los mártires de Chicago o como los mártires de San Peterloo de Inglaterra o como los de la Comuna de París. En nuestro país surgen los sindicatos blancos, primero con el fin de proteger el capital del patrón y segundo en contra del verdadero sindicato que busca reivindicar al trabajador en sus derechos más elementales de libertad, democracia y justicia social.

Fueron formados por patrones poco escrupulosos, apoyándose también en trabajadores deshonestos y serviles, de ésta manera se agrupan para cooperar con el patrón incondicionalmente.

Son instrumentos negativos, son armas destructoras de la justicia social.

Son creados para enfrentar a los trabajadores que forman el pseudosindicato en contra de los trabajadores pertenecientes a sindicatos constituidos legalmente y para estorbar el surgimiento del sindicato en gestación por los trabajadores que luchan por su dignidad.

Los sindicatos blancos o patronales como oposición de las asociaciones profesionales, cuando éstas actuaban demostrando un gran interés por sus agremiados, entonces tenían un poderoso rival, una Organización sólida en donde cada uno de sus egremiados cerraban filas a toda agresión, pues eran apoyados por líderes humanitarios, amantes de la justicia social, esto fue un bello momento, ahora es la pesadilla pues las asociaciones profesionales no tienen que aprender mucho de los sindicatos blancos, muy poco les falta para tomar el lugar de éstos, desde el momento en que sus pactos con el empresario, son secretos en perjuicio del trabajador.

Según Mario de la Cueva, este sindicato es ilícito, es una organización que en apariencia cubre las formas y principios del verdadero sindicato, pero que en la realidad es una institución creada por el empresario para neutralizar la

libertad del movimiento obrero que como asociación profesional protege el artículo 123 Constitucional. (103)

El servilismo y la falta de dignidad de algunos trabajadores facilita al patrón la constitución de estos sindicatos detractores de la justicia social.

4.1.3 Los sindicatos y la violencia para controlar a los trabajadores.

A la inconformidad manifiesta de los trabajadores en contra de la mala actuación del sindicato, este responderá con la violencia como recurso para controlar al gremio, pues con la intimidación los rebeldes se doblegarán y los que se quieran adherir a éstos lo pensarán, de este modo se sujetarán a lo que disponga y mande el sindicato opresor, de otra manera, si se revelan, sufrirán las consecuencias a su osadía de enfrentar al líder con las represalias que posteriormente veremos.

Los tipos de violencia son: verbal, moral y física como medio represivo en manos de los sindicatos inmorales contra las bases, que son las que les dan a valer.

La violencia verbal se manifiesta, por medio de los insultos y amenazas para destrozr la dignidad de los trabajadores que sólo reclaman que el sindicato tome el cauce que ha perdido.

La violencia moral es todavía peor, es una guerra entre el fuerte, el que ostenta el poder y el débil, aquí se retrocede a los tiempos en que se perseguía al sindicato, ahora es el quien persigue a quienes le incomodan, de otra manera, a los agremiados que en una lucha desigual reclaman sus derechos tratando de obligar al sindicato para que cumpla sus fines.

Esta violencia se traduce en el despido del trabajador y por si esto fuera poco, se le advierte que se tendrá que ir sin un sólo centavo, sabemos que no

(103) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo s.e. S.E. México. 1961. P. 352.

es así, pero es otra de las artimañas de que se vale el sindicato para amedrentar a quien quiera seguir esta actuación y lo logra, pues para el trabajador, conservar el empleo, es más importante ya que su impotencia le impide enfrentar al líder sindical que apoyado por sus incondicionales por esa gente servil, verá aumentar su poderío destructor, mientras el trabajador decente, honrado, se tendrá que conformar con su suerte ante tanta violencia.

La violencia física es otro de los medios represivos del sindicato que no podía faltar para someter al trabajador por medio de golpeadores, con objeto de que éste deje de hacer proposiciones que van en contra de los intereses particulares de los líderes y sus seguidores.

La violencia para controlar a los trabajadores o ese poder destructivo del sindicato es el resultado del pánico que sienten los líderes sindicales de perder la titularidad del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley que representan beneficios particulares para ellos, por lo tanto, estos contratos se desnaturalizan en cuanto al objetivo para el que fueron creados, ya que su finalidad o propósito es el de satisfacer las necesidades de los agremiados, proporcionándoles mejores condiciones de vida, el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley son únicamente de y para los agremiados.

Ante tanta violencia se tendría que denunciar a quienes la ejercen y llevar esta denuncia hasta sus últimas consecuencias en beneficio del trabajador y del mismo sindicato.

4.1.4 La cláusula de exclusión, medio de represión.

Al ser reconocido por la ley el sindicalismo, se tuvo que proteger de las arbitrariedades de los empresarios, pues aunque la Constitución consagra la libertad de asociación profesional, ellos no la acaban de aceptar, por lo que realizan manifestaciones de repudio conjuntando trabajadores comprados por ellos con dádivas para enfrentarlos al sindicato legalmente constituido, y por lo tanto éste creará las cláusulas de exclusión que establecerá en el Contrato Colectivo con el fin de fortalecer su gremio y quitarle al empresario (patrón) la facultad de contratar

al trabajador, apropiándose este derecho por medio de estas cláusulas de admisión y de exclusión.

