



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
ESCUELA DE DERECHO

579309 48
Leje.

Con estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Clave: 879309

**"LA ACCION SINDICAL COMO
FUENTE DEL DERECHO LABORAL"**

TESIS

Que para obtener el Título de
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

MA. LUZ SALAZAR VAZQUEZ

Celaya, Guanajuato, 1994



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi Padre:
señor Antonio Salazar Martínez

A mi Madre:
señora Herminia Vázquez Vda. de Salazar

Con el respeto y Amor
que me merecen.

A mis Hermanos:

Ismael,

Esperanza,

Manuel,

Antonio,

Javier,

Jaime,

Susi,

Consuelo y,

Rogelio, muy especialmente por su apoyo desinteresado.

Con cariño.

A mi Esposo:

Dr. Abraham Rodríguez Rojas

A mis Hijos:

Abraham, Ma. Luz y Ruth Yamil

Con el más grande Amor.

A mi Asesor de Tesis

Lic. Carlos Acevedo Quiles

Con gratitud por su valiosa orientación
en la elaboración del presente trabajo.

Con admiración, cariño y gratitud:

Al Lic. Arturo Rodríguez Rojas.

Por sus múltiples aportaciones
para la elaboración de este
trabajo.

A mi Universidad Lasallista Benavente

A mis Maestros

A mis compañeros y amigos
de la Facultad.

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

El trabajo que presento a consideración del Honorable Jurado, es sencillo y breve. En él encontrarán los errores propios de toda persona que se inicia en una actividad, pero está inspirado en algo que se vive diariamente; vivencia que en muchos casos es triste y dramática pese a los esfuerzos realizados para obtener la equidad y la justicia social de la clase trabajadora.

Recurro pues, ante todo, al buen juicio de quienes inspirados en el sublime sentimiento de transmitir sus conocimientos, se esmeran y sacrifican por formar a las nuevas generaciones sabiendo que tomarán en cuenta la razón de las imperfecciones de este sencillo trabajo, en el que expondré de manera concisa, cómo las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económica-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza del trabajo y la garantía de sus derechos.

En el desarrollo del presente trabajo examinaremos los importantísimos movimientos sociales del siglo XIX, particularmente en Francia y en Inglaterra; la expansión del sindicalismo, el desarrollo de la ideología social de inspiración alemana pero cultivada en Inglaterra y aplicada socialmente en este último país.

La visión de Bismarck al dictar las primeras leyes sociales de los movimientos revolucionarios de los primeros años de este siglo y, en general, una clara tendencia univer-

sal a poner un límite a la explotación del hombre por el hombre (con el Tratado de Versalles, 1919), se sientan las bases para un cambio fundamental, el Estado abandona su papel de simple policía y media enérgicamente en las relaciones laborales, dictando normas protectoras para los trabajadores y sancionando la libertad de coalición y de huelga. A esta etapa corresponden las más importantes leyes sociales de nuestro siglo dentro de los sistemas capitalistas entre los cuales se encuentra México.

Continuando con nuestra exposición, analizaremos cómo en la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro cuando los diputados, al concluir unos bellos discursos, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales como un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestación de servicios a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de civilización y de cultura.

El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución; se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931, que cumplió en su momento de manera eficaz la función a la que fue destinada, ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

El tercer momento se da en la medida en que la asociación profesional y el sindicato permitieran la organización,

cada vez más fuerte, de los sindicatos en Federaciones y Confederaciones del Trabajo, los que pudieron exigir en varias ocasiones recurriendo a la huelga, la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, en la mayoría de los cuales se han obtenido a lo largo de los 49 años que acaba de cumplir la Ley Laboral, beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931.

Ahora bien, dado que nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931, pues el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige de la Acción Sindical un verdadero dinamismo, con el objeto de que en las sucesivas revisiones contractuales, se sigan obteniendo mejores condiciones de trabajo acordes con la realidad, pues el verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos los hombres (trabajadores, patrones), permitiéndoles mejorar su nivel de vida.

Finalmente, menciono algunas prestaciones que no contempla nuestra legislación laboral, sino que, son de origen contractual, pero desafortunadamente sólo tienen acceso a este tipo de prestaciones los trabajadores de empresas con sólida condición económica y, en menor medida, los trabajadores al servicio del Estado, así como mis conclusiones y sugerencias personales.

Esta exposición probablemente carezca de aportes teórico-científicos que ofrezcan planteamientos encaminados a reformar o a enriquecer los métodos existentes para su solución, pe

ro realizado como una inquietud personal y que es el fruto de los años transcurridos en la Facultad de Derecho, que culmina con una de las metas que he trazado en mi vida: la recepción de la Licenciatura en Derecho, cuyo aprovechamiento y capacitación pongo a consideración del H. Jurado, con el presente trabajo que ha quedado como tema "LA ACCION SINDICAL COMO FUENTE DEL DERECHO LABORAL".

MA. LUZ SALAZAR VAZQUEZ.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

Pág.

1. EL CONTRATO CIVIL DE PRESTACION DE SERVICIOS	1
1.1. Conceptos generales y etimología	
1.2. Naturaleza jurídica del contrato	
1.3. Antecedentes del contrato de trabajo	
1.4. El contrato civil de prestación de servicios en el Derecho Mexicano	
1.5. El contrato civil de prestación de servicios en el Código Civil vigente	
1.6. El contrato de trabajo en la Constitución de ... 1917	

CAPITULO SEGUNDO

2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	9
Antecedentes históricos del artículo 123 Constitucio- nal	
2.1. Epoca pre-colonial	
2.2. Epoca colonial	
2.3. La Constitución de 1857	
2.4. La doctrina Flores Magonista	
2.5. La estructuración del artículo 123 en la Consti- tución de 1917	

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	34
3.1. La Declaración de los Derechos Sociales	
3.2. La Legislación Laboral Estatal	
3.2.1. La Ley del Trabajo de Veracruz	
3.2.2. Las Leyes de Yucatán	
3.2.3. La Ley de Alvaro Torres Díaz	
3.3. La federalización de la legislación del trabajo.	
3.4. El proyecto Portes Gil	
3.4.1. El primer "Proyecto de Código Federal del Tra- bajo".....	
3.4.2. El segundo proyecto	
3.5. Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de . 1931	

CAPITULO CUARTO

4. ASOCIACION PROFESIONAL	49
4.1. Tendencia del hombre a la asociación	
4.2. Antecedentes de la asociación profesional	
4.2.1. En Roma	
4.2.2. En la Edad Media	
4.2.3. En la Edad Moderna	
4.3. La libertad de asociación profesional en México.	
4.4. Diferencia entre coalición y asociación profe-- sional	
4.5. Las asociaciones profesionales en México	

CAPITULO QUINTO

Pág.

5. EL SINDICATO	70
5.1. Antecedentes del sindicato	
5.2. Concepto de sindicato y etimología	
5.3. Definición doctrinal y definición legal de sindicato	
5.4. Causas que motivan a los trabajadores a ingre- sar a los sindicatos	
5.5. Requisitos para constituir un sindicato	
5.5.1. La voluntad	
5.5.2. El objeto	
5.5.3. Sujetos	
5.5.4. El registro de los sindicatos	
5.6. Tipos de sindicato	
5.7. Funcionamiento de los sindicatos	

CAPITULO SEXTO

6. MEJORAR LAS CONDICIONES MINIMAS FIJADAS EN LA LEY . LABORAL	90
6.1. La conciencia de clase	
6.2. Prestaciones que han pasado de los contratos - colectivos a la Ley Laboral por influencia de la Acción Sindical	
6.2.1. La prima dominical	
6.2.2. La prima vacacional	
6.2.3. La prima de antigüedad	
6.2.4. El aguinaldo	

6.3. Prestaciones contractuales que no han pasado a la Ley Laboral	
6.3.1. Licencias	
6.3.2. Incremento de los días de descanso	
6.3.3. Ampliación de los períodos vacacionales ..	
6.3.4. Dotación de uniformes de trabajo	
6.3.5. Dotación de becas	
6.3.6. La jubilación	
Conclusiones	108
Bibliografía	110

CAPITULO PRIMERO.

1. EL CONTRATO CIVIL DE PRESTACION DE SERVICIOS.

1.1. Conceptos generales y etimología. Primeramente, es preciso remitirnos a su etimología para comprender la naturaleza jurídica del contrato.

Etimología. La palabra contrato proviene del latín "contrac---tus", cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. Ya el Digesto mencionaba la palabra contrato referida a la convención, "convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer, decía". (1)

Gramaticalmente. Se puede definir el contrato como "Acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas". (2)

Definición legal. Nuestro Código Civil del Distrito Federal, al cual son similares en mucho los de los Estados, dice en su artículo 1722: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". (3)

(1) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. Porrúa. México, 1988. p. 88

(2) y (3) Idem p. 88

Y el artículo 1793, del mismo ordenamiento en cita, establece: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". (4)

Es pues, mediante los contratos como instrumentos legales, como se establecen normalmente las obligaciones entre los miembros de la sociedad. Consecuentemente existen múltiples formas de contratos, por ejemplo: La compra-venta, el Arrendamiento, el Mandato, la constitución de Sociedades y Asociaciones e inclusive, algunos "contratos innominados. La razón de la multiplicidad de formas de contratación debemos verlas también en las múltiples formas de relaciones en la sociedad humana; y cada contrato es típico, pues tiene características propias y diferenciaciones específicas.

Definición doctrinal. El Doctor Sánchez Román (Estudios de Derecho Civil, Madrid), dice: "Contrato es la convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan en favor de otra o varias recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer". (5)

1.2. Naturaleza jurídica del contrato. El contrato es un acto jurídico bilateral; es decir, no basta la simple expresión de voluntades de una persona, como sucede en otros casos como en el testamento por ejemplo, para crear la obligación, sino que ésta es recíproca; deben concurrir dos o más personas para que pueda existir.

Esta pluralidad de personas produce también la pluralidad de

voluntades que deben expresarse para producir mutuas consecuencias de la contratación. Las voluntades expresadas en la celebración de un contrato deben ser sincrónicas; es decir, expresarse en el mismo acto, en el mismo tiempo. La simultaneidad es la que puede crear la reciprocidad entre las partes.

Es importante señalar, que siendo la voluntad, el consentimiento, una de las bases esenciales para la celebración de un contrato, ésta debe ser libre; no puede estar sujeta a presiones de orden físico o moral que la vicien.

También es importante que el contratante sea jurídicamente capaz de obligarse, pues sin esta capacidad, la voluntad o consentimiento no existiría.

Señalaremos también que en el objeto del contrato, el fin que se persigue con su celebración, es otro de los elementos esenciales. Los objetos del contrato deben caer dentro del ámbito jurídico, pues de otra manera se está frente a un contrato imperfecto, es decir, que los objetivos del contrato deben ser posibles de proteger, ya sea en forma directa o indirecta por el Derecho. El contrato puede referirse a hechos, a cosas o a simples derechos posibles, pero en todo caso debe constar en él precisamente el objeto que se persigue.

Uno más de los requisitos del contrato es aquel objeto a que se refiere, pueda ser objeto de valuación pecuniaria. Cualquier contrato que no tenga esta característica sale del campo de lo jurídico. Esto es entendible partiendo de la base -

de que el incumplimiento de alguna de las partes en un contrato, trae aparejado el pago de indemnizaciones que forzosamente deben establecerse en efectivo.

Entre los múltiples tipos de contrato existe el contrato de trabajo. A continuación analizaremos su evolución.

1.3. Antecedentes del Contrato de Trabajo. Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro, a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada así comienza a aparecer la locación de servicios y, posteriormente, el "contrato de prestación de servicios".

En el Derecho Romano los contratos de prestación de servicios se reglamentaban dentro del arrendamiento; así lo reglamentaba también el Código de Napoleón, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar en Alemania, cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de prestación de servicios no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Carneluti, jurista italiano, manifestó que "el contrato de prestación de servicios se equiparaba al contrato de compra--

venta, salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato. Manifestó, que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría también comprar la energía humana. Cuando se argumentó en contra, que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carneluti replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compraban las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos. Con ello el contrato de prestación de servicios queda inmerso dentro del contrato de compra-venta. (7)

1.4. El Contrato Civil de prestación de servicios en el Derecho Mexicano. En el Derecho mexicano, desde el Código Civil de 1870, el legislador mexicano separó el Contrato de Prestación de Servicios y, en general, los Contratos de Trabajo, del contrato de arrendamiento, para regularlos junto con el contrato de mandato, expresando por una parte, que este contrato tenía siempre un elemento de intuitu personae, que lo hacía semejante al mandato; por otra parte, en la exposición de motivos, la comisión expresa que parece un atentado a la dignidad humana llamar a éstos contratos de arrendamiento, ya que este contrato debía referirse a cosas y era degradante para el hombre.

Es indudable el mérito del legislador de 1870 el haber cambiado la ubicación del contrato de trabajo dignificando la prestación de servicios.

Por lo que se refiere al Código Civil de 1884, dedicó el Títu-

(7) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas. Séptima Edición. México, 1992. p. 110

lo XIII a la reglamentación de los Contratos de Trabajo y, al efecto, se ocupó de los siguientes: Del Contrato de Obras, del Servicio Doméstico, del Servicio por Jornal, Contrato de Obra a Destajo o precio alzado, porteadores y alquiladores, Aprendizaje y, por último, el de Hospedaje.

En el título anterior, en su capítulo VII, reglamentó el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales. (8)

1.5. El Contrato Civil de Prestación de Servicios en el Código Civil vigente. El Contrato Civil de prestación de Servicios encuentra su fundamento legal en el artículo 2605 del Código Civil para el Distrito Federal en el que nos indica:

Artículo 2605.- "El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Reglamentaria que deba expedir el Congreso de la Unión de acuerdo con lo ordenado en el párrafo lo. del artículo 123 de la Constitución Federal".

