



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ ARAGON ”

Ineficacia de la Norma Jurídica que Otorga
la Libertad Sindical (Exégesis del Artículo
358 de la Ley Federal del Trabajo)

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

LUIS LEDESMA CARRILLO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-443

A la memoria de mi Padre
Luis Ledesma Jiménez
cuyo recuerdo vive presente
en mí.

A mi Madre
Elisa Carrillo
Quien con su ejemplo de
trabajo, forjó lo que
soy y seré.

A mis hermanos y sobrinas:
Ana Luisa
Noé Alejandro
Reyna Maribel
Yhunery
Elizabeth
Diana
Fabiola
Con el profundo cariño que
les profeso.

A mi Asesora de Tesis.

Lic. María de los Angeles Serra Ruz

A quien admiro profundamente

y en agradecimiento por sus consejos

y amistad que me ha brindado.

A ti mujer

Que constituyes la inspiración

presente y futura de mi vida.

Al Lic. Abraham García Licona

Por su amistad y colaboración

recibidas.

A las familias:

Hurtado Farias, Huitrón Ortíz,

Durán Mendo, cerón Durán.

A mis amigos:

Alfredo Huitrón

Irene Valencia

Lorenzo Amador

Jorge Jiménez

Holving Alfonso A.

José Luis Vivia

Mario Ramírez

Carlos Alonso

Antonio Bobadilla

Y a todos aquellos que me han
obsequiado momentos
agradables en mi vida.

"Los hombres mueren, pero las
ideas perduran".

Ernesto Che Guevara.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EL SINDICALISMO EN MEXICO	
1.- El Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XIX	4
2.- El Movimiento Obrero en la Revolución de 1910.	18
3.- El Movimiento Obrero posterior a la Constitución de 1917.	35
4.- El Artículo 123 Constitucional	51
CAPITULO II	
LOS SINDICATOS	
1.- Definición, Fundamento Legal y elementos de los Sindicatos.	61
2.- Requisitos y clasificación de los Sindicatos.	74

	Págs.
3.- Objetivo de los Sindicatos	88
3.1.- En la Firma de Contratos Colectivos de Trabajo	89
3.2.- En la Firma de los Contratos Ley	91
4.- Diferencias entre Asociación, Federación y Confederación.	92

CAPITULO III

EL TRABAJADOR COMO PARTE CONSTITUTIVA DE UN SINDICATO

1.- Concepto de Trabajador	99
2.- Clasificación de los Trabajadores	106
2.1.- De planta o tiempo indeterminado	108
2.2.- Por obra determinada o tiempo de terminado	111
3.- Derecho del Trabajador a su estabilidad en el empleo.	117
3.1.- Estabilidad Absoluta	121
3.2.- Estabilidad Relativa	123
4.- Requisitos para la estabilidad en el empleo	127

CAPITULO IV

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS CONTRA-
TOS LEY

1.- Definición y fundamento legal	130
2.- Discusión de la denominación de Contrato Colectivo o Convenio Colectivo o Convención Colectiva	137
3.- Sujetos a la Relación Laboral	147
4.- Requisitos de Contenido y Trámite	152
5.- Objeto de los Contratos Colectivos	162
6.- Terminación de los Contratos Colectivos	165

CAPITULO V

LA LIBERTAD SINDICAL

1.- La Libertad de Asociación Profesional	170
2.- La Cláusula de Admisión	180
3.- La Cláusula de Exclusión	186
3.1.- Por renuncia a un sindicato	188
3.2.- Por expulsión de un sindicato	191
4.- Contradicción que existe entre los Artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.	199

	Págs.
5.- Ineficacia de la Norma Jurídica que regula la libertad sindical	205
CONCLUSIONES	212
BIBLIOGRAFIA	217

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

Los Sindicatos en la actualidad se han tornado en uno de los temas centrales de los tratadistas del Derecho Social del Trabajo, debido a que como instrumentos de los trabajadores, bien dirigidos, les otorgan la fuerza necesaria para conseguir mejores condiciones de trabajo que las mínimas establecidas en la Constitución Política de nuestro país y sus leyes reglamentarias.

Sin embargo, el sindicalismo como institución del Derecho Social, que une a masas, se ha prestado en la actualidad a malos manejos, olvidando así la función social que le fué otorgada ya no por los Constituyentes de 1917, sino por los propios trabajadores.