El origen de estas cláusulas fue necesario, sobre todo la cláusula de exclusión, pero era el tiempo en que los sindicatos eran eso, sindicatos que velaban por sus agremiados, no los centros de control del trabajador que son ahora, con líderes corruptos pues con esta cláusula controlarán al trabajador para que siga sumiso ante la represión de la misma, cuando prohíbe la manifestación del pensamiento u opinión que incomoda los intereses de líderes inmorales, por lo tanto, en la actualidad esta cláusula tampoco cumple las funciones para las que fue creada, pues si el sindicato se corrompe, la cláusula será una aliada con la que destruirá todo intento por sanear y limpiar el buen desarrollo del sindicato.

El artículo 395 fundamenta la cláusula de exclusión en su segundo párrafo que establece que el patrón a petición del sindicato separará del trabajo a todo sindicalizado que renuncie o sea expulsado.

El sindicato cuando aplica la cláusula de exclusión al trabajador que cometió alguna falta grave por la que lo expulsará, creemos que está en su derecho al tomar esta medida. No se lo discutimos, pero en donde consideramos que atenta en contra de todos sus derechos, es cuando ordena se separe al trabajador del empleo, este es el primer derecho que está violando.

Así hemos visto tristemente esta experiencia en nuestros compañeros que al no tener conocimiento de la existencia de esta cláusula, decidieron renunciar al sindicato con el consecuente resultado que les valió el despido del trabajo y por si no fuera suficiente, esta medida se extendió a los amigos de los renunciantes, es decir, aunque éstos pertenecían al sindicato, el sólo hecho de ser amigos de los indeseables como los califica el líder sindical, les ha valido que también se les despida y nuestra capacidad de asombro e indignación, va en aumento pues nadie hace nada para remediar estas injusticias, que se cometen con la cláusula represora de la libertad, de la dignidad, de la verdadera justicia social.

José Dávalos manifiesta el doble sentido que contiene la cláusula de exclusión, es decir, la separación del trabajo a quien renuncie al sindicato y a

quien sea expulsado del mismo. Expone que la sanción que aplica esta cláusula de despedir del empleo a quien se separe del sindicato, está violando la libertad negativa de sindicalización o de otra forma el derecho que otorga el artículo 358 de dejar de pertenecer a un sindicato, ya que las estipulaciones que imponga una sanción por este hecho, se tendrán por no puestas. Es evidente que el ejercer un derecho, no debe ocasionar al trabajador el infamante castigo de perder el empleo.

En cuanto a la expulsión del sindicato a que se hace acreedor el trabajador por haber cometido una falta, es obvio que la severidad del castigo tiene un impacto menor, no obstante esto la sanción resulta excesiva, ya que además de ser expulsado del sindicato, también perderá el empleo. En consecuencia, el poder para corregir del sindicato, ocasiona un daño irreparable a los trabajadores.

José Dávalos expone que cuando la cláusula de separación haya sido mal aplicada en perjuicio del trabajador, este puede demandar ante la junta que ordene su reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios caídos con cargo al sindicato. (104)

Como ya expusimos anteriormente, la cláusula de exclusión en su origen era necesaria, era funcional, pues tenía que reforzar la lucha contra el capital cuando el sindicato se entregaba a su gremio; ahora bien, en donde el sindicato es inmoral, la cláusula se tendrá que aplicar constantemente ya que la inconformidad de los asociados no se dejará esperar por lo que el sindicato la aplicará sin ninguna formalidad, únicamente pedirá al patrón que se separe del trabajo a cada uno de los agremiados que el considere tengan que dejar de laborar, es una de las razones por las que creemos que no debería existir esta cláusula, porque ya cumplió su cometido en su momento, ahora el sindicato la ha convertido en represora, pero sobre todo, si antes la considerábamos inconstitucional, ahora lo aseguramos, ya que la estabilidad en el empleo es una garantía constitucional fundamentada no sólo en el artículo 5 sino en el artículo 123, fracción XXVII inciso h).

Artículo 123 fracción XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el Contrato:

(104) Cfr. DÁVALOS MORALES. José. Tópicos Laborales. Op-cit. P. 187.

- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores,

Y si ahondamos más encontraremos más irregularidades acerca de la Inconstitucionalidad que detenta esta cláusula.

La aplicación de ésta cláusula de exclusión en la actualidad tiene un símil con la aplicación de la Impartición de justicia, pues es tanta la descomposición en que han caído todas las instituciones y las de justicia no escaparon a ésta, ya que la ley o mejor, el peso de la ley, sólo recae en quien menos tiene, de la misma manera la cláusula de exclusión solo recaerá en las bases como parte débil dentro del sindicato.