Mientras que esa Ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II, V y parte relativa del III, del título XIII, del libro tercero del Código Civil para el Distrito Federal, que comenzó a estar en vigor el lo. de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado artículo 123 Constitucional y lo dispuesto en

(8) AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Edit. Porrúa. 3a. Edición. México, 1982. p. 193, 194 y 195

los artículos 4o. y 5o. del mismo Código fundamental. (9)

1.6. El Contrato de Trabajo en la Constitución de 1917. Los - Constituyentes de 1917 le expropiaron al Derecho Civil las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la Ley Laboral de 1970; pues la Ley de 1931, no obstante sus excelencias, declaró al derecho común, entendido como Derecho Civil, norma supletoria del Derecho del Trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedó anclada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato sui generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras. Lentamente se fue formando la Doctrina nueva y, con ella, la convicción de que la primera victoria del naciente Derecho del Trabajo tenía que ser la destrucción de la concepción del trabajo mercancía.

Para lograrla, contó la Doctrina con fuertes aliados como: la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la Quinta Conferencia Internacional Americana de Santiago de Chile y el Capítulo Normas Sociales de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en 1948 a propuesta de México, contienen la afirmación rotunda de que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio.

Ahora bien, el artículo 3o. de nuestra Legislación Laboral vi-

(9) CODIGO CIVIL, para el Distrito Federal. Edit. Porrúa. 51a. Edic. p. 449

gente, es la victoria en la batalla por la idea del trabajo no-mercancía y el anuncio de un derecho nuevo de y para los trabajadores, lo que produce como consecuencia, que el trabajo vuelva a ser lo que nunca debió dejar de ser, el ejercicio de la noble profesión de trabajar. Por lo tanto, nunca se le aplicarán en el futuro, las normas aplicables que se ocupan de las cosas, de tal manera que las normas aplicables a las relaciones de trabajo deberán buscarse en la declaración de derechos y en las disposiciones que se deduzcan de ella, desprendiéndola de esta idea del trabajo no-mercancía, el artículo tercero de nuestra Ley Laboral vigente, nos dice al respecto: Que el trabajo "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta", disposición que significa, por una parte, que han de respetarse en la persona del trabajador, todos los derechos y libertades que reconoce el Título Primero de nuestra Carta Magna y, por otra, que debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración que corresponden a la esencia de lo humano. (10)

Como podemos apreciar de lo expuesto anteriormente, vemos que el contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles; por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como contrato de compra-venta y como contrato de sociedad, y evolucionó a una forma más simplista a un contrato Individual Verbal, posteriormente a Contrato Individual Colectivo y, finalmente, a Contrato Ley.

(10) DE LA GUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa. México, 1992. p. 82

CAPITULO SEGUNDO.

2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antecedentes Históricos del Artículo 123. Iniciaremos este capítulo haciendo un análisis del desenvolvimiento histórico de nuestro país y observar que siempre ha sido un anhelo de los trabajadores, lograr una mejor forma de vida, elevando la condición social del trabajador. Este hecho se ha venido desarrollando a través de los siglos dando origen a la ancestral lucha de clases, entre los económicamente fuertes y los que carecen de los medios económicos para poder subsistir y lograr la justicia social.

2.1. Epoca Pre-colonial. En la época pre-colonial encontramos una diversidad de grupos étnicos al arribo de los europeos a las costas de la República Mexicana, diferentes entre sí, por motivo de las continuas migraciones que se sucedieron desde tiempos prehistóricos, donde la actividad belicosa era el modo natural de abastecer las necesidades primordiales de su vida, sometándose a los pueblos vecinos, a la tributación despojándolos de su riqueza y obteniendo, entre otras cosas, esclavos que ejecutarán las rudas tareas de cada señorío.

No obstante las diferencias que existieron entre los diferentes grupos que habitaron el territorio Nacional, figuró una civilización de grado más avanzado, la cultura azteca; quienes lograron un gran adelanto en la agricultura y la minería empleando el cobre en la fabricación de armas y utensilios de guerra.

Comercialmente eran de un grado superior en relación con las

diferentes culturas del territorio Nacional, ya que para suplir la falta o escasez de elementos necesarios para el sustento y vestido, practicaban el intercambio de productos locales por otros de procedencia exterior utilizando como moneda los granos de cacao, el polvo de oro y cierto tipo de mantas.

Para el comercio local cada población tenía un mercado especial, como los de Tlaltelolco, Texcoco y Tenochtitlán, en los que se reunían numerosas personas los días de tianguis, habiendo para cada especie de mercado, un lugar fijo en donde se vendían joyas de oro, plata, piedras preciosas, vestidos, mosaicos de plumas, productos alimenticios, etc.

Las tierras conquistadas fueron objeto de distribución, el primer grupo comprendía las tierras asignadas al rey, a sus colaboradores, amigos y parientes; el segundo grupo correspondía a las tierras asignadas a la propiedad pública y el tercero de los grupos comprendía las destinadas a la propiedad comunal.

La unidad fundamental de la civilización azteca era el calpulli formado por todos los individuos que pertenecían al mismo linaje, y que tenían en común a los mismos dioses tutelares, su templo y su escuela propios, y poseían en común la tierra que les asignaba el sector de la ciudad en que vivían. Las familias que integraban el calpulli estaban bajo la jefatura del más anciano, y los hijos que vivían a la sombra del padre hasta que se casaban.

El calpulli funcionaba como una unidad independiente, aunque ligaba políticamente a los demás calpullis y sometidos a las autoridades superiores.

Los aztecas estaban divididos en dos grandes núcleos poseedores y no poseedores, o como dice el maestro Castorena, nobles o señores, clase privilegiada, y común del pueblo.

Los poseedores estaba compuesta por: los nobles, los guerreros y los sacerdotes. Los nobles tenían a su cargo las funciones administrativas y desempeñaban los puestos de jueces, magistrados, caciques, recolectores de tributos, gobernadores de provincia, señores de barrio, etc.

Los guerreros, cuya única educación se iniciaba en el "calmecac", al salir de allí se consagraban al dios de la guerra y pasaban a formar parte de las clases militares, participando en las actividades políticas como consejeros de gobernantes y presidían los actos más importantes de la vida social del pueblo azteca.

Los comerciantes o Pochtecas, son otro grupo que se podría considerar dentro de los poseedores, ya que prestaban servicios especiales al Rey, quienes traían de pueblos extraños mercancías, datos importantes sobre la población, riqueza, fuerza política y militar de aquellos pueblos, lo cual servía como antecedente para planear una futura conquista.

Dentro de los no poseedores encontramos a los matzahuales, personas que formaban la base de la comunidad, pues éstos desempeñaban los trabajos fuertes que garantizaban la vida del conglomerado social como: agricultura, caza, levantar templos y palacios y ejecutar obras públicas, entre otras.

Los mayenques estaban compuestos por gente de los pueblos con

quistados que trabajaban las tierras ya que se encontraban ligados a la porción de tierra que cultivaban.

Los esclavos; que adquirirían la condición de tales, bien sea en la guerra o bien por sanciones impuestas como pena por algún delito cometido, como: homicidio, robo de maíz o gallinas deudas, etc., pero cuando satisfacían su pena o su deuda podían recobrar su libertad.

La forma de equilibrio de la economía azteca, consistió en la tributación que les otorgaba cada pueblo conquistado, ya que estos pagaban con productos alimenticios, materias primas, artículos de lujo, armas, vestidos, etc., propios de su religión y aun esclavos, todo lo cual llegaba a engrosar la riqueza del imperio. Una buena parte de los cuantiosos ingresos que como tributación percibía el Rey, eran invertidos en los gastos de sus palacios, otra parte se destinaba a pagar al personal que atendía los asuntos políticos, administrativos, judiciales, militares y religiosos y, finalmente, en épocas de hambre, los graneros reales se destinaban para aliviar la situación económica del pueblo. (1)

En resumen: podemos apreciar de lo antes expuesto, que durante la época pre-colonial los trabajadores recibían una tributación a cambio de su trabajo, pero dicha tributación no estaba reglamentada. Los datos sobre las particularidades del trabajo en esta época son deficientes, aunque reveladores de que existía entre los antiguos mexicanos división de clases sociales.

(1) MIRANDA BASURTO, Angel. La Evolución de México. Edit. Herrero. 2a. Edición. México, 1963. p. 140 y ss.

2.2. Epoca Colonial. Terminada la obra de sometimiento por parte de los españoles sobre las tribus aborígenes del territorio mexicano, el primer paso fue el repartimiento de los indios como ganado humano, como bestias de carga, como meros instrumentos de trabajo a beneficio del conquistador, aunque más tarde las instituciones religiosas y las encomiendas suavizaron la esclavitud de los vencidos, y una parte de la población indígena pudo vivir en relativa libertad, la separación de razas, a la manera de primitivas castas, puso de un lado a los explotadores y del otro a los explotados.

Es de llamar la atención dentro del período Colonial, las Leyes de Indias que fueron dictadas para la protección de las razas aborígenes de América. "En las Leyes de Indias, España creó el monumento más humano de los tiempos modernos; esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a la protección del indio de América, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos".

"Las Leyes de Indias de esta forma cumplieron con un criterio humanitario, ya que su finalidad es la atención del aborígen, y dentro de las cuales se empieza a encontrar una regulación sobre el salario, indicando que el mismo debería ser justo y acomodado, ya que su objeto debería ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo".

En verdad es asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación de Indias, la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo.

Las autoridades de la Colonia se esmeraron en proteger la situación del trabajador aborígen, considerando de esta manera que significaba una garantía para el progreso de la Nueva España. Desgraciadamente no se cumplían las disposiciones no obstante el buen deseo de la Corona Española.

La Nueva España a principios del siglo XIX, era aparentemente una Colonia próspera, pero no obstante, en el fondo existía un profundo descontento por las causas raciales y económicas, que hacían que las diferentes clases sociales se odiaran profundamente y buscaran la destrucción de las diferencias creadas por las leyes en beneficio de una casta privilegiada, y en detrimento de los indios que eran explotados en su trabajo pues se les hacía laborar jornadas de sol a sol, sin ninguna garantía y bajo las más ínfimas condiciones humanas de trabajo, percibiendo alguna vez retribución de su producto, el cual les era escamoteado por medio de tiendas de raya, en donde se les daban mercancías de mala calidad y alcohol a precios exorbitantes.

En la época Colonial el trabajo estuvo reglamentado por las ordenanzas de Gremios expedidas por Hernán Cortés y por las Leyes de Indias; las primeras regularon los oficios y su ejercicio, asegurando privilegios para el artesano español. Las segundas, en cambio, contienen disposiciones para los indios laborantes, entre otras: jornadas de ocho horas, descanso dominical, salario mínimo de un real y medio, protección de la mujer encinta, casas higiénicas, atención médica, etc. Pero en la práctica siempre fueron letra muerta, pues la realidad de la Colonia fue siempre: sometimiento de los aborígenes de nuestro país, a un régimen de esclavitud y de cruel explota--

ción. (2)

En resumen, la organización social de los trabajadores mexicanos en esta época, pasó por las siguientes etapas: Primero, los gremios organizados bajo las ordenanzas expedidas por Hernán Cortés; más tarde en cofradías cuyo principal objetivo era actuar en el plano espiritual, organizadas por los misioneros y luego las hermandades que tomaron tintes de carácter económico, pero todos ellos no fueron lo bastante capaces para resolver las hondas desigualdades existentes y poco a poco se fueron transformando, a su debido tiempo, en mutualistas y en 1913 en sindicatos revolucionarios.

Fue hasta el Congreso Constituyente de 1856 y 1857, donde encontramos los primeros antecedentes históricos legislativos.

2.3. La Constitución de 1857. La Constitución de 1857 recogió los principios fundamentales del liberalismo político y económico, y por lo mismo determinó que el Estado no debía intervenir en la vida económica, que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, que las relaciones de trabajo debían regularse de conformidad a la voluntad que las partes hubieran manifestado en el contrato; que dicho contrato debía ser considerado, como un contrato de prestación de servicios y que las condiciones de trabajo debían fijarse de conformidad al libre juego de la oferta y la demanda.

Sin embargo, dos veces se elevaron en aquél ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio L. Vallarta e Ignacio Ramírez "El Negro--mante".

(2) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. T. I. la. Edición. p. 268 y 269

Al respecto, en la sesión del 7 de julio de 1856, al discutir se el proyecto de Constitución, cuya consideración se inicia el día 4 y se aprueba el 8 del mismo mes, Ignacio Ramírez impugna dicho proyecto porque conserva "la servidumbre de los jornaleros", de donde deduce que "el verdadero problema social" consiste en "emancipar a los jornaleros de los capitalistas". (3)

Por la importancia que tiene el pensamiento del Nigromante en el Constituyente de 1856 y 1857 y su valiosa aportación que realizó en beneficio de la clase trabajadora, reproduzco a continuación los conceptos ya analizados y que fueron tomados de la realidad de su época, texto esencialmente revolucionario, en el que se deja ver su amplio criterio, la conciencia de clase que tenía y su calidad humana; así también es necesario mencionar que fue el primero que habló sobre los derechos sociales de los trabajadores.

"El más grave de los cargos que hace a la Comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerzas de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra la espiga que alimenta, y la seda y el oro que engalana a los pueblos; en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquinaria y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, ahí se encuen--

(3) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 273 y ss.

tra la efigie soberana del trabajo". (4)

"Así es que, el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces. Los economistas completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital del trabajo señores de la Comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo." (5)

Es evidente que el pensamiento de Ignacio Ramírez, era muy adelantado a su época, circunstancia por la cual fracasó en su intento de incorporarlo al conjunto de disposiciones constitucionales de 1857, pero fue tomado en cuenta y revivido en el Congreso Constituyente de 1916 y 1917, por el Diputado veracruzano Carlos L. Gracidas.

2.4. La Doctrina Flores Magonista. La Doctrina Flores Magonista, es una corriente política e ideológica que reviste una gran importancia, ya que definía la línea política más radical a seguir en la Revolución de 1910 y 1917.