De allí que en primer término analizemos, el nacimiento y desarrollo de los sindicatos en nuestro país, así como el motivo que tuvo el constituyente de 1917, para otorgar al obrero el Derecho a la Libre Sindicalización, en la Fracción XVI, apoyado a su vez por el Principio de Estabilidad en el empleo de la Fracción XXII, ambas del ahora Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

Así mismo es objeto del presente trabajo, el estudiar el concepto, requisitos, elementos y fundamentación legal de los sindicatos, lo anterior para poder comprender al ente colectivo del que pueden hacer uso los trabajadores, por lo que de-

terminaremos a las asociaciones profesionales, de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, y tomando como base los diferentes enfoques que al respecto nos proporciona la doctrina del Derecho del Trabajo existente.

Ahora bien, tomando en cuenta que no existe un grupo colectivo que no sea formado por partes individuales, y partiendo de la premisa de que es el trabajador el centro hacia quién va dirigida la normatividad del Derecho Laboral, analizamos su concepto como parte constitutiva de los sindicatos y de la relación laboral, su derecho a la estabilidad en el empleo, éste último en virtud de ser base del propio derecho de libertad sindical del obrero.

Una vez precisados los anteriores conceptos de sindicatos y trabajadores, habremos de pasar a analizar a los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, que en sí suman el objetivo principal de los obreros al sindicalizarse, y a su vez de las propias asociaciones profesionales.

Finalmente, como parte fundamental se analiza el aspecto relativo a la Libertad de asociación profesional o libertad sindical del obrero, concepto a nuestro parecer bastante amplio y absoluto, su consecuente contradicción con las cláusulas de exclusión tanto por ingreso como de separación, y que han originado que el Derecho de Asociación profesional y libertad sindi-

cal se degenera al grado tal de hacerlo ineficaz, convirtiendo a los sindicatos en enemigos de la clase obrera, al convertirse en elemento opresor de los trabajadores.

C A P I T U L O I

EL SINDICALISMO EN MEXICO

1.- El Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XIX.

Desde 1593, las Leyes de Indias establecieron que el Trabajo diario en la Nueva España, debería de ser de ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, consignaban el descanso semanal, el pago del séptimo día y otras disposiciones de gran beneficio para el jornalero asalariado, más sin en cambio no llegaron a aplicarse, no obstante, que se recibían con la consabida consigna de "ACATESE Y CUMPLASE", quedando únicamente con una muestra del espíritu proteccionista y avanzado de aquella legislación.

Ahora bien la legislación tan avanzada para la época del Coloniaje en Nueva España, estaba muy apartada de la realidad, aún a principios del siglo XIX, una vez consumada la Independencia, las condiciones del jornalero asalariado eran paupérrimas, no obstante las buenas intenciones de Don Miguel Hidalgo y Costilla, al abolir la esclavitud, la supresión de los exámenes de artesanos decretada por Ignacio López Rayón, más independientemente de lo anterior, no se dió un avance en cuanto a Derechos Sociales del Jornalero, debido a que los gobernantes de esa época, se encontraban más preocupados, por el poder político, que por el avance económico y social del país, como lo asevera el

maestro Néstor de Buen: "No parece que la condición del peonaje haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, en un estado de Anarquía y de Inseguridad Social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales". (1)

Aunado lo anterior al nulo desarrollo industrial del país, que para el año de 1824, sólo contaba con 50 fábricas textiles, que proporcionaban trabajo a 12 mil obreros, cuyos salarios fluctuaban entre los dos y medio reales semanarios con jornadas de 18 horas diarias, mientras que en las minas encontraban ocupación unos 44 800 obreros con salarios que no iban más allá de los 18 centavos por cada jornada de catorce horas laboradas, teniendo muchas veces que prolongar la duración de las jornadas de trabajo de 24 a 60 horas consecutivas.

Para el año de 1956, las condiciones del jornalero, no habían variado, en cuanto a la duración de la jornada que era de 18 horas diarias, para los obreros textiles, con un salario de tres reales semanarios, lo que representaba un aumento al salario de medio real, en 31 años. Lo anterior nos forma una perspectiva, del nulo desarrollo del movimiento obrero organizado, en la primera mitad del siglo XIX.