Un pensamiento que no necesita explicación, es el siguiente: La ley es como la serpiente, que sólo muerde a quien va descalzo; reiteramos, no se necesita mayor explicación, pues la realidad que vivimos nos evidencia lo expuesto, no obstante esto, aclararemos con la intervención de Armando Porras y López que manifiesta los casos en que se debe aplicar la cláusula de exclusión a los representantes sindicales (entre los poderosos a quienes no se les aplica ninguna ley o sanción, se encuentran los líderes sindicales), para este efecto cita a Pavón Flores quien expone estos casos: Las causas establecidas para sancionar a los representantes sindicales, algunas de éstas son, las que se refieren a la actuación de los mismos dentro de la dirección de la asociación, las que emanan de sus funciones ante los patrones, y las que tienen relación con actividades político-electorales. "Son causas de expulsión de la primera índole, hacer labor divisionista entre los agremiados, abusar de la autoridad que les otorgan sus puestos, usurpar funciones y desobedecer los acuerdos emanados de las convenciones y del comité ejecutivo general. Estas últimas causas se aplican a los miembros de los comités locales y a los miembros del comité ejecutivo general. Entre las segundas se encuentra: aprovechar la representación sindical para obtener ventajas personales dentro de las empresas, celebrar convenios que violen los contratos colectivos y prestar servicios

de espionaje, o de naturaleza análoga a las patronos". (105)

Lo expuesto por Amando Porras y Pavón Flores como causas de sanción, es lo que realmente ocurre, como la celebración de convenios que violan los contratos colectivos. En cuanto a este caso existen varias empresas en las que no se ha aplicado la cláusula del contrato colectivo que determina: el presente contrato colectivo de trabajo, regirá las labores que desarrolle la Empresa en sus dependencias actuales y en las que en lo futuro se crearen en la República Mexicana. Tenemos pleno conocimiento de la infracción cometida en contra de la cláusula citada, debido a que determinada empresa que amplió su campo de acción en otro Estado de la República, no aplicó el mismo contrato colectivo, sino que celebró un nuevo contrato, estipulando nuevas prestaciones que son inferiores.

De esta manera, el líder sindical se hace acreedor a la aplicación de la cláusula de exclusión.

Nosotros insistimos que esta cláusula debe desaparecer de los contratos colectivos y de los contratos-ley, mientras no se reestructure al sindicato, y aún si esto ocurriera, creemos que el trabajador es lo bastante inteligente para apreciar cuándo le conviene sindicalizarse sin necesidad de ninguna represión, es decir, si el sindicato se conduce honestamente y sus programas de acción son satisfactorios, cualquier trabajador se sentirá orgulloso de pertenecer a él, por lo tanto, la cláusula de exclusión sobra o está de más.

4.1.5 Jurisprudencia en relación a la Cláusula de Exclusión

Hemos expresado que la figura jurídica de la cláusula de exclusión es inconstitucional, no obstante hasta la fecha no existe una jurisprudencia que así la declare, pues con lo más que ha sido calificada que es como un castigo, y esto en los casos de ser mal aplicada en contra de los agremiados que renuncien al sindicato al que pertenecen, así lo manifiesta la Jurisprudencia que a continuación expondremos, la cual señala como es que los sindicatos son

(105) PORRAS Y LÓPEZ. Armando. Op-cit. P. 184.

facultados por la Ley Federal del Trabajo para instaurar en sus contratos colectivos esta cláusula y aplicarla cuando sus agremiados renuncien al sindicato al que pertenecen y a ruego de éste, el patrón separará al trabajador o trabajadores renunciantes. También manifiesta que dicha cláusula se estableció con el fin de consolidar al sindicato, y que no se debe conceptuar cuando se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo a manera de dar una libre facultad del sindicato, expone esta jurisprudencia que la cláusula en cuestión se debe aplicar después de la presentación de la demanda de titularidad del contrato colectivo, de esta manera serán tomados en cuenta los trabajadores con su voto al ser efectuado el recuento, en caso contrario, es decir, si se aplica antes de ser resuelto el conflicto de renuncia al sindicato para formar otro, se configurará en castigo o venganza.

No nos conviene el que la cláusula de exclusión sea mal o bien aplicada, simple y sencillamente es inconstitucional; tampoco creemos que su inclusión en los contratos colectivos sea con el fin de mantener la unidad de los asociados, con anterioridad hemos expuesto que ésta cláusula es el medio del cual se valen los sindicatos para su expansión y de esta forma contar con un poderío devastador, por lo tanto, lejos de unir al trabajador lo divide, es decir, unos son lacayos del líder pero al mismo tiempo se sienten amos y señores de la situación, los otros son trabajadores honestos pero no podrán exponer sus ideas e inquietudes por temor a las represalias de que sean objeto. Una vez más expresamos que la Ley Federal del Trabajo, no debe contener preceptos que atentan en contra de la Constitución, y que dañan la dignidad del trabajador, asimismo la integridad del sindicato.

A continuación transcribiremos la jurisprudencia antes mencionada:

Octava Época

Instancia Cuarta sala

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II Primera Parte

Página 277

Genealogía Informe 1988, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 2, pág. 19.

CLAUSULA DE EXCLUSIÓN. IMPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los sindicatos tienen, con base en la ley, la facultad de incluir en su pacto colectivo y de aplicar en los casos en que los trabajadores renuncien a la membresía que los une con éstos, la cláusula que los faculta para solicitar del patrón que separe del trabajo a quienes renuncien a ser sus miembros. Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configurarían una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento.

Amparo directo 2609/81. Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria, Automotriz, Similares y Conexos. 15 de agosto de 1998. Cinco votos. Ponente: Ulises Shmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.

Esta cláusula es violatoria de la libertad sindical, de acuerdo con las disposiciones del artículo 123 constitucional en sus fracciones XVI del apartado "A" y X del apartado "B", así como, de lo que dispone el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Sólo haremos referencia a lo establecido por el artículo 358 que expone A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se

tendrá por no puesta. Aclarando que los otros preceptos, ya fueron expuestos con anterioridad.