La participación de la corriente Flores Magonista, su partido

(4) y (5) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 273, 274, 275 y 276.

político y su periódico "Regeneración" fue fundamental, influyendo en la conciencia del pueblo así como en la organización política en la insurrección de 1910, creando todas las condiciones subjetivas para llevar a cabo dicho movimiento armado.

El Flores Magonismo fue el que primeramente lanzó la consigna masiva antirreleccionista que posteriormente enarboló como -- bandera Francisco I. Madero. Así también, el que organizó ' los levantamientos armados de 1906 y 1908 y dirigió las lu--- chas obreras de Cananea, Río Blanco en Orizaba y Puebla, a ' través de la Junta Organizadora del Partido Liberal.

En síntesis, el magonismo creó la conciencia antiporfirista ' de las masas, denunciando en su periódico "Regeneración", los atropellos cometidos por el señor Presidente de la República, Gral. Porfirio Díaz, a los obreros y a los campesinos. Este periódico fue el arma política fundamental que tuvo el Flores Magonismo en la época de la Revolución Mexicana, ya que el ' pensamiento de Ricardo Flores Magón y Praxedis Guerrero, exis--- tía bajo la forma de artículos periodísticos de gran altura, y en esta forma la que en cierto modo, determina el contenido de su ideología.

El Flores Magonismo fue repudiado y combatido violentamente ' por el gobierno ultrarreaccionario de Porfirio Díaz, a tal ' grado que algunos de los que editaban "Regeneración", princi--- palmente Ricardo Flores Magón, fueron en muchas ocasiones ob--- jeto de todo tipo de persecuciones, hasta el extremo de lle--- gar al exilio e inclusive, algunos sufrieron intentos de ase--- sinato.

Con estos antecedentes, vemos que esta corriente ideológica,

tuvo en su época una gran influencia, motivo por el cual fue duramente combatido por el porfirismo, ya que no sólo luchaba por el campesino, sino también por los mineros, obreros y pueblos en general.

En el aspecto laboral, sus conceptos son muy adelantados, ya que incansablemente luchaba por un salario mínimo que viniera a solventar las necesidades económicas del obrero y su familia, una jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo, por un día de descanso a la semana, salario igual al de los extranjeros radicados en México, mejores condiciones de salubridad en el trabajo, buenas y substanciosas comidas a los trabajadores, de tal manera que el salario quedara libre de estos gastos. Asimismo, Ricardo Flores Magón soñaba que al triunfar la revolución, los obreros serían los únicos dueños de las fábricas y se repartirían equitativamente sus ganancias, pues la cooperación es el factor de unidad, de cohesión, de progreso de una sociedad.

Para continuar con esta exposición, reproduciré un pensamiento de Ricardo Flores Magón, en el cual se deja ver sus deseos de lograr una mejor forma de estructuras en México y en el mundo.

"Lo que urgentemente necesitan no sólo México, sino todos los pueblos cultos de la tierra, es la libertad económica, que es un bien que no se conquista con campañas electorales, sino con la toma de posesión de bienes materiales, tales como la tierra, y la dignificación y ennoblecimiento de la clase trabajadora por medio de mejores salarios y menos número de horas de trabajo, cosa que, como lo hemos repetido mucho, darán

al proletariado la oportunidad de unirse, de estudiar sus problemas, de educarse y de emanciparse finalmente".

Ricardo Flores Magón, en su carácter de Presidente del Partido Liberal Mexicano, con residencia en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, suscribió el 10. de julio de 1906 en compañía de su hermano Enrique, Antonio I. Villarreal Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalía Bustamante, el Documento de más significación que es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, programa que afirma la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos. Reproduzco, por su importancia, por lo que hace al Capítulo "Capital y Trabajo", los siguientes puntos:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador".

"22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio".

"23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo".

"24.- Prohibe en lo absoluto el empleo de los niños menores "

de catorde años".

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

"26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios".

"27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo".

"28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos".

"29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros".

"30.- Obligar a los arrendadores de campos y casa, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas".

"31.- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo. Prohibir y castigar el que imponga multas a los trabajadores, o que se les haga descuento de su jornal, o se retarde el pago de raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado: suprimir las tiendas de raya".

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

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical". (6)

2.5. La Estructuración del Artículo 123 en la Constitución de 1917. La estructuración del artículo 123 constitucional, tuvo su base en el Congreso Constituyente de Querétaro, celebrado el 10. de diciembre de 1916, en el cual, el C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, entregó el proyecto de Constitución al Congreso. Con anterioridad, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Los congresistas tuvieron que tomar a su cargo el arduo trabajo de consignar dentro del texto constitucional, los lineamientos generales o preceptos básicos de la legislación del trabajo, en forma tal que quedasen debidamente garantizados los derechos de la clase trabajadora. Esta actitud fue debido a que el proyecto de constitución "no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana.

En efecto, en ningún momento quedaron satisfechos los Constituyentes de 1916-1917 con el proyecto presentado por el Presi

dente de la República Don Venustiano Carranza, en virtud de que en el mencionado proyecto no se encontraban las reformas sociales necesarias para beneficiar a la clase trabajadora, analizándose con tibieza en el artículo 5o. Constitucional, los derechos de los trabajadores. Este artículo fue copiado casi íntegro al precepto relativo de la Constitución de 1857, sin otras adiciones que la de "proscribir la renuncia que pudiera hacer el individuo a ejercer determinada actividad en el futuro, y el muy importante aditamento de fijar como límite máximo de contrato, el de un año, sin que pudiera tampoco comprender el menoscabo alguno a los derechos civiles y políticos del contratante", provocando con ello la inconformidad de los constituyentes, sosteniendo éstos que los derechos de los trabajadores eran garantías sociales y, por lo tanto, no deberían estar incluidos dentro de las garantías individuales.

Debido a esta insatisfacción de los congresistas, hubo una gran necesidad de abarcar constitucionalmente el problema obrero, ya que en el debate del precepto debería legislarse el problema sobre la jornada máxima, salario mínimo, descanso de un día a la semana, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones. Esta posición ideológica fue secundada y respaldada por un sinnúmero de constituyentes. (7)

(6) REYES LOPEZ, Alberto. Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magón. 1a. Impresión en los Talleres de la Imprenta de la Cámara de Diputados, 1974. p. 172 y ss.

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 312 y ss.

TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El Congreso Constituyente de 1917 reglamentó las relaciones de trabajo en su Título Sexto, denominado "Del Trabajo y Previsión Social", conforme a lo establecido por el artículo 123 que dispone en sus fracciones de la I a la XXX, lo siguiente:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados de berán expedir leyes sobre el trabajo. Fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo:

I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno e industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche".

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato".

IV.- "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

V.= "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto,

no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el período de la lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

VI.- "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX".

VII.- "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

VIII.- "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

IX.- "La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado".

X.- "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni

con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con ' que se pretenda substituir la moneda".

XI.- "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumen-- tarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para ' las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consec^u tivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres ' de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de traba-- jo".

XII.- "En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obliga-- dos a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas ' e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fin-- cas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y ' demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negocia^o nes estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera ' de las obligaciones mencionadas.

XIII.- "Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de docientos habitantes, deberá reservarse ' un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros ' cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, ins-- talación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo contrato de ' trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagan-- tes y de casas de juego de azar".

XIV.- "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario".

XV.- "El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera que resulte éste para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes".

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

XVII.- "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta

de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los dueños de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".

XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

XX.- "Las diferencias a los 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 patronos, y uno del Gobierno".

XXI.- "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

XXII.- "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato,

o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

XXIII.- "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

XXIV.- "De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso ni por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

XXV.- "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

XXVI.- "Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde

el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante".

XXVII.- "Serán nulas las condiciones y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago, cuando no se trate de trabajadores de estos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra y,
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de al

gún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

XXVIII.- "Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios".

XXIX.- "Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de ahorro, seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular".

XXX.- "Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados". (8)

Como puede apreciarse de las fracciones II y III precitadas del artículo 123 Constitucional, vienen a imponer limitaciones a la libertad de trabajo estatuida en el artículo 5o. Constitucional. Cabe aclarar, sin embargo, que dichas limitaciones están inspiradas en un afán de dar protección a las mujeres de cualquier edad, en función de la maternidad, y a los jóvenes menores de dieciséis años.

(8) PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. cit. p. 35, 36, 37, 38, 39, 44 y ss.

En cuanto a las fracciones I, IV y V, éstas atienden al quebrantamiento físico por falta de descanso oportuno, procurando a través del descanso, el restablecimiento de la energía física perdida por el desarrollo del trabajo.

Ahora bien, las fracciones VII, VIII, IX y X, contienen medidas que dan protección al salario.

En la fracción XI, el Constituyente estatuyó limitación al tiempo extraordinario de trabajo, con objeto de proteger la salud del trabajador y, además, lo limita a tres horas diarias y a no más de tres veces a la semana, eliminando de este tiempo de trabajo a las mujeres y a los menores de dieciséis años.

En las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX anteriormente citadas, estamos en presencia de disposiciones propias del derecho colectivo de trabajo que, dentro de una mira de protección al proletariado, buscan el modo de armonizar los intereses de los factores de la producción.

Para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y patrones, el Constituyente de 1917 creó las autoridades del trabajo contempladas en la fracción XX.

En las fracciones XXI y XXII, se vierte la Doctrina moderna que busca la estabilidad de los trabajadores en su empleo considerando con derecho, sui generis, de propiedad sobre el mismo.

En las fracciones XXIII, XXIV, XXV y XXVI consideró, bajo otro aspecto, protecciones al salario como medio de subsisten

cia de los trabajadores.

La fracción XXVII de muy diversas formas pone de relieve la imperatividad de este derecho, al establecer las condiciones nulas, y que no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en los contratos.

Como eminentemente proteccionistas de la familia, o dependientes económicos del trabajador, se presentan las fracciones XXVIII, XXIX y XXX. (9)

(9) SEHMILL ORDOÑEZ, Ulises. Op. cit. p.

CAPITULO TERCERO.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

3.1. La Declaración de los Derechos Sociales. Para escribir este capítulo es necesario mencionar en forma breve, el estado de cosas imperantes en nuestro país que originó el estallido especial conocido como la Revolución Mexicana de 1910.

Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles; largas y agotadoras jornadas de 14 o más horas, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía que las mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear mano de obra más barata y menos exigente, carencia absoluta de prestaciones por ciertos riesgos o enfermedades del propio trabajo (sobre todo por vejez y muerte), ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado, el salario de por sí miserable, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las "tiendas de raya", en las que se proporcionaba al trabajador mercancía cuyo precio se descontaba de su paga a precios muy altos, etc.

Ante tal situación, el Constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la "Primera Declaración de Derechos Sociales", en el artículo 123 de la Constitución de 1917. (1)

(1) PATIÑO CAMARENA, Javier.

3.2. La Legislación Laboral Estatal. En la jornada del Congreso Constituyente de 26 de diciembre de 1916, el brillante diputado Héctor Victoria, hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo, según sugería la fracción X del artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales:

Por un lado estimaba que con ello se estaba violando la soberanía de los Estados y, en segundo término, que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes.

Como consecuencia de ello, en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, facultó a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo. (1)

Mario de la Cueva opina al respecto, que esta medida fue benéfica, en razón de que "en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República y resultaba más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país". (2)

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paraliza

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa Primera Edición. T. I. p. 331 y 332

(2) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Cuarta Edición. T. I. p. 129

dos por temor de los trabajadores, salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas pero encaaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así como los Poderes Legislativos Estatales expidieron en el lapso de 1917 a 1929, según los estudios realizados por Felipe, aproximadamente 90 codificaciones en materia de trabajo algunas reglamentaban los Tribunales del Trabajo, otras establecían los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, otras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo.

Nos menciona Mario de la Cueva que las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, son, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz y las de Yucatán, las que a continuación mencionaremos.

(3)

3.2.1. La Ley del Trabajo de Veracruz. "La Ley del Trabajo de Veracruz fue expedida el día 14 de enero de 1918, que no solamente es la primera de la República Mexicana, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del Sur, es también la primera de nuestro continente. Según Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado.

Fue modelo para las demás entidades Federativas, más aún, sir

(3) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. PAC. p. 46

vió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos la Legislación Laboral de Veracruz se señalan sus finalidades de la siguiente manera:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí, que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio nacional, para decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es ni ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que las consideren ellos.

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras Leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social. No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de

otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual. (4)

Disposiciones de mayor trascendencia de la Legislación laboral de Veracruz. Las disposiciones más trascendentes de esta ley, son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagará anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921, se estableció que la utilidad se determinaría por Comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la del capital invertido. Además, se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. En este caso podemos observar que existe relación con nuestra Ley laboral vigente.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, con algo del actual sindicato de oficios varios, al establecerse en el artículo 142, que sindicato es "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

El contrato de trabajo lo califica como "aquel en virtud del

(4) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. Cuarta Edición. T. II. p. 55 y 129

cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada ' patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su direc-- ción y mediante el pago de una retribución pecuniaria". Cons tituye, sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el artículo 17 de la Ley de 1921.

La Ley de Veracruz regulaba la huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obli gaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo, ' en su caso. En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

Respecto al número de extranjeros, se previno que debía ser ' contratado, por lo menos, un ochenta por ciento de trabajado res mexicanos.

Por último, con relación a los problemas contenciosos, y si-- guiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales ' de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitra je. El procedimiento se dividía en dos etapas: La investiga ción, período en el que se ofrecían pruebas y la conciliación y el arbitraje. La primera se llevaba al cabo ante las Jun-- tas Municipales y la conciliación y arbitraje, ante la Gen--- tral". (5)

3.2.2. Las Leyes de Yucatán. "Mario de la Cueva comenta: que la Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo ' Puerto, de 2 de octubre de 1918, en vez de seguir el modelo ' "

(5) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. ' Porrúa, S. A. T. I. p. 133

de la Ley de Alvarado, imitaba a la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales". (6)

3.2.3. "La Ley de Alvaro Torres Díaz, de 16 de septiembre de 1926, modifica sensiblemente la Ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga. Respecto de la primera, dispone que sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la "Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste"; con relación a la segunda, se establece un arbitraje previo y obligatorio, que hacía nugatorio el derecho de huelga". (7)

Otras disposiciones que podemos mencionar son: La dictada el 27 de noviembre de 1917, con el nombre de "Ley por la que establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por las que se faculta al Ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales en caso de paro ilícito", dentro del Distrito y Territorios Federales le siguieron el "Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje", del Estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferaron las demás hasta la "Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes", de fecha 6 de marzo de 1928, entre otras.