(1) Néstor de Buen Lozano.- Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa, 5a. Ed. México, 1984, pág. 272

Aparejado a las condiciones, del jornalero asalariado, encontramos el nacimiento de las primeras organizaciones Artesanales, mejor llamadas Mutualidades, las cuales se empezaron a establecer por el año de 1843, bajo el régimen de Don Antonio López de Santana, junto con las llamadas Juntas de Artesanos -- y la Junta de Menores, estas asociaciones eran tendientes a proteger la Producción Nacional, de la introducción de productos extranjeros, funcionaban en base a las aportaciones de sus socios, el objetivo era el de formar cajas de ahorro y fondos para la beneficencia pública.

En cuanto al avance legislativo, en materia de Trabajo se inician las primeras disposiciones, tendientes a proteger -- las condiciones del trabajador asalariado, como es el caso del Estatuto Provisional dictado el 15 de mayo de 1856, por el entonces Presidente de México, Don Ignacio Comonfort en el que -- establecía: "La temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres o tutores o autoridad política para los trabajos de menores de catorce años". (2)

(2) Alberto Briceño Ruíz.- Derecho Individual del Trabajo
Colección Textos Jurídicos Universitarios,
Ed. Harla, México 1985. pág. 80

Esta disposición tiempo después, serían olvidadas por el Congreso Constituyente de 1857, que influenciado por el Liberalismo proveniente de Europa, dió a la Constitución un corte liberal basado en la doctrina, de "Dejar Hacer y Dejar Pasar", -- consagrando únicamente la Libertad de Trabajo en su artículo 5° el cual establecía:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar un contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro". (3)

Al establecer únicamente la Libertad de Trabajo, el Constituyente de 1857, dejaba al libre juego de la oferta y la demanda la fijación de las condiciones de trabajo, esto muy a pesar de las emotivas intervenciones de Don Ignacio Ramírez "El Nigromante", y de Don Ignacio Vallarta, quienes concientes de la realidad del jornalero asalariado, trataban, de que se profundizara en las disposiciones tendientes a la protección del trabajador, Don Ignacio Ramírez, en su discurso del 7 de Julio de 1856, ante el Congreso Constituyente dijo:

(3) Néstor de Buen Lozano. Ob. cit. Tomo I, pág. 276.

"El más grave de los cargos que hago a la gran comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina 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, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (4)

Así mismo, Don Ignacio Vallarta, refiriéndose a los constantes abusos de que eran objeto los jornaleros, por parte del incipiente capitalismo, y tratando de hacer abandonar la tendencia liberal sostenida por el Congreso Constituyente manifestaba:

"El propietario abusa cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la Ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores cuando veja al jornalero con trabajos humillantes, cuando... Es muy largo el catálogo de los

(4) Francisco Zarco. Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857). Ed. Colegio de México - Secretaría de Gobernación. México, 1956, pág. 234.

abusos de la riqueza de la Sociedad....." (5)

No obstante las brillantes intervenciones de los Ilustres mexicanos, no se logró que el Constituyente abandonara sus tendencias liberalistas, lo que traería como consecuencia que los abusos de los empresarios, se hicieran más comunes, lo que origina que el jornalero, se organice sin doctrina a la cual ape-- garse, a la inversa de lo sucedido en Europa, donde el movimiento obrero se organiza en base a doctrinas elaboradas, por tratadistas como Carlos Marx, Charles Fourier y otros. Aunque tiempo después el movimiento obrero en México, recibiría las in-- fluencias, de la Doctrina Marxista, de los Anarquistas, así -- como las ideas socialistas de Charles Fourier, y más tarde a la influencia del Sindicalismo Norteamericano.

Uno de los primeros Conflictos laborales que registra la - Historia del Movimiento Obrero, es el del conflicto generado el 14 de Julio de 1868, en las fábricas textiles de "La Hormiga", y "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", de Tlalpan, "La - Colmena", y "Barrón", del Distrito Federal, en las que se en-- contraban laborando aproximadamente 900 obreros, los industria-- les propietarios decretaron un paro con el objeto de reducir - los salarios de sus trabajadores, ante lo cual los trabajadores elevaron sus protestas ante el Presidente Juárez, al no recibir

(5) Francisco Zarco. Ob. cit. pág. 454.

contestación optaron por emigrar a sus lugares de origen, entre ellos Puebla, Tlaxcala y Querétaro.

Los Industriales, inmediatamente contrataron a nuevos trabajadores, bajo condiciones tales como: la duración de la jornada de trabajo quedaba a criterio de los Administradores, al presentarse el trabajador a laborar tácitamente aceptaba la duración de la jornada de trabajo, en caso de que el operario no laborara la semana completa sin causa justificada perdía el importe de los salarios de los días laborados, el patrón tenía la facultad de imponer multas a los operarios por errores que cometieran, así como por concepto de disciplinas.