4.1.6 No existe democracia en los sindicatos.

El término democracia se compone de dos vocablos que vinieron del griego: demos que significa pueblo y kratos, poder, mandar, autoridad.

Por lo tanto, en una democracia auténtica, es el pueblo el que decide su forma de gobierno. Y por extensión el imperio de la democracia debe ser adoptado por el verdadero sindicalismo, sin dobleces ni engaños, pues al ser sus bases las que determinan su forma de actuación, será libre de corrupción.

La libertad y la democracia son como dos alas con las cuales el ser humano se eleva hacia la verdadera justicia.

Estas dos bellas formas de vida, no pueden estar desligadas, son las dos en una misma, la democracia sin libertad no se puede concebir ya que en donde solo hay democracia, el régimen de gobierno será totalitario, es decir, hay negación de libertad de asociación, de información, de manifestación de ideas, etc.

Lamentablemente y por regla general, es ésta la democracia que practica el sindicalismo en México, claro está, con sus honrosas excepciones, podemos citar algunos casos sobre esta forma: En los estatutos del sindicato se determinará el tiempo que debe durar la directiva más al no existir libertad de elección, la directiva en función será para siempre, porque cuidado con que a algún trabajador se le ocurra proponer cambio de directiva ya que éste será reprimido brutalmente, igualmente los estatutos señalan que las resoluciones serán tomadas por el cincuenta y uno por ciento del total de la asamblea, éstas ya han sido decididas por el sindicato, a las bases sólo se les comunica que se luchó y que es lo mejor que les conviene, como si fueran retrasados mentales y si llega a haber votación, los incondicionales aprueban lo que más convenga al líder, por lo tanto, los demás lo deben aprobar o de lo contrario les costará el empleo.

En relación a la figura jurídica del recuento, afirmamos que es la forma de elección más antidemocrática que existe, constituye una burla en las aspiraciones

al cambio de titularidad del contrato colectivo, por consecuencia el líder o líderes inescrupulosos también quedará indefinidamente en el poder, esto debido a que el proceso de votación no es secreto y deja vulnerable al trabajador y con un sentimiento de impotencia y frustración al final del mismo, ya que si no votó por el líder vencedor, éste podrá tomar represalias en su contra aplicándole la cláusula de exclusión por el simple hecho de no haber votado a su favor. Por lo anterior, la forma de llevarse a cabo esta figura jurídica de el recuento, igual que el sindicato y la cláusula de exclusión necesitan con urgencia una reestructuración o en su defecto su desaparición.

Lo antes expuesto y tantos otros casos anómalos actuales, dejan de manifiesto la ausencia total de una auténtica democracia.

Con respecto a una democracia a nivel del sistema de gobierno, a la ausencia de ésta y de la libertad sindical, los sindicatos se convierten en organismos de control del trabajador, toda vez, que en sus filas existen dirigentes del sistema, ejemplo claro, en la CROM el Secretario General es Cuauhtémoc Paleta, diputado por el PRI, en la CTM el secretario general es Rodríguez Alcalne, senador por el PRI etc.

La figura jurídica del recuento será una expresión de la democracia para obtener la titularidad del Contrato Colectivo y del Contrato-Ley cuando el voto no se dé bajo condición alguna, para esto, debe ser secreto. Esto conducirá al buen desempeño del sindicato en beneficio de sus asociados.

En la actualidad la mayoría de sindicatos no ejercen la democracia en las elecciones para designar libremente a sus dirigentes sindicales. Por lo tanto es necesario contar con un sistema en donde el voto sea libre, secreto y universal y que el proceso electoral sea legal y transparente para que sea creíble.

4.1.7 La politización de los sindicatos.

Nosotros consideramos fue un error el que se haya dado facultad a los sindicatos de ejercitarse en política, posiblemente en los años treinta a cuarenta el

sindicalismo en México no tenía tantas deficiencias, se le ha de haber apreciado un respeto y una dedicación al mejoramiento y defensa de los agremiados, creemos que esta sí fue una mala decisión del Presidente Cárdenas.

No obstante hayan surgido de un movimiento político como expone Mario de la Cueva que los sindicatos, tanto en Europa como en América, se formaron en la lucha de la justicia social en contra de los dueños del capital y su Estado, es decir, su origen fue de un movimiento político, con un fin, modificar las bases del orden jurídico. (106)

Pero este fin en cuanto a lo político fue limpio y necesario. Actualmente los fines son otros, que en nada benefician al trabajador.

Y si el sindicalismo ha entrado en una completa descomposición, los partidos políticos están todavía peor, pues se les ha asociado con el fraude, el robo, el asesinato y quien puede dudar que también se encuentran coludidos con el narcotráfico, en cuanto a la defensa y mejoramiento, esto no se ve vaya a ocurrir para el ciudadano, ya que de el PRI con todo lo mencionado nada bueno se puede esperar. En cuanto a la oposición que forman PAN, PRD y otros, con las concertaciones entre el PAN y el PRI se terminaron las esperanzas del cambio y con lo poco que ha aportado el PRD en su gobierno en el Distrito Federal, tampoco hay grandes esperanzas del cambio.