(6) DE LA CUERVA, Mario. Op. cit. p. 133

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 333

En todas las disposiciones antes mencionadas, aparece una teñdencia sindicalista. (8)

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o más Estados; por ejemplo, los de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados. Por el respeto a la soberanía de cada Entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

Por otro lado, tuvo lugar una Convención Obrero-Patronal que señaló la necesidad de una Legislación Federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto.

Posteriormente, el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El Decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927. Más de cincuenta años de este Tribunal han justificado su existencia.

3.3. La Federalización de la Legislación del Trabajo. "La idea del derecho del trabajo; defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

(8) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho Burocrático del Trabajo. Editorial PAC. p. 46 y 47

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos, Federaciones y Confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fábricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la Asamblea de Querétaro; decía el rumor, la República es un enjambre de Leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación, el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma refor--

ma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República Mexicana".
(9)

3.4. El proyecto Portes Gil. En el año de 1929, el presidente interino Lic. Emilio Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, y la del proemio del artículo 123, además de la reforma relativa al Seguro Social, para que sólo el Congreso contara con esa facultad; las que después de los trámites consiguientes quedaran en los siguientes términos:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar también el artículo 73 Constitucional, en su fracción X:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplica--

(9) PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. Número 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos. México, D. F. 1985

ción de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión Federal; minería; hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

La fracción XXIX del Artículo 123 quedó de la siguiente manera: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos".

Fue así como se privó a los Estados de la facultad Legislativa en materia laboral y se le concedió a la Federación. Por otro lado, la legislación estatal continuó aplicándose, por no existir Ley reglamentaria, hasta el año de 1931, en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo año de 1929, año de la Reforma Constitucional, el presidente Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el Proyecto de Ley Federal del Trabajo.

3.4.1. "El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo", fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritua. A este proyecto se le conoce como el "Proyecto Portes Gil".

Este Proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajado

res del Estado, es decir, que concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la Ley, así como el Contrato-Ley, además del contrato individual. Asimismo, aparecieron contratos especiales como de campo, de ferrocarriles, el de a domicilio y el de aprendizaje.

Podemos decir que si bien tenía una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios.

Pero lo más grave estaba en el capítulo de la huelga, ya se consignaba el principio de arbitraje obligatorio, con la posibilidad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso, si eran los trabajadores los insuavisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si lo eran los patronos, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos profesionales, se les consignaban en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

El proyecto Portes Gil fue rechazado por la oposición de agrupaciones obreras y por el mismo Congreso de la Unión, particularmente por la Cámara de Diputados, fundados no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil. Con

ese motivo la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a una Convención Obrero-Patronal en el año de 1931, para que se realizaran las modificaciones al proyecto existente".

3.4.2. "El segundo Proyecto", que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora se integró por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal. Discutido el proyecto, fue aprobado en los primeros días del mes de agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevó a cabo el 18 del mismo mes de agosto de 1931. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. (10)

3.5. Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. "Con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en 11 títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1o. Disposiciones Generales, 2o. Del contrato de trabajo, 3o. Del contrato de aprendizaje,

(10) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 339

4o. De los sindicatos, 5o. De las coaliciones, huelgas y pa--
ros, 6o. De los riesgos profesionales, 7o. De las prescripcio
nes, 8o. De las autoridades del trabajo y de su competencia,
9o. Del procedimiento ante las juntas, 10o. De las responsabi
lidades y, 11o. De las sanciones". (11)

De lo anteriormente expuesto, podemos observar, que la Ley Fe
deral del Trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de
haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123
de la Constitución de 1917, y podemos apreciar que esta tuvo
una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al
paternalismo, durante su vigencia sufrió varias reformas, pe
ro su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos
desconocer que como todas las leyes en un Estado de orienta--
ción capitalista, esta orientación solamente sirve para mante
ner el "status socio-económico".

Pues independientemente de los valores de la Ley de 1931, par
ticularmente en relación a las condiciones mínimas que conce
dió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encon
trarse en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación
Colectiva y el Derecho de huelga, de la manera como fueron re
glamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplica--
ción práctica han constituido el instrumento adecuado para
una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho la posibilidad de que los de
rechos y prestaciones que la ley concede sean ampliados por
las partes interesadas, en la misma exposición de motivos, se

(11) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. 'Porrúa. la. Ed. México. p. 203 y 204

señala: "La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora", pues se trata de dar cumplimiento a un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses de los involucrados, en relación, hasta donde esto sea posible.

Durante su vigencia de 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México.

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: La armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en la producción". (12)

CAPITULO CUARTO.

4. ASOCIACION PROFESIONAL.

4.1. Tendencia del hombre a la Asociación. "Suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre, pues los definía como "animales políticos", es decir, que requieren vivir en la polis, la ciudad.

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de sus esfuerzos con sus semejantes. Probablemente los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después de advertir sus limitaciones, decide unir sus escasos esfuerzos con los demás para, de ese modo superar los infinitos escollos de un medio esencialmente hostil".

Mauro Olmeda habla de las "sociedades primitivas, prehistóricas o preclásicas", basadas de modo exclusivo en el parentesco que excluyen a los extraños de su territorio, no conocen de salarios, arrendamientos o venta de los elementos productivos y manejan solamente el intercambio de artículos de consumo. En estas sociedades no hay conciencia de la razón humana como instrumento de conocimiento y se asigna a la causa originaria de los fenómenos a agentes extraños, partes de la naturaleza física, a cada una de las cuales conjura a través de formas mágicas, a las que eleva a la categoría de dioses. (1)

"Lo social, dice Isaac Guzmán Valdivia, es condición forzosa

(1) OLMEDA, Mauro. Introducción a las Sociedades Preclásicas---tas. México, 1954. p. 71 y ss.

del hombre, no hay vida humana que directamente o indirectamente sea vida en común", el hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes, busca asociarse para para que al su mar sus esfuerzos queden a su alcance aquellos objetivos que escapan de su acción individual".

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras, a lo largo de la historia responde a veces al 'instinto sexual, en otras, a la necesidad de defensa frente a otros elementos naturales, o inclusive de otros hombres, puede obedecer a razones de parentesco, el hecho de descender de un tronco común, a razones religiosas, políticas o de raza, 'pero en su actividad, el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo". (2)

4.2. Antecedentes de la Asociación Profesional. "Guillermo Cabanellas hace una relación histórica, de las asociaciones 'profesionales pre-sindicales y nos manifiesta que los datos 'del origen de las corporaciones de oficio dadas por los histo-riadores son imprecisos; suele citarse sin mucha seguridad, 'que en la India existían asociaciones, corporaciones (Sreni) de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, gobernados por un consejo y capaces de contratar y de comparecer en juicio. Durante el gobierno de Salomón, son conocidos por el 'pueblo judío algunos organismos corporativos.

En Egipto, se encuentran corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes y de porqueros.

En Palestina, hay también rastros de sus corporaciones. Sin

embargo, la historia más reciente de las asociaciones profesionales la podemos dividir para su estudio, en tres etapas:

4.2.1. Roma

4.2.2. Edad Media

4.2.3. Edad Moderna

4.2.1. En Roma. Los Colegios romanos tienen sin duda una relación importante con las corporaciones de oficios, pues agrupaban a personas de actividades semejantes, como los Colegios de boteros, penaderos, salchicheros, carpinteros, leñeros, etc. Sin embargo, no se les atribuye una finalidad profesional, ya que no existía en ellos una reglamentación de trabajo sobre aprendizaje, ni categorías profesionales; ello se debió explicar, como dice Cabanellas, a que en Roma era escaso el trabajo libre.

La organización de los Colegios era democrática, las decisiones eran tomadas por la Asamblea. Los miembros de las profesiones estaban exceptuados de las funciones públicas y, especialmente de los gravámenes municipales y del servicio militar.

El aspecto negativo de la Colegiación resultaba ser el vínculo de por vida, que unía al hombre con su colegio al oficio por herencia; ello llevó a los artesanos a romper el vínculo, huyendo de las ciudades al campo buscando mayor independencia. Los ejércitos romanos llevaron la colegiación por todo el imperio, de la misma manera, su desintegración produjo la de las corporaciones. (3)

(3) DE BUEI TOZANO, Néstor. Op. cit. p. 589

4.2.2. En la Edad Media. Las Gildas, en la temprana Edad Media se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas; las gildas nacen probablemente al calor de los convites. Saints León señala que su origen se encuentra en las reuniones que hacían para negocios importantes de la paz y de la guerra; los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente; se dice que las gildas fueron "familias artificiales" formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse mutuamente y socorrerse sus miembros. Parece ser que las primeras Gildas aparecen en el s. VII o quizá después; tienen como principales características la mutualidad y la beneficencia que las aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano. Pueden encontrarse tres clases de gildas: Gildas religiosas, de artesanos y de mercaderes.

No tenían ninguna de ellas el carácter profesional y expresar en realidad, una fusión de intereses y esfuerzos.

En las gildas cuya constitución era esencialmente democrática aparecen ciertas reglamentaciones de trabajo que después alcanzan mayor desarrollo en los gremios. Lo más importante de las gildas era la clasificación de quienes colaboraban en las actividades laborales. Los aprendices (discipuli), los compañeros (famili) y los maestros (magistri), que después integrarían los gremios sin dejar de tener cierto sentido gremial, las gildas respondían a un principio de solidaridad; sus principales fines era la asistencia a los enfermos, la honra a la memoria de los muertos y, en menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio. (4)

Las Corporaciones de Oficio. Son diversos los acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficios:

El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal produce vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo. Por otra parte, el auge de la construcción de las catedrales en el siglo XII agrupa a millares de obreros inspirados por una fe. Hay entonces una razón económica que sustenta la aparición de las corporaciones de oficio y que, sobre todo, se pone de manifiesto en el desarrollo urbano e industrial.

Las Corporaciones de Oficio nacen probablemente con un propósito de emancipación; son una expresión de libertad, lo que a su vez, es fruto de la revolución comunal.

El ciervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades; parece que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de artesanos, volviéndose a encontrar en ellas el interés religioso y el culto al patrón de oficio o de barrio, pero el interés profesional alcanzó una mayor importancia. (5)

Los Gremios. Estos se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio. Llegaron a constituir con el tiempo, empresas importantes monopolizadoras, que no perdían de vista

sus fines esencialmente mutualistas manifestados en la recíproca cooperación económica para la ayuda a los miembros necesitados.

En cierta manera los gremios se producían, en su integración orgánica, un fenómeno de división de poderes; existía un órgano legislativo; la Asamblea que podía delegar a una Comisión Administrativa, obligada siempre, a rendir cuentas de su administración. Esta Comisión desempeñaba la función ejecutiva, y la judicial quedaba a cargo de los maestros del jurado, que sancionaba las faltas de los integrantes de la corporación. Lo esencial en este sistema fue la escala gremial; el aprendiz representaba la primera etapa del artesano, los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y éstos adquirían derechos semejantes a los del tutor, a cambio de la enseñanza comida y habitación; el aprendiz debía al maestro obediencia ciega, el aprendizaje podía iniciarse a los 10 o 12 años, de acuerdo al oficio de que se tratara.

Para llegar a alcanzar el grado de maestro, el aprendiz debía realizar una obra maestra, un examen y, además, debía comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al Rey; una vez logrado, el maestro se integraba a la corporación y podía establecerse. Eran recibidos en sesión solemne y juraban sobre las reliquias de los Santos Patrones observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad. Los maestros detentaban los privilegios del gremio; lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado; el privilegio de la maestría se transmitió entonces por herencia, lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial y el político de la Revolución Francesa, a la

extinción del sistema gremial. (6)

4.2.3. Edad Moderna. Es difícil determinar con precisión el lugar y fecha en que nació el sindicato, pero para fines didácticos podemos partir de la idea de que el sindicato nace en el momento en que aparece la conciencia de clase de los trabajadores. La mayoría de los tratadistas creen encontrar los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religioso y mutualista que con el tiempo devinieron en asociaciones con propósitos de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Desde mediados del siglo pasado, los obreros lucharon en contra de quienes les negaban la facultad de sindicalizarse, pues en forma aislada nada podían contra la enorme empresa y fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las energías individuales, y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo, a todo lo largo del siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del Derecho del Trabajo, la desigualdad fue cada día más notoria, ya que mientras el patrón imponía las condiciones de trabajo, el obrero carecía de derechos, pero tenía una obligación, trabajar al máximo por un mínimo salario.

En su evolución histórica el estudio de las asociaciones profesionales o sindicatos de la edad moderna, suele dividirse en las siguientes etapas que a continuación veremos cómo se desarrollaron:

4.2.3.1. Etapas de la Prohibición. El triunfo de la tesis

que se apoya en el pensamiento fisiócrata, constituye el resultado primario de la Revolución Francesa.

La Ley Chapelier fue votada en la Asamblea Nacional en junio de 1791; su intención era prevenir, tanto las coaliciones obreras, para lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo, como los que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución.

El texto de la ley conocida como Ley de los Días 14 y 17 de Junio, en sus artículos 1o. y 2o. expresaban lo siguiente:

Art. 1o.- "Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo Estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga". (7)

Art. 2o.- "Todos los ciudadanos del mismo Estado o profesión, los empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte, no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus respectivos intereses comunes". (8)

En los restantes artículos de la ley, se señalaron sanciones severas para sus infractores y especialmente se puso énfasis no sólo en la prohibición de asociarse, sino, inclusive, en la de reunirse solamente declarando taxativamente contrarios al interés público e inclusive, al de los propios individuos

(7) y (8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 594 y 595

patrones, trabajadores, los acuerdos entre gentes del mismo ' oficio.