Ante este tipo de abusos, nacen las primeras agrupaciones obreras, bajo la influencia del "Anarquismo de Prudhon, cuya -- idea central es que el estado es malo como tal y cuyo propósito es abolir toda autoridad". (6)

Para el Anarquismo, el estado ideal sería aquel en el que se diera completa libertad al individuo, con la completa desaparición de la propiedad privada, y del Estado como tal.

Otra de las corrientes que influenciaron, la organización de los obreros, fué el cooperativismo de Charles Fourier: -- "Quien proponía la organización de "Falansterios", establecimientos compuestos por 1 000 ó 2 000 personas con el fin de que

(6) Alfredo de la Cruz Gamboa.- Historia de México Siglo XX. Ed. E.T.M. México 1975. pág. 17

vivieran en forma de cooperativas y ejercieran el trabajo que - más les agradara aunque bajo la protección y vigilancia del Estado". (7).

Esta corriente tiempo después evolucionaria hacia un Anarco-socialismo, debido a las ideas socialistas provenientes de Europa.

La primera de estas corrientes, estuvo representada por el sastre José María González, Director del Periódico "El Hijo del trabajo", en Enero de 1876, organiza el "Gran Círculo Reformista", no llegando a obtener gran influencia dentro del movimiento obrero, debido a sus ideas tan radicales sobre el anarquismo.

La segunda corriente, estuvo representada por el inmigrante griego Polonio Rodakanaty, mismo que funda "La Escuela Moderna y Libre de Chalco", otros de los partidarios de esta corriente fueron: Hermenegildo Villavicencio; Francisco Zalacosta y el obrero Santiago Villanueva, éste pequeño grupo participó en huelgas que se llevaron a cabo en los años 1867-1868, bajo el régimen liberal que presidió al gobierno de Maximiliano, pugnan por la reducción de la Jornada, y la desaparición de las tiendas de raya.

Otro de los integrantes de "La Escuela Moderna y Libre de

(7) Idem. pág. 19

Chalco", fué Juan Mata Rivera, fundador de el Períodico "El Socialista"; mismo que aporta al incipiente movimiento obrero mexicano, ideas provenientes del Viejo Mundo, como fué la publicación de los "Estatutos Generales de la Asociación Internacional de Trabajadores", el 10 de Septiembre de 1871, en el mismo año publica la proclama dirigida por los obreros franceses de la comuna a los alemanes, "El Manifiesto del Partido Comunista", con un tiraje de 10,000 ejemplares, publicando regularmente noticias sobre el movimiento obrero en Europa y Norteamérica, este periódico con el tiempo llegaría a ser el órgano oficial del "Gran Círculo de Obreros".

Al amparo de estas influencias se funda en México, el 16 de Septiembre de 1872, "El Gran Círculo de Obreros", que fué la primera central obrera del país, extendida principalmente sobre todo el gremio textil y en diversos sectores artesanales, a los tres y medio años de su fundación, agrupaba a 35 sucursales ubicadas en los centros textiles de Tlalpan, Contreras y Puebla, desde sus inicios. "El Gran Círculo de Obreros", combinó el carácter sindical con el político.

"Algunos de sus hombres eran municipales en el ayuntamiento de la Ciudad de México y otros gozaban de privilegios cerca del Presidente de la República; pero a pesar de esto insistían por medio de las columnas de su órgano periodístico y en circulares, sobre su apoliticismo, "fuera del círculo -decían- somos ciudadanos, y además argüían que ninguno de los personajes ocupaban

cargos representativos en el movimiento obrero". (8)

Tal es el caso, de Juan Mata Rivera, director de "El Socialista", personaje de muy notada influencia dentro de "El Gran Círculo de Obreros", el cual era muy allegado al entonces Presidente Sebastián Lerdo de Tejada.

En los años subsecuentes a su fundación "El Gran Círculo de Obreros", reflejó una gran actividad en busca de mejores condiciones de trabajo en favor de sus afiliados, en el año de 1874 lanza a su publicación: "El Reglamento General para Regir el Orden de Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México", en 1875 promueve la huelga de los sombrereros en busca de aumentos salariales.