Y con lo poco que ha aportado el P.R.D. (Partido de la Revolución Democrática) en su gobierno en el Distrito Federal de 1997 a 2000 no hubo grandes cambios, además su ideología de izquierda también perjudica al ciudadano porque lo hace dependiente hasta el punto de querer recibir todos los servicios, bienes o patrimonio gratuitamente sin realizar el menor esfuerzo.

Según Mario de la Cueva "dejar en libertad a los sindicatos para separarse del PRI, habría significado que perdería el gobierno el control ficticio que ejerce sobre los trabajadores; para los líderes sindicales, miembros muchos de ellos de las cámaras del poder legislativo, produciría el fin de su vida política; y finalmente, esa auténtica democracia traería consigo la muerte de la familia en el poder, que lo ha

(106) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Op-cit. P. 279.

usufructuado por un número de años mayor del que duró la dictadura porfiriana".
(107)

Finalmente terminó, porque como reza un refrán no hay mal que dure cien años y exactamente el pueblo se sacudió ese mal y no fue necesario que los sindicatos se separaran del partido político en el poder (PRI) para que sucumbiera por falta de apoyo de éstos. Fueron sus malas acciones, la corrupción de la mayoría de sus integrantes como los fraudes los asesinatos, los peculados, las imposiciones al ciudadano de pago de impuestos para salvar a la banca en su caso al FOBAPROA, los nexos con el narcotráfico, las imposiciones que tenía con el voto corporativo, el poco interés que demostraron los senadores y diputados de este partido en la defensa y aplicación de la justicia social.

Fundamentaremos nuestro pensamiento con algunas evidencias ocurridas en relación a la no politización de los sindicatos, pues éstos bajo consignas como la suspensión del trabajo si no se asiste a los actos del gobierno como el desfile del primero de mayo, las campañas electorales, las convenciones, etc. además se ha comprobado que ha habido voto corporativo a favor del partido en el poder, pues en las elecciones del 94, el mismo líder sindical de la CTM en público manifestó que el PRI tenía los votos seguros de su central, también se condiciona el empleo a cambio del voto, sólo un testimonio más el cual vivimos con un compañero que le previno al líder sindical que el voto era democrático y qué sucedió, a los quince días fue despedido. Todo esto está en la relación del sindicato con el PRI, que es quien estaba en el poder, por lo tanto, la CTM, la CROM, la CROC y otros más, cuentan con líderes sindicales que pertenecen a las cámaras en representación del PRI. Volvemos a confirmar la grave equivocación del Presidente Cárdenas.

Reflexionando en el párrafo anterior, en relación al voto corporativo a favor del P.R.I esto ya no funcionó, porque los trabajadores se negaron a seguir sometidos y se rebelaron ante esa imposición poniendo en peligro su empleo, previendo un posible cambio, esto ya es un síntoma positivo de que el pueblo está tomando conciencia de sus derechos y de lo que mejor le convenga, no obstante, el resultado de su decisión sea buena o mala, por lo pronto se ha dado un gran paso. Esto no

(107) DE LA CUEVA. Mario. Ibidem. P. 275.

garantiza que todo vaya a resultar favorable, pues existen grandes vicios muy arraigados que será difícil de erradicar.

Aún no se ha terminado este trabajo cuando han habido cambios importantes en la vida política del país, ya que el dos de julio del 2000, el pueblo cambió de régimen al haber dado el triunfo al candidato del PAN, Vicente Fox como Presidente de la República, pero no obstante, los sindicatos siguen siendo representados por líderes afiliados al PRI, el cual, va a luchar por no alejarse totalmente del poder, así los sindicatos siguen inmersos en la política y nosotros creemos que su misión sería mejor cumplida sin pertenecer a dichas organizaciones.

Los líderes sindicales nada tienen que hacer en las cámaras, pues no garantizan ninguna defensa para el trabajador. Ya que si el sindicato es una garantía social para el trabajador, su actuación negativa desnaturaliza esta garantía, un caso contundente, ninguno de esos lidercillos defendió la causa del trabajador en contra de las Afores que son un riesgo latente, pues podrían desaparecer estas pensiones ante la impunidad de que gozan los banqueros y si no, ahí está el Fobaproa o Fondo Bancario de Protección al Ahorro ¿protección? Es por eso que reafirmamos que los líderes sindicales en las cámaras y en la política no benefician al trabajador en nada, por el contrario, lo acaban de hundir.

4.2 Los sindicatos deben desaparecer

Cuando ya no se tiene voluntad de servicio o mejor dicho, cuando ya no hay el deseo de luchar por la causa social, es lógico que hay otras aspiraciones, mismas que satisfacen las ambiciones y el ego de líderes poco escrupulosos que no deberían representar a la clase trabajadora, la que ha sobrevivido gracias a los auténticos líderes que amaron al trabajo y a sus compañeros al grado de llegar al martirio, volvemos a recordar con veneración a los mártires de Cananea y Río Blanco, pero esto para los actuales líderes no es mas que una leyenda sin la menor importancia; lo que verdaderamente importa es el poder que se traduce en un dominio aplastante sobre el gremio que se refleja en la obsesión por recibir honores, en ser déspota, practicar el nepotismo, alternar con los dueños del capital, con el

gobierno, con las autoridades del trabajo, en actividades sociales que nada tienen que ver con los fines intrínsecos del sindicato y que por el contrario perjudican al trabajador. Todo esto con el fin de concertarse con el gobierno y las autoridades del trabajo para cambiar o intercambiar los derechos de los trabajadores por gotas de poder y de esta manera mantenerse en él. Y ante esta caricatura de lo que es el sindicalismo, creemos que más vale terminar con tanta podredumbre, el trabajador tendrá que volver a empezar y dejar ese conformismo y mediocridad, porque como siempre lo manifestó Mario de la Cueva, el trabajador y sólo él, tendría que luchar por alcanzar la reivindicación y la justicia social.