4.2.3.2. Etapa de la Tolerancia. El desarrollo del movimiento obrero resulta más intenso a partir de 1848, año de la primera Revolución social en Francia; lo que trae aparejado una serie de consecuencias; la más importante es la toma de conciencia que el proletariado hace de su propia importancia y ' de su fuerza.

La segunda, estrechamente vinculada al derecho, se expresa en las modificaciones legales introducidas en las leyes represivas.

La coalición y la huelga dejan de ser delito, aun cuando no ' sean reconocidas como ejercicio de un derecho.

En la Gran Bretaña, que tuvo un desarrollo sindical considerable en la primera parte del s. XIX, encabezada por Roberto ' Owen, la supresión del delito de coalición es temprana, las ' coaliciones obreras tienen reconocimiento legal al ser aprobada la ley sobre los sindicatos profesionales en 1871 y en ' 1875, la ley sobre conspiración y la protección de la propiedad.

En Francia la Ley del 25 de mayo de 1864 suprime el delito de coalición que es sustituido por el atentado a la libertad de trabajo.

En Bélgica la eliminación del delito de coalición se produce dos años después, en 1866, en base al derecho constitucional de asociación que se reconocía a todos los ciudadanos.

En el siglo XIX, aparecen ya los primeros instrumentos jurídicos que consagraron el derecho de constituir asociaciones profesionales. El primer paso se da en Inglaterra con la ley del 29 de junio de 1871, al parecer, más que otorgar un beneficio social, pretendía impedir los fraudes que podían cometer los representantes sindicales, a cuyo nombre aparecían las propiedades colectivas por carecer los Trade Unions de personalidad jurídica.

En Francia, donde el movimiento Sindical había adquirido un gran auge, pese a las medidas represivas, por la Ley del 14 de marzo de 1872, prohibió en el país el funcionamiento de la Asociación Internacional de Trabajadores, por su dedicada simpatía hacia la Comuna. En 1876 nacida ya la Tercera República, el diputado Lackroy presentó un proyecto de Ley que implicaba el reconocimiento legal de las Cámaras Sindicales Obreras y precisaba los poderes reconocidos a los Sindicatos; a partir de entonces proliferan las asociaciones sindicales tanto patronales como obreras.

Nace el Congreso de Marsella en 1879; los obreros no socialistas constituyen la "Unión de Cámaras Sindicales Obreras", con tendencias múltiples y variables, se multiplicaron las huelgas, en ese momento el gobierno decide actuar y se dicta, a instancias de Waldeck Rousseau, la Ley del 21 de marzo de 1884 que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, de acuerdo con esta ley los sindicatos nacían sin necesidad de autorización gubernamental. Se trata de organismos que tienen por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas.

En realidad la consagración definitiva del derecho de asociación profesional se produce en Francia a partir de la Ley del 10 de julio de 1901 vigente aún con diversas modificaciones y en virtud de la cual se les atribuye personalidad jurídica.

En España, donde el movimiento sindical clandestino alcanzó una gran fuerza con evidente tendencia Bakunista, el 20 de marzo de 1881 se celebra en Barcelona una gran reunión pública donde se aprueba una recomendación a los obreros para que formaran secciones de oficios varios y federaciones locales y regionales y vinculen una y otras, sin embargo, la Ley de Asociaciones se aprueba hasta el 30 de junio de 1887.

En Alemania, el proteccionismo tiende a lo individual; Bismarck implanta hacia 1880, el seguro social obligatorio y en 1891 se promulgó la llamada "Ley de Protección al Obrero", sin embargo, hasta fines del siglo XIX, se realiza la constitución de organismos sindicales.

Otros documentos aprobados en Bogotá, Colombia, son los siguientes:

"La Carta de Organización de Estados Americanos", aprobada en 1948, que en su artículo 43 mencionaba "los empleadores y trabajadores tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de personería jurídica de las asociaciones".

"La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", firmada el 2 de mayo de 1968 que contiene un capítulo denominado

"Derecho de Asociación" y en su artículo 26 dispone lo siguiente:

"Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado. (10)

4.3. La Libertad de Asociación Profesional en México. La primera Asociación Profesional según la Historia del Derecho Obrero Mexicano, con los objetivos y finalidades que en la actualidad conocemos respecto de los mismos, fue fundada el 16 de septiembre de 1872, denominada "Círculo de Obreros", constituida en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos. Todas las demás que le sucedieron, tanto en el Norte como en el litoral del Golfo, después del triunfo de la revolución de 1910, contribuyeron a consagrar la garantía social en la fracción XVI del Artículo 123, Apartado "A", de nuestra Constitución Federal (11), mismo que a continuación se transcribe:

Artículo 123.- Fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profe

(10) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 598 y 599

(11) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical. Edit. Porrúa. México. p. 15, 16 y 17

sionales, etc.".

4.4. Diferencia entre Coalición y Asociación Profesional. Es común que se llegue a la confusión entre los términos de Coalición y Asociación Profesional, no obstante que entre estas dos Instituciones del Derecho Colectivo existen marcadas diferencias, que más adelante mencionaremos en forma breve.

Nuestra Ley Laboral vigente nos define a la Coalición, de la siguiente manera:

Art. 355.- "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". (12)

"El artículo 356 previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejora--- miento y defensa de sus respectivos intereses". (13)

Ahora bien, entre coaliciones y sindicatos existen marcadas diferencias:

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos.

(12) y (13) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo.
Op. cit. p. 254

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular del derecho de huelga.

En opinión del maestro Jesús Castorena, para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de los requisitos de fondo y de forma; que los primeros son de tres clases, a saber:

- a) Los que se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho.
- b) Los que se refieren al objeto; y,
- c) Los que tratan acerca de la organización del sindicato.

Por lo que respecta a los requisitos de forma, nos cita el maestro Castorena, que son todos aquellos que se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo.

Por lo que respecta a la coalición, o acto de voluntad, sólo se requiere la satisfacción de los requisitos a saber, que son:

- a) La calidad de trabajadores.
- b) Que se propongan la realización de un fin que sea de interés común al grupo.
- c) Que los trabajadores en grupo sean mayor en número de tres y,
- d) Que presten sus servicios a un mismo patrón o empresa.

e) Siendo además su actitud transitoria sujeta al cumplimiento del fin propuesto. (14)

4.5 Las Asociaciones Profesionales en México. En México, en el año de 1850 a 1860 aparecen las sociedades mutualistas, dirigidas a ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo. Facilitándole crédito para resolver problemas profesionales o personales.

En Guadalajara, en 1950 aparece la de sastres y en 1866 la de sombreros.

En 1860 a 1870 hay en México una influencia socialista europea en las organizaciones laborales: Dichas ideas son introducidas por el griego Plotino C. Rhodakanaty quien se encontraba en el país por los programas de colonización del gobierno de Ignacio Comonfort.

En 1872 se forma la primera organización de carácter nacional el "Gran Círculo de Obreros de México", que llega a tener 28 sociedades obreras afiliadas. Los miembros de dicha organización quedaban obligados a no participar en política para no corromperse; tenían como lema: "La política ha quebrado la Sagrada Unidad Humana, no dejemos que rompa la Sagrada Unidad Obrera". Pero el gran círculo fue dominado en forma total por los políticos y se desintegró. Los líderes genuinos fundan el Congreso Obrero apoyados por el gobernador de Zacatecas, Trinidad García de la Cadena; sus postulados eran no vincularse a los políticos; pero continuaban en manos de éstos y en 1890 llega a su fin.

(14) RAMOS, Eusebio. Op. cit. p. 19 y 20

La acepción moderna de los sindicatos en México surgen en el período comprendido entre los años de 1880 y 1905. En virtud de las grandes concentraciones de operarios de las fábricas ' promovidas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros.

El sindicalismo fue víctima frecuente de la represión gubernamental. El porfiriato, consciente de la utilidad política y el apoyo que podía obtener del movimiento obrero, respaldó en sus luchas a los grupos laborales cuyas pretensiones fueran ' moderadas.

Las conquistas obreras durante estos años sólo alcanzan pequeños avances. Y en el año de 1905 el obrerismo mexicano se enconstraba en franca decadencia.

La paz se vio alterada por múltiples huelgas activadas por ' trabajadores independientes, quienes a falta de una organización sindical de carácter nacional obraban por su cuenta.

Las empresas más afectadas fueron la ferrocarrilera y las del ramo textil. El pliego de peticiones era: Disminución de las fatigantes jornadas, despidos injustificados y el favoritismo hacia los trabajadores extranjeros en perjuicio de los intereses y derechos de los trabajadores mexicanos, ya que en los ' ferrocarriles los puestos de dirección y responsabilidad eran entregados únicamente a extranjeros. Por la discriminación y malos tratos a los trabajadores mexicanos se dan los primeros encuentros de gravedad entre el capital y el trabajo. En Toluca, en el año de 1881 más de mil obreros se declaran en ' huelga.

Para 1907 se calcula que cerca de veinte mil mexicanos laboraban en las distintas empresas ferrocarrileras y el 60% de ellos estaban afiliados a alguna hermandad o sindicato ferrocarrilero.

De ahí se deriva la frase "México para los mexicanos". Se señalan como los principios de la decadencia del régimen de Don Porfirio, los años de 1906 y 1907. Durante ellos se desarrollaron los sangrientos sucesos de Cananea, Río Blanco, Orizaba y Nogales.

En el Norte de Sonora, en Cananea, un centro minero propiedad de extranjeros, los 5,360 trabajadores nacionales se declararon en huelga exigiendo una jornada de 8 horas, aumento de salarios, eliminación de las prácticas discriminatorias y terminación de los privilegios en favor de los 2,140 empleados y obreros norteamericanos, así como el despido de los capataces estadounidenses que habían maltratado a un grupo de mexicanos.

El gobierno de Sonora ordena la represión militar contra los huelguistas y autoriza la participación del ejército estadounidense. El ejemplo obrero de Cananea, por la brutal represión de los militares, se extiende a otras partes del país. En las regiones textiles de Puebla y Tlaxcala. En Veracruz, en 1906, se fundó el "Círculo de Obreros Libres" que establecieron su domicilio sindical en Orizaba. Seis meses más tarde dicha organización obrera contaba con ochenta filiales en el centro y el oriente de la República.

El 7 de enero se amotinaron los trabajadores de Río Blanco y pretenden incendiar algunas fábricas, abren las puertas de

la cárcel y cortan la corriente eléctrica. El ejército cobra sus primeras víctimas.

En la revolución de 1910, el movimiento obrero se encontraba en pañales; dominaba todavía el mutualismo. Al avanzar la rebelión maderista nacieron multitud de sindicatos y agrupaciones obreras organizadas bajo diversas ideologías y principios que iban desde el mutualismo tradicional hasta el anarcosindicalismo, pasando por el socialismo y el comunismo.

En 1912 los obreros mexicanos fundaron el grupo anarquista 'Luz'; su primer objetivo fue establecer una escuela que difundiera los principios racionalistas; debido a la detención de uno de sus dirigentes el grupo Luz hubo de modificar sus proyectos y el 22 de septiembre de 1912 se convierte en la "Casa del Obrero Mundial". Entre sus líderes destacan: Luis Morones, Samuel Yudico, Celestino Gasca, Eduardo Moneda y Salvador Alvarez.

En mayo de 1914, Victoriano Huerta mandó cerrar la Casa del Obrero Mundial, pero en julio del mismo año, debido a la renuncia del presidente, abre sus puertas nuevamente y continúa con sus enseñanzas anarquistas, pero esta vez con la protección de los gobernantes. Desde entonces se inician las colaboraciones estrechas entre los gobiernos de la República y los sindicatos organizados.

Así, el General Alvaro Obregón le regaló al movimiento obrero el Convento de Santa Brígida, el edificio de una escuela vecina y las máquinas impresoras del periódico "La Tribuna".

La Federación y los Estados comienzan a promulgar leyes pro--

tectoras de los trabajadores. Sin embargo, algunos miembros no aprueban y llegan a manifestar que la lucha obrera había descendido a la simple política de "ambiciones bastardas" y la división partidista entró en la Casa del Obrero Mundial.

A fines de enero de 1916, Venustiano Carranza ordenó la detención de los delegados de la Casa del Obrero Mundial en varios puntos de la República. Fueron expulsados y detenidos varios líderes. La Casa, a través de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, convocó a una junta preparatoria para un Congreso Nacional Obrero, que se reunió en Veracruz y decide organizar la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que utilizarían en contra del capital. Deciden repudiar cualquier unión con la política y amenazan con una huelga general que estalló en agosto de 1916. De acuerdo con una Ley dictada en 1862 por Benito Juárez, se dispuso la detención de los miembros del Comité de Huelga. Un decreto impuso la pena de muerte para quienes participaran en movimientos huelguistas contra empresas o industrias "destinadas al servicio público"; el Comité de huelga se vio precisado a seguir el Consejo y la Casa del Obrero Mundial se cerró definitivamente el 2 de agosto de 1916.

Desaparecida la Casa del Obrero Mundial nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), cuyo lema totalmente anarquista fue "SALUD Y REVOLUCION SOCIAL". Ocho años más tarde la representación obrera contaba en el Poder Ejecutivo con un Secretario de Estado: de Industria, Comercio y Trabajo; en el Poder Legislativo tenía 40 diputados y 11 senadores. En los Estados contaba con 2 gobernadores y algunos Ayuntamientos. En poco tiempo, el sector obrero a través de

su Central, había logrado tener en sus manos, el 12 por ciento del Gabinete Presidencial, casi el 15 por ciento de la Cámara de Diputados y el 19 por ciento de la de Senadores. Con el asesinato de Obregón, también se dio el tiro de gracia, para el bien del país, al reeleccionismo, al Cromismo y el Moronismo.

El 24 de febrero de 1936 nace la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), quedando como Secretario General, Vicente Lombardo Toledano. (15)

CAPITULO QUINTO.