El 6 de Marzo de 1876 se realiza el primer "Congreso de Obreros de México", patrocinado por "El Gran Círculo de Obreros" bajo el lema "Mi Libertad y Mi Derecho", durante el desarrollo de este primer congreso estuvieron representantes de las 35 sucursales obreras que formaban el "Gran Círculo de Obreros", así como también estuvieron representadas algunas asociaciones de carácter mutualista y cooperativista, después de muy acaloradas sesiones, al término del congreso se lanzó un manifiesto en el cual se pedía: Instrucción para los obreros y educación obliga-

(8) José C. Valdéz. Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero Mexicano. Colección Cuadernos Obreros No. 20. Editorial C.E.H.S.M.O. México 1979, pág. 16

toria para los hijos de éstos, establecimiento de talleres artesanales, garantías sociales y políticas para los obreros, libertad de conciencia y de culto, nombramiento de procuradores para la defensa de los obreros, fijación del salario en toda la República por zonas y ramas de la industria, creación de exposiciones industriales, variación del tipo de jornal dependiendo de las necesidades de los obreros, atención directa al asunto de las huelgas, y mejoramiento de las condiciones de la mujer.

No obstante que el congreso fué el primer intento de formar una organización sindical a nivel nacional, que pudiese hacer frente al incipiente capitalismo mexicano, no pudo llegar más allá del manifiesto antes indicado, en virtud de las pugnas políticas existentes entre sus miembros, unos simpatizantes de Don Sebastián Lerdo de Tejada como el caso de Juan Mata Rivera, y otros partidarios del General Porfirio Díaz, debido a esto y tomando como pretexto la discusión de las credenciales de la delegación de "La Social", sociedad creada en un principio, con fines puramente filantrópicos y caritativos, y que al momento del desarrollo del congreso obrero adoptó matices netamente revolucionarios, en razón a que en su seno agrupaba en su mayoría a mujeres, algunos de los integrantes del "Congreso de Obreros de México", entre ellos, Juan Mata Rivera se opusieron a la intervención de "La Social", en el congreso, Rivera manifestaba: "Nuestras cuestiones no interesan a mujeres". (9)

(9) José C. Valdéz, Ob. cit. pág. 59.

Debido a lo anterior algunos delegados de diferentes sucursales del propio Círculo de Obreros dejaron de asistir a las sesiones del congreso, no obstante las excitativas que les fueron enviadas y las convocatorias publicadas en "El Socialista", a fin de que concurrieran.

En 1879 "El Gran Círculo de Obreros", se dividió debido a que algunos de sus miembros fueron acusados de ser agentes al servicio del Estado, ya que aceptaron un local por parte del gobierno, para establecer unas nuevas oficinas para "El Gran Círculo de Obreros", a pesar de esto el socialista convocó a un segundo congreso obrero que sería inaugurado en el mes de Enero de 1880, por Carmen Huerta, terminando por disolverse, debido a que varios de sus miembros le quisieron imponer posturas políticas tendientes a fortalecer la creciente burguesía Porfirista.

Paralelamente al desarrollo de "El Gran Círculo de Obreros" se desarrollaron tanto en la provincia, así como en la propia Ciudad de México, diferentes tipos de asociaciones, para ayuda personal de sus agremiados, configuradas como Mutualidades, cooperativas o confraternidades, formadas en su mayor parte por artesanos, carpinteros, sastres, etc. Funcionaban por medio de las aportaciones de sus socios, por lo que no tuvieron gran influencia en el movimiento obrero, debido al reducido número de obreros que podían gravar su salario, para pertenecer a éstas, aún así cabe mencionarlas ya que agruparon a un número considerable de trabajadores.

"En 1882 la Sociedad de Meseros "Unión y Concordia", -- contaba con dos mil socios, y, más tarde con 35,000. - Manejaban un total de 22,000 pesos y auxiliaba a unos 20 ó 25 miembros por día, ayudaba en cuestiones de enfermería, inhumación, pensiones, etc. La Sociedad "Esperanza" llegó a tener 1874 socias, prestaba servicios médicos y medicinas a los enfermos, 40 pesos a los familiares de cada socio que fenecía, etc. En Mayo de - 1904 se efectúa el Congreso Mutualista Obrero de México integrado por 30 asociaciones, Para 1906 tiene cuatrocientas veintiocho con ocho mil socios y un millón y medio de pesos de fondo". (10).

Con el ascenso de Porfirio Díaz al poder, se puso de manifiesto, una cruel represión por parte de su gobierno en contra de todo tipo de organización obrera, aplicando el código penal puesto en vigor por Don Benito Juárez, en el que prohibía cualquier actividad que tuviera como fin el aumentar o disminuir los salarios, llegando incluso en no más de una ocasión ha hacer -- uso del ejército.