4.2.1 La finalidad de la desaparición del sindicato.

Si la finalidad del sindicato es la defensa de los intereses de sus agremiados, ese propósito debe manifestarse siempre y de la mejor manera, si no es así, no tiene objeto la existencia del mismo, La misma Biblia en una de sus citas lo revela: Los falsos profetas (Mt. 7, 15-20) "Guardaos de los falsos profetas, que vienen a vosotros con vestiduras de ovejas, mas por dentro son lobos rapaces. Por sus frutos los conoceréis. ¿Por ventura se recogen racimos de los espinos o higos de los árboles? Todo árbol bueno da buenos frutos y todo árbol malo da frutos malos. No puede árbol bueno dar malos frutos, ni árbol malo frutos buenos. El árbol que no da buenos frutos es cortado y arrojado al fuego. Por los frutos, pues, los conoceréis".

Aludiendo a los falsos profetas de la cita, pensamos en una semejanza con los sindicatos que desvirtúan la finalidad de su naturaleza, y en consecuencia no se pueden esperar buenos frutos, si los árboles (sindicatos) son malos, deberán desaparecer.

Un fragmento de otro pasaje bíblico acerca de la Intercesión de Abraham ante Yavé por la ciudad de Sodoma (Gen. 18, 23-33), en que aboga por la supervivencia de la misma y que después de haberse puesto el límite de la existencia de cincuenta justos para no proceder a su destrucción, no encontrándose esa

cantidad, Abraham continuó intercediendo hasta que el límite se redujo a diez. Habla la Biblia de la gran estima que tiene Dios por los justos, por los cuales, aún en escaso número está dispuesto a librar de la destrucción. De la misma manera, pensamos que si existen algunos sindicatos que anteponen sus intereses personales a favor de sus agremiados, es decir, que están cumpliendo de manera casi normal, nos pone en la difícil situación de desear la desaparición del sindicato.

No es fácil hacer una proposición de esta naturaleza, pues ante la expectativa de que se reforme la Ley Federal del Trabajo y por supuesto los más interesados en estas reformas son los empresarios, lógico que éstas serán a su favor, por tanto, en contra del trabajador pues el empresario pugnará por la desaparición de los contratos, entre ellos, el Contrato Colectivo, así que no sería muy difícil lo que hemos pensado, el que desaparezca el sindicato, pues éste sin Contrato Colectivo sería como una nave vacía y eso es lo que a nosotros nos inquieta, este vacío que ha dejado el sindicato en su degradación, por supuesto que si las reformas a la Ley tienen éxito, el Contrato Colectivo desaparecería pero el sindicato hará lo imposible por subsistir, realizará convenios con los empresarios y con el mismo Estado, entonces sí que será un mero adorno y con mayor razón funcionará como un organismo de control del trabajador.

Que el sindicato corrupto desaparezca es con el fin de una nueva creación en la que intervengan trabajadores conscientes de sus deberes, amantes del trabajo, hombres que quieren dar gloria al sindicalismo auténtico y al país, aunque ante la carencia de valores creemos que será difícil pero no imposible.

Para determinar si el sindicato desaparece habrá que contemplar dos vertientes:

Una, que los sindicatos deben permanecer condicionados a reestructurarse y volver a sus orígenes.

Dos, los sindicatos deben desaparecer en el mismo instante en que la Ley Federal del Trabajo sea reformada, pues como se ha venido informado que los intereses patronales reclamarán o mejor dicho expondrán sus propuestas de reforma, las que plantearán la desaparición del Contrato Colectivo y del Contrato-Ley, además de otras que benefician sus intereses pero a nosotros la reforma que nos preocupa es la desaparición de los contratos antes señalados, de esta

manera, si prospera la propuesta de reforma patronal, ya no tendrá nada que hacer el sindicato en la vida del movimiento obrero, pues sin Contrato Colectivo y Contrato-Ley que son el alma de la justicia social, el sindicato automáticamente desaparece pues ya no tiene razón de existir. Este tendrá que ser el fin último del sindicato, desaparecer.

A manera de colofón.

El sindicalismo como muchas Instituciones ha caído en crisis. Se podrá pensar que estamos en contra de todo y peor aún, que nos contradecemos como algunos de los conceptos que hemos expuesto, pero no es así, la verdad es que si encontráramos uno o dos patrones, justos y equitativos, ahí no tendría por qué existir el sindicato, pero si es todo lo contrario, que la mayoría de patrones sean explotadores y déspotas, por supuesto que ahí tiene que existir el sindicato para frenar los abusos en que incurran éstos. En síntesis, estamos en contra de todo lo que represente injusticia, ya sea por parte de patrones o sindicatos, y no solo de éstos, sino también de los trabajadores conformistas, es decir, de aquellos, cuyo trabajo no es satisfactorio por diversas circunstancias, ejemplo de algunas: nepotismo, servilismo, la irresponsabilidad, en fin, la sobreprotección del sindicato. Nosotros no estamos de acuerdo con las acciones mediocres y egoístas de esa clase de trabajadores, porque si exigimos para el trabajador, se le dignifique y reivindique, justo es que el trabajador demuestre que sabe ser digno, que posee un orgullo, demostrando que sabe trabajar y por lo mismo, justificar su salario o sueldo y de esta manera podrá exigir con fundamento mejores prestaciones que redundarán en mejores condiciones de vida.