5. EL SINDICATO.

Tradicionalmente se utiliza la expresión "Asociación Profesional" en el significado coincidente con "Sindicato", sin embargo, el texto de la fracción XVI del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución, ahora vinculado al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, parece derivarse la idea de que Asociación Profesional y Sindicato no son términos análogos, aun cuando se utilicen como tales.

Una primera consideración que puede hacerse del artículo 123 Constitucional, es que no sólo es un catálogo de derechos laborales; incluye también otros derechos que poco o nada tienen que ver con la problemática del derecho laboral, aun cuando no pueda negarse su importancia social.

Así, la fracción XXVIII, que plantea la Constitución del patrimonio de la familia y la XXX, que permite la constitución de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, son preceptos que aun cuando importen a los trabajadores, son ajenos al derecho del trabajo.

En la misma medida, la fracción XVI, al consagrar el derecho de los patrones y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical, o que acudan solamente a la asociación profesional, que de esa manera alcanzan un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo.

En opinión del Doctor Néstor de Buen, la asociación profesional constituye, en realidad, el género más próximo y el sindicato, su diferencia específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que también tienen trascendencia social. Así se entiende del artículo 356 que define al 'sindicato como una "asociación" profesional.

De lo que deducimos, que un colegio de profesionales, creado al amparo de la ley reglamentaria de los artículos 4o. y 5o. (hoy sólo 5o.) constitucionales (Ley de Profesiones), tendrá como finalidad, la que expresa la fracción XVI, lo mismo puede ocurrir con cualquier asociación mutualista constituida ' por trabajadores o patrones.

De conformidad con lo expuesto, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vincu lada estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.

Pese a lo dicho, y conscientes del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los ' problemas, seguiremos utilizando la expresión "asociación profesional", aun cuando debe entenderse que lo hacemos como sinónimo de "sindicato". (1)

5.1. Antecedentes del Sindicato. Es difícil determinar con ' precisión el lugar y fecha en que nació el sindicato como lo conocemos actualmente; pero para fines didácticos, se puede '

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 604

partir de la idea de que el sindicato nace en el momento en que aparece la conciencia de clase en los trabajadores. La mayoría de los tratadistas ubican los antecedentes del sindicato en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religiosos y mutualistas, como vimos en páginas anteriores, que con el tiempo deciden reunirse en asociaciones con propósito de defensa de intereses comunes y logro de mejores condiciones de vida para los agremiados.

Los aspectos más importantes y que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania, como mencionaremos a continuación en forma breve.

5.1.1. Inglaterra. La libertad de coalición y asociación profesional estuvieron prohibidas, existiendo, inclusive, sanciones de tipo penal para trabajadores que se unieran con el propósito de defender sus intereses comunes, desenvolviéndose la asociación profesional, siendo famosas las luchas emprendidas por las Trade Unions (uniones de trabajadores), para conquistar el derecho de coalición y de asociación profesional, conquista que se cristalizó en la Ley del 29 de junio de 1781, que reglamentó la asociación profesional dotándola de personalidad jurídica.

5.1.2. Francia. También en Francia la libertad de coalición y de asociación profesional estuvieron prohibidas, existiendo sanciones de tipo penal por considerarse la unión de los trabajadores contraria al orden público, teniendo los trabajadores que librar cruentas batallas para conquistar la libertad de coalición, lo que lograron en 1864 a través de la reforma de Napoleón III.

5.1.3. Alemania. En este país la lucha por la libertad de coalición se desarrolló en forma más lenta, pero aunque los movimientos obreros no tuvieron la intensidad de los movimientos obreros registrados en Inglaterra y Francia, se conquistó el derecho de coalición a través de la Ley de Bismarck, de 1869.

5.1.4. México. Los sindicatos en México nacen, al igual que en otros países, por la misma acción de la existencia del proletariado; es la aparición del artículo 123 en la Constitución de 1917 la que da nacimiento legal a los sindicatos de nuestra Patria. (2)

5.2. Concepto de Sindicato y Etimología.

5.2.1. Etimología. La palabra sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán, "deriva del griego sundiké, y significa "justicia comunitaria", o bien, "idea de administración y atención de una comunidad".

5.3. Definición Doctrinal y Definición Legal de Sindicato.

5.3.1. Definiciones Doctrinales. Para Guillermo Cabanellas es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

(2) BAILON VALDOVINOS, Rosario. Legislación Laboral. Edit. Límusa. 4a. Edición. México, 1991. p. 69 y 70

Para Pérez Botija, es "una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".

García Abellán entiende que es "la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social".

En concepto de Juan de Pozzo, los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".

Manuel Alonso García entiende que es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y de defensa de los intereses de la profesión y, singularmente, para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

De las definiciones anteriores podemos hacer las siguientes observaciones:

- a) Se trata de una unión libre (Cabanellas).
- b) Reúne a personas vinculadas entre sí, por lazos profesionales (Cabanellas, García Abellán, Pérez Botija, Juan de Pozzo y Alonso García).
- c) Es institucional (García Abellán y Pérez Botija).

- d) Es permanente (Cabanellas, Pozzo y Alonso García).
- e) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales (Cabanellas Pérez Botija, Pozzo y Alonso García).
- f) Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros (Pozzo).
- g) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo (Alonso García).

El artículo 30. de la Ley de Asociaciones Profesionales, de Agustín Millán (Veracruz, 1915), lo define de la siguiente manera: "Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

En el artículo 30. de la "Ley sobre Asociaciones Profesionales", de Cándido Aguilar (Veracruz, 1916), "Se da el nombre de Sindicato a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realicen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en

provecho de su mutua protección y asistencia".

De estas disposiciones derivó el texto de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que sin definir a los sindicatos estableció la libertad de asociación profesional.

De la legislación nacional posterior a la Constitución de 1917, el antecedente lo constituye el artículo 142 de la Ley del Trabajo de Veracruz, aun cuando, como observa Mario de la Cueva, sólo se refiere a los sindicatos obreros. Su texto es el siguiente:

"Se entiende por sindicato para los efectos de esta Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes".

Este texto fue recogido en el Proyecto Portes Gil, que en su artículo 282, diría lo siguiente:

"Se llama sindicato, a la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficios o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión".

El legislador de 1931, volvió a variar levemente el texto anterior y con ese motivo el artículo 232 quedó redactado como sigue:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una

misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, ofi-
cios o especialidades similares o conexos, constituida para
el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

(3)

5.3.2. Definición Legal. Nuestra legislación laboral vigente
en el artículo 356 dispone que "Sindicato es la asociación de
trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejora-
miento y defensa de sus respectivos intereses". (4)

Mario de la Cueva señala que esas funciones se proyectan en
las siguientes actividades:

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la
profesión.
- b) Representación y defensa de las clases sociales.
- c) Representación y defensa de los intereses individuales de
sus agremiados.
- d) Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo.
- e) Organización de agencias de colocación para los trabajado-
res.
- f) Organización de servicios de ayuda y previsión social. (5)

El Dr. Néstor de Buen nos da su definición en los siguientes
términos:

"Sindicato es la persona social, libremente constituida por "

(3) y (4) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 719 y ss.

(5) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 254

trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (6)

5.4. Causas que motivan a los trabajadores a ingresar a los Sindicatos.

5.4.1. La inflación. En los últimos años la inflación se ha hecho sentir de modo agudo, y por ello los aumentos de salarios han sido tema principal de discusión en las negociaciones efectuadas entre patrones y sindicatos.

Los sindicatos ejercen una presión constante sobre el gobierno para que aumente los salarios mínimos, que en algunas regiones del país tienden a corresponder a los salarios prevalecientes.

Para encarar la constante elevación de los costos de la vida, los sindicatos demandan aumentos de salarios regularmente.

La inflación ha ocupado un lugar preponderante, en desencadenar los efectos que vinieron a incrementar los costos, por las negociaciones colectivas, los tribunales del trabajo, la seguridad social, la legislación obrera y el paternalismo patronal. Permitió a los empresarios trasladar esos costos al público en general, y mantener los costos de la fuerza de trabajo inferiores a los que habría sido de otro modo, ya que los aumentos de salarios han sido o representan aumentos en los precios. Por eso los trabajadores se apoyan en los sindicatos para que no sólo se les trate como "factores de producción", sino que sean considerados como individuos conforme a ciertos derechos y obligaciones y, además, sienten la necesidad de con

trolar los beneficios (recibidos) que la empresa les proporciona y así encontrar satisfacción de sus necesidades, pero además los ayuda a que se sientan seguros, ya que de alguna forma están adquiriendo poder y están participando en las decisiones de la empresa.

5.4.2. Tener un medio para comunicarse con la Dirección. A través del sindicato los trabajadores pueden plantear sus problemas a sus superiores, ya que a lo mejor su jefe inmediato no atiende sus demandas, o que carezca de autoridad propia para tomar acuerdos, o debido a la mala voluntad con el trabajador no atiende las súplicas que éste pueda hacer y el trabajador no tiene acceso a niveles más elevados de la organización; entonces necesitan a alguien con suficiente autoridad para atender sus peticiones y el sindicato es el más indicado para que se infiltre hasta la dirección. Es decir, necesitan un representante que hable por ellos; muchas veces los trabajadores no están dispuestos a saltar a los niveles o exponerle al director que no están de acuerdo con sus decisiones y prefieren la discreción a enfrentarse a éste a recibir una negativa y aceptan todo como una sentencia, no porque se sientan satisfechos.

Sin embargo, los dirigentes sindicales, su función es principalmente esa y no depende estrechamente de la dirección para conseguir su subsistencia, por lo tanto no sienten temor a que tomen represalias en su contra o reciban amenazas que atenten en contra de su integridad; por eso tienen la facultad de hablar clara y rotundamente con los superiores y proporcionar al trabajador un mecanismo para hacer oír sus peticiones.

5.4.3. Tener un desarrollo económico. Por naturaleza los se--

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

res humanos somos ambiciosos y por eso queremos conseguir más de lo que estamos obteniendo; es por ello que por muy remunerados que estemos, siempre vamos a aspirar a más; muy raras veces encontramos a personas (trabajadores), que están convencidas que sus rendimientos económicos y las satisfacciones materiales que les proporciona su trabajo son perfectos y que están por encima de toda mejora, y los sindicatos son los que han procurado proporcionar a sus afiliados, salarios elevados pensiones, seguros y muchos otros beneficios; porque como analizamos en el punto anterior, los trabajadores por sí solos tienen temor a enfrentarse y por ello se apoyan y buscan que alguien dé la cara por ellos, los sindicatos han recurrido a la "contratación colectiva" y tienen toda la información que les permite estudiar, asimilar y administrar durante las negociaciones todos los cálculos sobre la situación de los trabajadores que representan.

Podemos decir, que la defensa de los intereses de los trabajadores es la tarea primordial de los sindicatos, para los que la "representación y la defensa de los derechos y los intereses de los trabajadores", constituyen las dos funciones más importantes que se manifiestan en todos los sectores de la vida económica y social, los nuevos sindicatos pueden manifestar su opinión sobre todas las cuestiones relacionadas con:

- La política del empleo y el respeto de los derechos y las obligaciones estipuladas en la legislación laboral.
- El sistema de remuneración laboral y demás indemnizaciones pagadas a los trabajadores.
- Seguridad e higiene en el trabajo.

- Las condiciones laborales de las mujeres y los jóvenes.
- Las diversas atribuciones y subsidios que benefician a los trabajadores y sus familias.
- El descanso y el tiempo libre de los trabajadores.
- La protección de la salud a los trabajadores y sus familias.
- Satisfacción de los trabajadores en lo que se refiere a la vivienda.
- Desarrollo de la enseñanza pública y de la cultura.
- Fijación de los precios y la compensación de la alza en el costo de la vida.

Ahora bien, en las diferentes empresas, las tareas y las diferentes funciones de los sindicatos tomarán en cuenta los rasgos específicos de cada categoría socio-profesional, así como el carácter particular de cada empresa. La vida cotidiana plantea nuevos problemas que exigen soluciones más audaces y los sindicatos deben tomar parte activa en su resolución.

5.5. Requisitos para constituir un sindicato. Son requisitos para constituir un sindicato, los siguientes:

5.5.1. Voluntad. Consiste en la voluntad de querer formar parte de un determinado sindicato: Esta es una de las garantías más importantes de la persona humana; es el derecho de la libre asociación contemplada en el artículo 358 de nues--

tra legislación laboral, que a la letra dice:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". (7)

5.5.2. Objeto. "En la vida práctica y legal, no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo subordinado; esto es, lo que tienen en común, por un lado los trabajadores y, por otro, los patronos, aunque después de constituido el sindicato, éste persiga fines más amplios y se asocien a él, por lo menos veinte trabajadores; quienes no lo son actualmente, pueden llegar a serlo".

Ese rango común entre los socios es lo que determina su asociación profesional; confirma que los intereses que los distinguen y unen son los de trabajo, los que están directamente relacionados con su trabajo como fin primordial. De otra manera no se justificaría la fundación de un sindicato. De manera que el objeto del sindicato es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses comunes de sus miembros, según lo marca el artículo 356 de la Ley Laboral en vigor. (8)

5.5.3. Sujetos. Las personas que, en consecuencia, pueden constituir sindicatos teniendo en cuenta las disposiciones constitucional y legal transcritas, como regla general, son todos aquellos que sean trabajadores o patronos.

Trabajador, establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o., "Es la persona física que presta a otra, física o mo--

(7) y (8) CLIMENT BELTRAN, Juan. Op. cit. p. 254 y 255

ral, un trabajo personal subordinado". (9)

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, ' toda actividad humana, intelectual o material independiente- mente del grado de preparación técnica requerida por cada ' profesión u oficio.