A pesar de la represión por parte del General Díaz, para - con el movimiento obrero, el avance de las luchas en busca de - mejores condiciones de trabajo no se detuvo, en los primeros -- años de su gobierno se registraron gran cantidad de huelgas, --

(10) Severo Iglesias. Sindicalismo y Socialismo en México. Colección Enlace México 1970, Págs. 27 - 28

principalmente en el gremio textil que registro 75 huelgas, siguiéndole los ferrocarrileros con 60 huelgas, en las compañías cigarreras fueron 35 huelgas aproximadamente, y en las compañías mineras no menos de una docena de movimientos huelguísticos.

Esto se debió en gran parte a la influencia recibida, de los diferentes sindicatos norteamericanos, principalmente en el gremio textil y el ferrocarrilero.

Dentro de este período, no podemos hablar de la existencia de sindicatos, ya que el obrero carecía de la libertad de asociación, de acuerdo a la prohibición establecida en el Código Penal de don Benito Juárez, sin embargo, ya se pudo vislumbrar el anhelo de los trabajadores de organizarse en sindicatos, como fué el caso del "Gran Círculo de Obreros, el cual se organiza sobre bases de libertad, para afiliarse al mismo.

2.- El Movimiento Obrero en la Revolución de 1910.

Al llegar 1906, año de auge del porfiriato, "La Paz Social" reinaba en el país, las huelgas y los sindicatos obreros estaban prohibidos por Ley, la "Agitación" se castigaba con el ejército, los trabajos forzados en las plantaciones de Quintana Roo, la cárcel o la Ley fuga.

Bajo esta "Paz Social", sostenida en un ejército basado fundamentalmente en miembros reclutados por la leva, comenzó la agitación obrera, ante la cada vez más creciente explotación de los trabajadores. En la Población de Cananea, en el Estado de Chihuahua, había descontento entre los trabajadores de la Empresa "The Cananea Consolidated Copper Company", debido a que los trabajadores tenían que laborar jornadas de 10 horas consecutivas - casi en la obscuridad, con salarios de miseria y sobre todo, con el mal trato de los capataces en su mayoría norteamericanos.

El primero de Junio de 1906, fecha grabada con sangre en la Historia del Movimiento Obrero, los trabajadores bajo la dirección de Manuel M. Dieguez y Estéban B. Calderón, (Obreros de la misma compañía), iniciaron un movimiento de huelga, presentando a los Administradores de la empresa el siguiente pliego de peticiones:

"Memorándum"

1. Queda el pueblo declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19)
- II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el 75% de Mexicanos y el 25% de Extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo Mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá Derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes". (11).

Al ser rechazadas sus demandas por los Administradores de la empresa, por la tarde del mismo día, tres mil mineros del cobre, iniciaron ordenadamente una manifestación por todo el pueblo, conminando a sus compañeros a que se les unieran, ante la cada vez más creciente manifestación de los obreros de Cananea, los hermanos Metcalf, rociaron agua a los trabajadores, obteniendo por parte de éstos una lluvia de piedras, al generalizarse la

(11). Jesús Silva Herzog. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Ed. F.C.E., México 1962. pág. 53

la lucha el resultado fué 10 mineros muertos, así como los hermanos Metcalf.

Esto no podía ser permitido por el gobierno porfirista representado por el Gobernador del Estado, Rafael Izabal, quién -- acompañado del ejército, guardias locales y 275 Rangers Norteamericanos, al mando del Coronel Kosterlitsky, y traídos a petición del propio Gobernador, iniciaron la represión.

Al término de la lucha los obreros de Cananea se rindieron, ante las amenazas de enviarlos a combatir contra los Indios Yaquis, y más que nada por el Hambre. Los dirigentes del movimiento, Manuel M. Dieguez, Estéban B. Calderón y José María Ibarra, fueron condenados a 15 años de trabajos forzados en el penal de San Juan de Ulúa, de donde serían rescatados por la Revolución para convertirse en Militares de los Ejércitos Constitucionalistas.

Esta era la respuesta del Gobierno Porfirista a todo intento de lucha de la clase obrera en busca de mejores condiciones de trabajo, no comprendiendo que es más fuerte el hambre de un pueblo, tanto de Libertad, como de alimentos, que el contingente mejor armado, por lo que el Gobierno cavaba su propia tumba.