Todo esto ocurre sobre todo en donde existe la institución del sindicato, y si bien, éste está para defender los intereses de sus asociados, también debería exigir a éstos, un comportamiento honesto, que demuestre que el sindicato es justo y equitativo. Reiteramos que no estamos a favor de los patrones, mucho menos de los explotadores, sólo pretendemos que todos y cada uno de los que integramos una

relación de trabajo individual o colectiva, practiquemos con el ejemplo la justicia, que según Justiniano, "es dar a cada quien lo que a su derecho corresponda".

En relación a la reciente Jurisprudencia de libertad sindical, consideramos que el temor a la libertad es lo que aterra a la gran mayoría de líderes sindicales, es decir, que la libertad sindical sea conforme a derecho y no conforme a sus intereses.

Lo que el ministro Jesús Díaz Romero puntualizó al respecto de la Jurisprudencia emitida que ha causado malestar al corporativismo, sobre todo a la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado: "Podemos quejarnos de todo, menos de la libertad, y debe haber libertad; y cada quien, dentro de este contexto sindical, tendrá la libertad de tomar lo que corresponda, y cada sindicato tendrá la responsabilidad de cumplirle a sus agremiados. Es cierto, puede haber problemas, pero los problemas fundamentales se pueden salvar, si nos acostumbramos a vivir en libertad". (108)

Efectivamente, la libertad está ausente como lo juzga el ministro Díaz Romero y para que el sindicato se conduzca con rectitud, es decir, sin dobleces ni simulaciones, justo es que actúe conforme a lo que dispone y ordena la Constitución. Es obvio que esta Jurisprudencia altera sus propósitos, de esta manera, a los sindicatos les conviene ignorar lo que la Carta Magna dispone. En hora buena por estas Jurisprudencias.

En cuanto a lo declarado por el ministro Díaz Romero, en relación a los trabajadores que sirven a particulares y están dentro del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, él considera que aquí no hay problema, porque no existe ninguna ley secundaria que niegue la libertad sindical, con lo cual no estamos de acuerdo, ya que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, también

(108) DÍAZ ROMERO, Juan. «Jurisprudencia». La Jornada. Número 5276, Año Quince. Sección, Sociedad y Justicia. México, 13 de mayo de 1999. P. 36.

niega la libertad sindical cuando determina. "a petición del sindicato, el patrón podrá separar de su trabajo a quienes renuncien o sean expulsados del mismo". Naturalmente a este respecto, también se tendrá que poner un gran interés, para seguir depurando al sindicato y asimismo, rehabilitar a la Constitución.

Para quienes deseamos la auténtica libertad sindical y sobre todo, un Estado de Derecho, la Jurisprudencia que emitió la Suprema Corte de Justicia de la Nación a cerca de la libre sindicalización en el Apartado "B", satisface y confirma lo dispuesto por el artículo 123, fracción X de este apartado. Esta es una acción jurídica valiente, ya que va en contra de los intereses personales de líderes poderosos y aunque éste es un gran avance en la lucha por depurar y sanear al sindicato, todavía faltará mucho por hacer.

En primer lugar, se deben derogar los artículos 68 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues mientras éstos existan, sucederá exactamente lo mismo que en el Apartado "A" con el artículo 395 que fundamenta la cláusula de Exclusión, no obstante el artículo 358 del mismo apartado que fundamenta la libertad sindical.

Como antes expresamos, es un gran paso hacia la depuración del sindicato, pero este objetivo todavía está lejos de ser alcanzado en su totalidad.

Otro de los escollos que tendrá que enfrentar la libertad sindical, es la cláusula de exclusión, pues aunque una gran cantidad de contratos colectivos ya la incluyen, y con el fallo de esta Jurisprudencia que sólo confirma la que expusimos, pero para los detractores de la Constitución y por consiguiente de la libertad sindical, cada una de estas Jurisprudencias constituyen un verdadero obstáculo a sus intereses. Por lo mismo, con esta constitucional y acertada acción, será superior la demanda de esta cláusula de exclusión en los contratos colectivos, es decir, todos los sindicatos la incluirán, con el fin de obligar a sus asociados a permanecer dentro del mismo y la Jurisprudencia de libre sindicalización, será rebasada mañosamente

una vez más, independientemente de las acciones que vayan a tomar los líderes que han sido afectados en sus intereses.

No obstante estos comentarios, se ha asestado un duro golpe a la ilegalidad de un corporativismo poderoso monopolizante y corrupto.

CONCLUSIONES

Primera. La fracción XVI del artículo 123 Constitucional, ha sido violada en sus diversos aspectos; consideramos denigrante e inaceptable que sea el propio sindicato quien con sus artificios la denigre, y es la libertad negativa de asociación, la que estorba a los intereses del mismo. Es de suma relevancia volver a dar a la Constitución el lugar que merece, aún sobre el mismo sindicato.