Patrón. Es, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "La persona física o moral que utiliza ' los servicios de uno o varios trabajadores". (10)

Otra característica de los sujetos es la edad. El artículo 362 de la Legislación laboral indica que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

De lo que podemos concluir, que la mayoría de edad en el derecho del trabajo se alcanza al cumplir los 16 años, edad en la que libremente pueden prestar sus servicios, (el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo), nada nos dice sobre este punto en relación con los patrones, pero si se entiende, hay la misma razón, debe haber la misma norma, por aplicación ' del artículo 17 de la Ley laboral, puede concluirse que el ' patrón de 16 años cumplidos puede válidamente contratar, tan to más que se trata de un estatuto de trabajo diferente del civil o del comercial, o del político, donde la norma gene- ral indica que la mayoría de edad se adquiere a los 18 años. (11)

5.5.4. El Registro de los Sindicatos. Los órganos competen-

(9) (10) y (11) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 46, 53 y 88

tes para el registro de los sindicatos, son:

I.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad Federal competente para registrar los sindicatos federales.

II.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son las autoridades competentes para registrar los sindicatos locales. (Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo).

Para efectos del registro deberán remitir por duplicado, los documentos que señala el artículo 365 de la Ley laboral vigente, en sus fracciones I, II, III y IV.

I.- "Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva".

II.- "Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios".

III.- "Copia autorizada de los estatutos".

IV.- "Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva". (12).

Los documentos de las fracciones anteriores deberán ser autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Aunque no se mencione la solicitud, es lógico que medie petición y que ésta sea escrita, para acreditar que en efecto, se

presentó y acompañó de los documentos requeridos.

5.6. Tipos de Sindicato. Los tipos de sindicato que existen de acuerdo con nuestra Legislación laboral vigente son: de trabajadores y de patrones.

Artículo 360.- Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

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

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

IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas y,

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

Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:

I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ra

mas de actividades de distintas Entidades Federativas. (13)

5.7. Funcionamiento de los Sindicatos. Para comprender mejor su funcionamiento es preciso mencionar los siguientes conceptos:

5.7.1. Capacidad. El artículo 374 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones I, II y III, nos habla de la capacidad de los sindicatos al señalar: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- "Adquirir bienes muebles.

II.- "Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución" y,

III.- "Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar sus acciones correspondientes". (14)

Sin embargo, considero que no se debe dejar fuera el campo de su vida interna y externa, de su trato cotidiano con los patronos y otros sindicatos, etc. El sindicato mexicano además vive para todos los campos del derecho laboral, administrativo, civil, constitucional, mercantil, fiscal, etc.

La anterior consideración la hago tomando en cuenta lo que establece el artículo 368 de nuestra Legislación Laboral vigente, al señalar: "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce

(13) y (14) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 256, 257 y 265

efectos ante todas las autoridades".

5.7.2. Obligaciones de los Sindicatos. Los sindicatos, como personas morales, tienen las obligaciones que les señala el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, II y III, y que son:

I.- "Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato".

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, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas".

III.- Informar a la misma autoridad, cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros". (15)

5.7.3. Prohibiciones de los Sindicatos. El artículo 378 de la Ley Laboral, especifica textualmente:

"Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos y,

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro".

De lo que podemos deducir, que la prohibición contenida en las fracciones anteriores deriva de la propia naturaleza y finalidad de las organizaciones sindicales, cuyo objeto es dedicarse a la defensa de los intereses de los trabajadores,

conforme a lo establecido en el artículo 356 de la propia Ley Laboral, por lo que desvirtuaría el carácter de los sindicatos si realizasen actividades con ánimo de lucro. Luego pueden ejercer la profesión de comerciantes pero sin ánimo de lucro: abrir y operar tiendas sindicales, bancos, aseguradoras, afianzadoras, todo con el objeto de servir a sus miembros.

Otras prohibiciones pueden ser: la de imponer multas (el artículo 107 de la Ley en cita, dice que está prohibido imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto).

La de establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casas de juegos de azar y de asignación (artículo 116).

Negarse a aceptar a los trabajadores por razón de su edad o sexo.

Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

Obligar a los trabajadores mediante coacción o cualquier otra forma, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los centros o lugares de trabajo.

Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

Portar armas en establecimientos ubicados dentro de las poblaciones y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enerante.

Todo lo anterior está previsto en relación con los patrones en el artículo 133 y, habiendo la misma razón, es aplicable en virtud del artículo 17, y algunas partes del 135 por lo que hace a los trabajadores. (16)

5.7.4. Extinción del Sindicato. Extinguir un sindicato significa dejarlo sin efecto, desaparecerlo del mundo jurídico y del mundo fáctico. Es decir, un sindicato se extingue y deja de existir de hecho y de derecho.

Al efecto, el artículo 370 de nuestra Legislación Laboral vigente, establece lo siguiente: "Los sindicatos no están sujetos a la disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa", y el artículo 379 de la misma Ley en cita, establece textualmente: "Los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran y,

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos". (17)

(15) (16) y (17) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 267, 268

CAPITULO SEXTO.

6. MEJORAR LAS CONDICIONES MINIMAS FIJADAS EN LA LEY LABORAL.

En el constante devenir histórico, el pueblo trabajador ha tratado, mediante muchos esfuerzos, ir mejorando su condición de vida a lo largo de su lucha político-social. Los resultados prácticos obtenidos en lo que concierne al derecho del trabajo no han sido bastantes considerables ni suficientes para lograrlo en forma total.

Al respecto, vemos que esta lucha data desde que el hombre existe, ya que siempre ha existido la desigualdad en la tentación de la riqueza, creando dos tipos de clases sociales: explotados y explotadores. De aquí que haya surgido el derecho del trabajo como un instrumento de lucha de clases.

El maestro Trueba Urbina, afirma que el derecho del trabajo es un derecho social porque protege, tutela y reivindica a la clase trabajadora en el campo de la producción económica.

Para el maestro Trueba Urbina la condición reivindicatoria del derecho del trabajo, se pone de manifiesto en las siguientes instituciones: "La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas"; "El derecho de formar sindicatos" y en el "derecho de huelga". (1)

Néstor de Buen coincide con el Doctor Trueba Urbina, al afir-

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. Ed. corregida y aumentada. Edit. Porrúa, S. A. p. 187 y s.

mar que, "En efecto, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hay que reconocerle el carácter de plusvalía. No tenemos inconveniente en admitir con él, que los instrumentos para alcanzar esa plusvalía y mejorar las condiciones mínimas que establece la ley, serán el sindicalismo y la huelga". A estas opiniones, sumo la mía.

Ahora bien, es conveniente mencionar que el artículo 123 de nuestra Constitución, es un catálogo de derechos mínimos de la clase trabajadora, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

6.1. La Conciencia de Clase. ¿Qué debemos entender por conciencia de clase? Para dar contestación a esta pregunta, Néstor de Buen nos remite a los teóricos del marxismo para encontrar una respuesta razonable. Así, Wilhelm Reich, afirma que: "se pueden considerar como factores de la conciencia de clase, todo lo que contradice el orden burgués, todo lo que contiene el germen de la revuelta; e inversamente, como obstáculos a la conciencia de clase, todo lo que liga al orden burgués, lo sostiene y lo refuerza".

El propio Lenin la definiría a su vez, como la comprensión "por parte de los obreros, de que el único medio para mejorar su situación y lograr su liberación, es la lucha contra la clase de los capitalistas y fabricantes, que nace con el

surgimiento de las grandes fábricas".

La conciencia de clase en esta concepción marxista, implica una adecuada comprensión de parte de los trabajadores, que han dejado de lado las aspiraciones de mejoría por el camino del éxito personal, y entienden que la solución debe buscarse en la supresión del sistema capitalista. Implica, en última instancia, una postura revolucionaria desde el punto de vista de los trabajadores y conservadora a ultranza, desde el punto de vista de los empresarios. De la misma manera, si el trabajador se aburguesa o sin hacer ostentación de ello, se deja de todas maneras convencer de que debe dejar de lado toda fórmula de transformación, violenta, no obstante su pertenencia material al proletariado, carecerá de conciencia de clase.

No debe confundirse la condición económica con la conciencia de clase, o expuesto en otros términos, la pobreza no supone la conciencia de clase, ni la posición desahogada la excluye. El hambre, nos dice Reich, no determina la conciencia de clase, aunque pueda producirla. En otro sentido también debe concebirse la conciencia de clase como una noción ética. "La concepción ascética de la revolución hasta el presente, señala Reich, no ha conducido más que a dificultades y derrotas".

(2)

Ahora bien, la conciencia de clase produce una consecuencia inevitable: la lucha de clases. La lucha de clases puede desplegarse en terrenos diversos de la vida social: el económico el político y el ideológico. La primera forma de la lucha proletaria fue la lucha económica que se refleja en la defensa de los intereses profesionales (aumentos de salarios, re-

ducción de la jornada de trabajo, mejoramiento de las condiciones de trabajo, etc.).

6.2. Prestaciones que han pasado de los Contratos Colectivos a la Ley Laboral, por influencia de la Acción Sindical. Partimos de la idea de que el contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual, se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo. El contrato colectivo tiene que consignar prestaciones superiores a las que otorga la ley laboral, ya que en caso contrario, carecería de razón de existir. De manera que los contratos colectivos deben garantizar mejores condiciones de trabajo a los trabajadores.

"Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en Federaciones y Confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales, que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse porque la ley dejaría de cumplir su misión, y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123 Constitucional.

Al redactarse el proyecto, se tuvieron a la vista los contra-

tos colectivos más importantes del país; se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización, responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentran las siguientes: El aguinaldo anual, los fondos de ahorro, la prima dominical, la prima vacacional, la prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades, por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtenerse beneficios superiores a los consignados en la Ley".

A continuación mencionaré algunas prestaciones que han pasado de los contratos colectivos a la ley, por la influencia de la "Acción Sindical". (3)

6.2.1. Prima Dominical. Teniendo como base el descanso semanal establecido en el artículo 69 de nuestra legislación laboral, el que nos dice en forma textual: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro", y el artículo 71

(3) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Editorial Pac. 8a. Ed. p. 26

de la ley en cita, establece en sus fracciones I y II, lo siguiente:

I.- "En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso sea en domingo.

II.- Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Néstor de Buen opina que: "Aun cuando en la exposición de motivos no se hace referencia alguna a la razón que se tuvo para que, en forma preferente, el descanso semanal se efectúe en domingo, en realidad ello se hizo por la costumbre social que se vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran en domingo. Además, en esas fechas se presentan espectáculos masivos, por ejemplo (fútbol, toros, audiciones musicales, etc.). La razón de ser de esta prestación es evidente, si como ya enunciamos, el domingo es un día socialmente apto para el descanso y la diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio, algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja, se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento, que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (4)

(4) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 185 y s.

6.2.2. Prima Vacacional. En la exposición de motivos de la ley, se señala que la finalidad de la prima vacacional es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso. Con esa idea, el artículo 80 de nuestra ley laboral vigente, establece: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Esta institución, nueva en la ley, fue tomada, como otras, de los contratos colectivos de trabajo y, el reparo único que podría ponérsele, es que es muy raquítica. Partiendo del supuesto de un salario de diez mil pesos y considerando el máximo de días legales de vacaciones, o sea, de veintidós que corresponderían a una antigüedad de veinticinco a veintinueve años, la prima importaría cincuenta y cinco mil pesos, con lo que difícilmente una familia normal que las estadísticas laborales presumen compuesta de cinco miembros, podrían pasar un fin de semana en algún lugar fuera de su domicilio, es obvio que la prima vacacional habría de consistir en otro tanto de salario por lo menos, y no sólo en un veinticinco por ciento. Por ello recientemente se están negociando, a través de los contratos colectivos, períodos de vacaciones superiores a los mínimos legales, para aumentar la prima vacacional, de ser posible, en un cien por ciento. (5)

6.2.3. Prima De Antigüedad.

Procedencia. La prima de antigüedad es una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que

las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ello entre la idea del riesgo".

Fundamento. La prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Concepto. Ramírez Fonseca, define a la prima de antigüedad como: "la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa, o cuando él rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuestos legales", suma de dinero que va incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, y que constituye una ayuda económica al trabajador como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestados, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la prima de antigüedad está dotada de autonomía y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador.

Antecedentes de la Prima de Antigüedad. Fueron muchos los contratos colectivos que fueron consignando la Prima de anti

güedad. La ley no hizo más que recoger la institución de los contratos que ya la contenían; así, la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, estableció el derecho para los trabajadores de recibir una prima de antigüedad pagadera al dejar de prestar servicios a una empresa, en ciertas condiciones, y computable a razón de doce días por año de servicios. A la vez, se señaló que para estos efectos el sueldo base se calculó, tendría un tope del doble del salario mínimo.

Durante los tres primeros años de vigencia de la Ley, existieron disposiciones transitorias relativas al cálculo de las primas de antigüedad y, posteriormente, surgieron diferentes interpretaciones respecto al cómputo del tiempo de servicios. No fue sino hasta 1975 cuando se establecieron precedentes y jurisprudencia que hicieron posible precisar la forma de cálculo de la prima de antigüedad, como sigue:

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios, o proporcionalmente al tiempo trabajado si éste es menor de un año.

II.- Para determinar el monto de salarios, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la ley laboral en cita.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos; asimismo, se

pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV.- Para el pago de la prima, en caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

A) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

B) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren, y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

C) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad, y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas:

A) La viuda, o el viudo que hubiesen dependido económicamente del trabajador(a) y a los hijos menores de 16 años.

B) A falta de cónyuge supérstite, a las personas con que

el trabajador vivió durante los cinco años anteriores a su muerte.

C) A falta de cónyuge supérstite, ascendientes, a las personas que dependían económicamente de él.

D) A falta de las personas antes mencionadas, al Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 501 de la Ley laboral en cita).

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo, se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda". (6)

6.2.4. Aguinaldo. Nos comenta Néstor de Buen al respecto: "Reconociendo la costumbre del pueblo mexicano de celebrar algunas festividades en el mes de diciembre que la obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque está destinado a cubrir necesidades diarias", según lo expresa la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970, en el texto original del artículo 87 se señaló, que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo laborado". (7)

Existen otras prestaciones plasmadas únicamente en los con--

(6) RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op. cit. p. 23, 24, 25, 27 y s.