Posteriormente a siete meses de la Huelga de Cananea, en -- Río Blanco, se organiza "El Gran Círculo de Obreros Libres", estableciéndose círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, -- Oaxaca, y en el Distrito Federal, reconociendo al Círculo de -- Obreros de Río Blanco como centro director. Ante tal situación

las Asociaciones Patronales, por conducto del Centro Industrial de Puebla, dictan un reglamento, mediante el cual se prohibía -- la organización de los obreros, bajo la pena de ser despedidos -- del trabajo.

Los trabajadores por primera vez, en lugar de disolver sus organizaciones, hacen estallar huelgas y paros, ante tal situa-- ción interviene el Presidente Porfirio Díaz, a efecto de conci-- liar los intereses, de los trabajadores y de los patrones.

El 5 de Enero de 1907, Don Porfirio Díaz, dicta un Laudo -- Arbitral, en el que sujetaba a los trabajadores a los reglamen-- tos que dictaren los Administradores, o que se encontraran en vi gor antes del conflicto, así mismo dejaba a criterio de los patrones -- los aumentos salariales a los obreros, imponía a los trabajado-- res la obligación de portar una libreta en la que se anotaría -- la buena o mala conducta en el trabajo, siendo necesario presen-- tarla para conseguir un nuevo empleo, facultaba al patrón para -- imponer multas a los trabajadores por daños al material y a la -- maquinaria, y sobre todo, los obreros quedaban obligados a no pro mover huelgas.

El Laudo Arbitral dictado por Don Porfirio Díaz entraría en vigor a partir del día 7 de Enero de 1907. contrario a lo que es peraba el Gobierno del General Díaz, los obreros no reanudaron -- las labores, continuando con la huelga, ante tal circunstancia, los dependientes de la tienda de raya provocaron a los obreros, mismos que contestaron la agresión saqueando la tienda de raya y

y la casa de empeño, iniciando una marcha rumbo a la Ciudad de Orizaba, siendo interceptados por el 13°. Batallón del Ejército Federal, con el resultado de 200 obreros muertos.

El día 9 de Enero, en las afueras de la tienda de raya fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario respectivamente, de "El Gran Círculo de Obreros Libres", un periódico subvencionado por el General Díaz refiere: El nueve de Enero, Moreno y Juárez perdieron la vida en combate y la Autoridad Militar ordenó otras diez ejecuciones cuando la tropa descubrió en las cuevas cercanas objetos robados a las tiendas" (12).

Ante la cruel represión y las deportaciones de cientos de obreros, al Valle Nacional y a las calcinantes tierras de Quintana Roo, los obreros decidieron reanudar sus labores.

Las Huelgas de Río Blanco y Cananea, fueron organizadas por los obreros sin un plan de resistencia previo, y sin contar con un organismo sindical bien organizado que los aglutinara, en su lucha de intereses de clase lo que influiría en la radicalización definitiva, dentro de la clase obrera de la doctrina de los hermanos Flores Magón y El Partido Liberal organizado por Camilo Arriaga, quienes desde principios del siglo, habían tenido una gran actividad política en nuestro país, organizando Círculos --

(12) Tiempo de México, revista. Mayo 1901 - Enero 1907. No. 23. S.E.P. 8/XI/82.

Liberales, y publicando a partir de 1900 el periódico "Regeneración". Siendo objeto de una persecución constante se vieron - - obligados a expatriarse voluntariamente a los Estados Unidos. -- (No sin antes haber sido Huespedes de la cárcel de Belén), una - vez radicados en San Antonio Texas, reiniciaron la publicación - de su semanario "Regeneración", el cual circulaba clandestinamente en los hogares de los obreros mexicanos, debido a que su publicación estaba prohibida por el gobierno.

Pero el hecho más importante de los hermanos Flores Magón, sería el 1°. de Julio de 1906, cuando desde St. Louis Missouri, lanzan "El Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación". El Programa constaba de 52 puntos, en diversos capítulos denominados: Reformas Constitucionales, Mejoramiento y Fomento de la Instrucción, Extranjeros, Restricciones a los abusos del Clero Católico, Capital y Trabajo, Tierras, Impuestos, Los - Puntos Generales, así como una cláusula especial en la que se -- desconocía la deuda nacional.

En materia de trabajo el programa del Partido Liberal contenía puntos tan importantes como son: Jornada máxima de ocho horas, descanso dominical obligatorio, salario mínimo de un peso y mayor en las regiones de más alto costo de la vida, reglamentación del trabajo a domicilio y del servicio doméstico, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y abolición de las tiendas de raya. Muchos de estos postulados se verían plasmados en la Constitución de 1917.