Segunda. La fracción X del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo de los Estatutos que establece, se señale en éstos el período de duración de la directiva, es letra muerta, porque una vez que los líderes y su comitiva han llegado a los cargos, no hay poder humano que los remueva, violentando así la disposición de esta fracción. Es importantísima la reforma a este artículo porque mucho depende de la misma el que el sindicato se renueve constantemente, así no le dará tiempo para corromperse y de esta manera será más sano y no habrá necesidad de desear su desaparición.

Tercera. La finalidad del sindicato es defender los intereses de sus agremiados, sin embargo, a manera de ejemplo, ninguno expresó el mínimo reclamo ante la violación de que fue objeto el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, misma que perjudica gravemente al trabajador, al imponérsele el pago del salario con tarjeta de débito. Se propone sea reconsiderado este precepto en cuanto sea reformada o reestructurada la Ley Federal del Trabajo.

Cuarta. El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de la libertad sindical al fundamentar la cláusula de exclusión. Por otro lado es contradictorio del artículo 358 que establece el derecho a separarse del sindicato. Proponemos la derogación del Artículo 395, de esta forma podrá resultar benéfico sobre todo para los trabajadores, porque sus temores a proponer iniciativas que conduzcan al mejor desarrollo y unidad en el trabajo, desaparecerán.

Quinta. La falta de equidad y de justicia nulifican a la democracia, por tal motivo, las votaciones que se practican son mero trámite, de esta manera la figura del recuento siempre estará viciada, ya que de la forma como se efectúa, es totalmente antidemocrática, pues como el voto no es secreto, en consecuencia, tampoco es libre. Por lo tanto, proponemos se reglamente, adecuándose a la democracia la figura mencionada.

Sexta. Se propone una reforma urgente y necesaria a la Ley Federal del Trabajo que realmente beneficie al trabajador, ya que la generalidad de sus artículos han sido transgredidos y presentan contradicciones, por lo que el trabajador más que favorecido ha resultado afectado.

Séptima, En nuestra Propuesta, la Desaparición del Sindicato, el Ideal sería que no hubiera circunstancias que modificarán la esencia del origen del Sindicato, pero lamentablemente ha ocurrido todo lo contrario, porque su finalidad se ha desnaturalizado, de esta manera la permanencia de esta institución está condicionada a que, o se depura, o definitivamente tiene que desaparecer.

BIBLIOGRAFÍA

- BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Cuarta edición; Trillas, México, 1990.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas, México. 1989.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista, México. 1994.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. S.e. Haría, México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.III. V.I. «Derecho Sindical». Tercera edición. Eliasta, Argentina. 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina. 1959.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México. 1984.
- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Porrúa, México. 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas, México. 1994.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas, México. 1997.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1985.
- DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1988.
- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa México. 1992.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México. 1997.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición. Porrúa, México. 1981.
- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo T.II. Octava edición. Porrúa, México. 1990.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V.I. Segunda edición. Ediciones Depalma, Argentina. 1976.

- Depalma. Argentina. 1976.
- DE FERRARI. Francisco. Derecho del Trabajo. V.4. Segunda edición. Ediciones Depalma. Argentina. 1974.
- DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Décimo primera edición. Porrúa. México. 1993.
- DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954.
- DE LA CUEVA. Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Octava edición. Porrúa. México. 1995.
- DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del trabajo. T. II. Porrúa. México. 1972.
- DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del trabajo S.e. S.E. México. 1961.
- GUERRERO. Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México. 1994.
- MOZART RUSSOMANO. Víctor y Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1982.
- MUÑOZ RAMÓN. Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa México. 1983.
- OLVERA. Soledad. Cronología del Movimiento Obrero, 1826-1939. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1988.
- PÉREZ. Cursos del Derecho del Trabajo. S.P.I.
- PORRAS Y LÓPEZ Armando. Derecho Mexicano del Trabajo Porrúa. México, 1978.
- POZZO. D. Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. V. II. «Derecho Colectivo del Trabajo» S.e. Ediar. Editores. Argentina. 1962.
- RAMOS. Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda edición. Cárdenas editor. México. 1978.
- RUPRECHT. J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980.
- SANTOS AZUELA. Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1987.
- TENA RAMÍREZ. Felipe. Leyes Fundamentales de México. Vigésima edición. 1808-1997. Porrúa México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición. Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Quincuagésimo quinta edición, Ediciones Delma, México, 1998.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por J. Jesús Orozco Henríquez, Et al, Tercera edición, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 1992.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagésimo novena edición, Porrúa, México, 1998.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Séptima edición, Ediciones Delma, México, 1999.

Ley orgánica de la Administración Pública Federal, S.e. Sista, México, 1999,

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica. Omeba. T.XV. Impto-Insa. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967.

Historia Universal y de Latinoamérica. "Industrialización e Imperialismo". V.7. Ediciones Nauta. España. 1989.

Historia Universal y de Latinoamérica. "El Tránsito Hacia el Mundo Contemporáneo". T.VI. Ediciones Nauta. España 1989.

CABANELLAS. Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T.III. D- E. Vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1981.

CABANELLAS. Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. R-S. Vigésima edición. Heliasta Argentina. 1981.

V.12
Z.12