(7) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. cit. p. 163

tratos colectivos de trabajo, y que son el fruto obtenido por la acción sindical a través de sus diversos medios de acción, ejercidos en algunas empresas de la gran industria, así como en los contratos colectivos de algunos sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, con algunas variaciones, de acuerdo a la capacidad económica de cada empresa. A continuación, mencionaremos algunas de estas prestaciones.

6.3. Prestaciones Contractuales que no han pasado a la Ley Laboral.

6.3.1. Licencias. La licencia constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado, con o sin goce de sueldo. No está reglamentada en la ley, pero en cambio, es objeto de constante preocupación en los contratos colectivos de trabajo.

Las finalidades que se persiguen con la licencia son infinitas; por regla general tienen por objeto permitir al trabajador atender un asunto particular o familiar, urgente (problemas judiciales, enfermedad o muerte de un familiar; por contraer matrimonio, etc.), o bien, desempeñar una función sindical, circunstancial o permanente, así como asistir a una convención obrera, para lo que pueden otorgarse algunos días de licencia, o para desempeñar un puesto de elección sindical que contractualmente autorice a dejar de laborar durante el período en que desempeñe el cargo.

Hay otro tipo de licencias, particularmente en los centros de enseñanza, que se denominan licencias sabáticas, por re--

gla general de una extensión importante, y cuya finalidad es dar al profesorado la oportunidad de perfeccionar su preparación, asistiendo a otros centros de estudio, sin dejar de percibir su sueldo. Por ejemplo, en la Universidad Nacional Autónoma de México, el permiso sabático se otorga al profesorado de tiempo completo y de medio tiempo, y comprende un año por cada cinco de trabajo continuo, con pago íntegro del salario.

También, en algunas dependencias de los trabajadores al servicio del Estado, se otorgan licencias a sus trabajadores con el fin de realizar algún curso de postgrado o alguna especialidad relacionada con su área de trabajo, con el pago de salario íntegro, sin afectar, por otra parte, los derechos de antigüedad, que se siguen incrementando, en la mayoría de los casos, durante el período de la ausencia.

6.3.2. Incremento de los días de descanso. Es costumbre sindical el exigir, por la vía de la contratación colectiva, un incremento en los días de descanso, independientemente de los obligatorios y de las vacaciones. En ocasiones se intenta aprovechar festividades religiosas (Jueves y Viernes Santos, primero y dos de noviembre, doce de diciembre, etc.), en otras, se festeja algún acontecimiento sindical (día de la fundación del sindicato), o bien, en términos que no afectan a la producción, se pide que se conceda en forma individual, el del cumpleaños del trabajador; o bien, en algunas otras Instituciones o empresas, se pide el día diez de mayo para las madres trabajadoras; en algunas otras, el día del empleado, según la empresa, por ejemplo, el día del médico, el día de la enfermera, el día del abogado, del ingeniero,

etc. En opinión del Doctor Néstor de Buen, los días festivos deberían sustituirse por ventajas económicas, pues los niveles salariales de vida, en promedio, no inferiores a los de subsistencia, lo que no aporta ningún beneficio al trabajador y su familia. (8)

6.3.3. Ampliación de los períodos vacacionales. Esta prestación se da a los trabajadores del I.M.M.S. y del I.S.S.S.T.E. de la S.S.A., por ejemplo, sujeta a ciertos requisitos. A los trabajadores del I.M.S.S., con una antigüedad de veinte años, se les otorga un período extraordinario de vacaciones al año.

A los trabajadores del I.S.S.S.T.E., se les otorga también, días extraordinarios de vacaciones en relación con su antigüedad, después de cumplir cinco años de servicio.

En la Secretaría de salud, por ejemplo, se otorga a los trabajadores un período extraordinario de vacaciones al año, como estímulo a su eficiencia, puntualidad, asistencia, en caso de resultar seleccionado por comisiones mixtas que se forman al efecto.

También se otorga un período extraordinario de vacaciones al año, a trabajadores que laboran en áreas de alto y mediano riesgo; por ejemplo, anesthesiólogos, químicos, enfermeras, lavaderos, cocineras, médicos, etc., consistente en un período completo de vacaciones a personal de alto riesgo, así como un incremento en su salario de un 20%, y medio período de

(8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 196 y 197

vacaciones y un 10% de incremento salarial, al personal que labora en mediano riesgo.

Esto se encuentra establecido en sus Contratos Colectivos de Trabajo de la Secretaría de Salud, del I.S.S.S.T.E. y del I.M.S.S., vigentes hasta 1994, y en los de algunas otras empresas que gozan de estos beneficios. (9)

Otras prestaciones menores que se encuentran pactadas en algunos contratos colectivos, son los pases de salida, variando de una empresa a otra, o bien, de una Institución a otra. Por ejemplo, de 4 a 6, etc. horas por mes, con el fin de que el trabajador realice alguna actividad o atienda algún asunto urgente, dentro de sus horas de trabajo, y que por la misma urgencia no la puede realizar fuera de ese horario.

6.3.4. Dotación de uniformes de trabajo. La dotación de uniformes para el desempeño del trabajo, es otra prestación que se contempla únicamente en los contratos colectivos de trabajo cuya dotación se otorga a los trabajadores de acuerdo a la capacidad económica de la empresa o Institución, y que bien puede ser semestral, anual, o según se pacte en cada contrato colectivo.

6.3.5. Dotación de Becas. Otro logro obtenido por algunos sindicatos, mediante la contratación colectiva, es el que se les otorga a los trabajadores o a sus hijos, consistente en becas para estudiar, siempre y cuando reúnan ciertos requisitos que señale el mismo contrato colectivo; por ejemplo: an-

tividad del trabajador, promedio alto de calificaciones, número de hijos, salario del trabajador, etc.

6.3.6. La Jubilación. La jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad, es una prestación exclusivamente contractual que no está regida por el artículo 123 Constitucional, por cuyo motivo su otorgamiento y fijación en una determinada cantidad, debe regirse por lo que estipulan los contratos de trabajo, debiendo desentenderse las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aplican estas disposiciones específicas, de cualquier norma extraña que integre al salario ordinario de un trabajador o que establezca modalidades al mismo. (10)

Prestación que únicamente se encuentra en la contratación colectiva y, especialmente, sólo en empresas de sólida condición económica (empresas del Estado, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.).

Tesis de Jurisprudencia.- Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala. p. 128.

Otras Tesis Jurisprudenciales relacionadas con la Jubilación son las siguientes:

Ejecutoria. Jubilación es un derecho optativo para el trabajador. La jubilación es un derecho establecido contractualmente en favor de los trabajadores, y como nadie puede ser -

(10) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 82

obligado a ejercer sus derechos en contra de sus propios intereses, entonces si el patrón y un sindicato convienen jubilar por vejez a un trabajador sin que éste haya otorgado su consentimiento, es nula dicha jubilación.

Amparo Directo: 8300/85, Santiago Rodríguez Méndez, 4 de julio de 1986, 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario, Mario Roberto Cantú Barajas.- Informe 1986. Cuarta Sala. p. 35.

Jubilación. Derecho adquirido a percibirla. No se pierde por destitución del trabajador. Adquirido por el trabajador el derecho a la jubilación por los años de servicio prestados sólo puede prescribir la acción por reclamar pensiones causadas con anterioridad a un año de la fecha de la demanda, pero al otorgamiento de la jubilación misma.- Amparo Directo 2722/82, Ferrocarriles Nacionales de México, 9 de marzo de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Secretario Jorge Sanders Jiménez. Informe 1983. Cuarta Sala. p. 43.

Ejecutoria. Jubilación, Imprescriptibilidad. La jubilación constituye la obligación que merced a lo estipulado en un contrato, adquieren los patrones para seguir satisfaciendo sus salarios a los trabajadores que les han servido durante los lapsos que se estipulen en tales contratos; salarios que deben entenderse como una compensación por el desgaste orgánico sufrido a través de los años por tales trabajadores; asimismo debe comprender la incapacidad que a los mismos les ha producido el transcurso del tiempo, y satisfechas las condiciones establecidas por tal contrato, el trabajador adquiere el derecho de que se le paguen las pensiones relativas precisamente

conforme a lo pactado, pasando a formar parte de su patrimonio el derecho de percibir las y, a su vez, los patronos adquieren la obligación de cubrirselas o, en otras palabras, como ya lo ha sostenido en numerosas ejecutorias la Cuarta Sala, esta pensión se equipara a la renta vitalicia; de ahí que, cuando los patronos cuantifican la pensión en cantidad inferior a la que se estableció contractualmente, y que los obreros la aceptan de esa forma, no quiere decir esto que los trabajadores carezcan de acción para exigir en cualquier tiempo la modificación, ya que tales pensiones son de trato sucesivo, debido a su vencimiento periódico; en tal virtud, no serán procedentes las acciones para exigir diferencias que no se hicieron valer dentro del plazo de un año, pero sí lo son aquellas comprendidas dentro de este período y, además, las subsiguientes que aún no se hubiesen vencido, pueden ser motivo de acción por parte del trabajador.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala. p. 130.

Expuesto lo anterior, podemos decir que la jubilación tiene su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso de tiempo, y que ésta, al igual que la prima de antigüedad, son conquistas que los sindicatos han obtenido en los pactos colectivos.

CONCLUSIONES.

Primera.- La evolución del concepto del trabajo ha traído considerables beneficios a la clase trabajadora en todo el mundo.

En México, el contenido del Código Civil de 1870, denota un serio avance dentro del terreno laboral, al dejar de asimilar el arrendamiento de servicios a diversos contratos de prestación de servicios.

Segunda.- Debido al régimen imperante en los pueblos que formaron el México prehispánico, puede hablarse de un incipiente derecho del trabajo. En la época colonial se dictaron diversas disposiciones que constituyeron verdaderas reglamentaciones laborales. En el México Independiente los años de dominación española dejaron honda huella en el pensamiento de los detentadores del poder que provocaron los movimientos armados que hicieron posible la implantación de gobiernos con visión más clara de los grandes problemas nacionales.

Tercera.- El artículo 123 de la Constitución de 1917, es producto del Congreso Constituyente reunido en Querétaro y alma de la legislación reglamentaria del trabajo en México.

Cuarta.- La legislación laboral de 1931 estableció la teoría de que las garantías sociales consignadas en el artículo 123 constitucional, son fundamentalmente un mínimo intangible en cuanto que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejorar bien sea por vía legal, por vía contractual individual o colectiva.

Quinta.- El progreso alcanzado por las asociaciones profesionales o Sindicatos, en la defensa de sus intereses comunes se fue fortaleciendo al formar Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, llegando a obtener, mediante presión constante a través de la Contratación Colectiva y en algunas ocasiones mediante el procedimiento de huelga, condiciones de trabajo superiores a las que establece la Ley Laboral.

Sexta.- La Acción Sindical en México, originó el desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales, lo que trajo como consecuencia inmediata y directa, que se generaran, en el marco de las relaciones colectivas, instituciones tales como: el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato-Ley, y la Huelga, cuyo rango constitucional viene a garantizar entre los factores de la producción, capital y trabajo, la seguridad de una permanente paz entre estas dos clases.

Séptima.- No obstante la anterior aseveración, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Para poder hacer efectivos los derechos de los trabajadores y conseguir mejores prestaciones, se requiere de la acción sindical a fin de garantizar a sus agremiados la defensa de sus derechos. Esto viene a demostrar que la Acción Sindical es de vital importancia en las relaciones laborales.

Octava.- La Acción Sindical en la obtención paulatina de prestaciones en beneficio de la clase trabajadora, se manifiesta en derechos que fueron de orden contractual, y que gracias a la presión constante de los sindicatos, fueron trasladadas a la ley laboral, como es el caso de: el aguinaldo, la prima vacacional, dominical y de antigüedad, así como el fon-

do de ahorro, entre otras.

Novena.- Considerando lo anterior, propongo sean analizadas algunas prestaciones que en la actualidad, aún son exclusivamente contractuales, con el objeto de que en un futuro próximo, pasen a formar parte de nuestra legislación laboral; tal es el caso de: las Licencias con o sin goce de sueldo, ampliación de los períodos vacacionales, becas para los hijos de los trabajadores y, en forma muy especial, la jubilación, así como una modificación al monto de los pagos de las primas vacacional y de antigüedad.

Décima.- El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los trabajadores mejorar su nivel de vida.

Décima Primera.- Por lo tanto, viendo la evolución del derecho del trabajo, es de esperarse días mejores en que todos los trabajadores tengan acceso a llevar una existencia digna.

Ma. Luz Salazar Vázquez.

Octubre de 1994.

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

AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Edit. Porrúa, S. A., 3a. Edición. México, 1982.

BAILON VALDOVINOS, Rosario. Legislación Laboral. Edit. Limusa, 4a. Edición. México, 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, 7a. Edición. México, 1992.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. Pac. México, 1988.

CODIGO CIVIL, para el Distrito Federal. Edit. Porrúa, S. A., 51a. Edición.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, 5a. Edición. México, 1992.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 5a. Edición. México, 1971.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A., T. II. México, 1982.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A., 1a. Edición. T. I. México.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A., T. II. México.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. T. II, 1a. Edición. México.

MIRANDA BASURTO, Angel. La Evolución de México. Edit. Herre-
ro, 2a. Edición. México, 1963.

OLMEDA, Mauro. Introducción a las Sociedades Preclásistas. México, 1954.

PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos México, 1985.

REYES LOPEZ, Alberto. Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magón. 1a. Impresión en los Talleres de Imprenta de la Cámara de Diputados. México, 1974.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical. Edit. Porrúa, S. A. México.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones. Edit. Trillas. México, 1991.

RAMIREZ PONSECA, Francisco. La Prima de Antigüedad. Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Pac. 8a. Edición.

SEHMILL ORDOÑEZ, Ulises. El Sistema de la Constitución Mexicana. Edit. Olimpo. México, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. 3a. Edición corregida y aumentada. México, 1975.