Debido a su programa, y la posición abiertamente agresiva - que sustentaba, el Partido Liberal, fué constantemente persigui-- do, cabe recordar que intervino en los levantamientos de Coahuila, Yucatán y en Palomas Chihuahua, a diferencia del Partido Demócrata, encabezado por Don Francisco I. Madero, partido que era considerado por Porfirio Díaz como poco peligroso, a parte de -- ser un partido proveniente de la clase pequeño-burguesa.

Ahora bien, Francisco I. Madero, desde 1902 comenzó a se-- guir con interés las actividades del "Círculo Político Camilo -- Arriaga", Años más tarde publica su libro "La Sucesión Presiden-- cial", en el que reconoce la labor del General Díaz, y de su Go-- bierno, postulando, que el trabajador y el pueblo lo que necesi-- tan es Libertad para ejercer sus Derechos cívicos,dejando entre-- ver su clara posición pequeño-burguesa, tal y como lo manifiesta en su discurso ante los obreros textiles de Orizaba el 22 de Ma-- yo de 1910, decía:

"Del Gobierno no depende aumentaros el salario ni disminuir las horas de trabajo, y nosotros, que encarnamos vuestras aspiraciones no venimos a ofrecer tal cosa, porque no - es lo que vosotros deseáis; vosotros deseáis Libertad... y es bueno que en este momento, que en esta reunión tan - numerosa y netamente Democrática, demostréis al mundo en-- tero que vosotros no queréis pan, queréis únicamente Li-- bertad, porque Libertad os servirá para conquistar el - -

pan". (13).

De ahí que en el Plan de San Luis, en ningún momento se establecieran cuestiones inherentes a la reivindicación de la clase obrera, convirtiéndose en un plan netamente político, tendiente a derrocar al Gobierno en el poder y no al sistema imperante; Madero en el Plan de San Luis fechado el 15 de Octubre de 1910, declaraba nulas las elecciones en las que había resultado reelecto el General Porfirio Díaz, adoptaba como principio la "No Reelección", y por último conminaba al pueblo a tomar las armas para derrocar a la dictadura en el poder.

Más sin embargo la importancia de Francisco I. Madero radica, en que fué el único que políticamente logró llegar a las masas, lográndolas encauzar hacia una Revolución, cuyo propósito era el de derrocar a la plutocracia en el poder, no obstante no haber postulado cambios sociales, en favor de los obreros, como lo refiere el maestro Euquerio Guerrero: "La Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que rodeaban y que le habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del Señor Madero, ni de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero". (14).

Por lo que al asumir el poder Don Francisco I. Madero, la

(13) Jesús Silva Herzog. ob. cit. págs. 144-145

(14) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 11a. Ed. México 1980, págs. 22-23

situación del obrero no mejoró, debido a que los fines que lo mo
vían eran políticos y no sociales, así como a la corriente peque
ño-burguesa que lo orillaba a sustentar una continuidad del ré-
gimen de Díaz, esto último en razón a que conservó la mayor par-
te del gabinete Porfirista, entre ellos al General Victoriano --
Huerta, que tiempo después lo mandaría asesinar.

Mientras tanto el 19 de mayo de 1911, nace la Confederación
Tipográfica de México, a instancias de Amadeo Torres, tipografis-
ta, llegando a agrupar semanalmente de 15 a 20 socios, por lo --
que cambia su nombre al de "Confederación Nacional de Artes Grá-
ficas", es tal su importancia que no solo llegó a abarcar al gre
mio de las artes gráficas, sino que lleva a organizarse a los za
pateros, sastres, panaderos, músicos, carpinteros y muchos gre-
mios más, esta agrupación funcionó como asociación de carácter -
mutualista, motivo por el que el 26 de Diciembre de 1911, desapa-
rece para dar paso al sindicalismo organizado.

Al mismo tiempo del nacimiento de diversas agrupaciones, y
ante la excitativa del Partido Liberal, que recomendaba a los -
obreros una lucha abierta en contra de Maderistas, Reyistas, --
Científicos y toda corriente contraria a los intereses del prole-
tariado, Madero ante el miedo a desquiciamiento total, se ve --
obligado a crear el "Departamento del Trabajo", así como una ca-
ja de préstamos para obreros, tratando de contener con ésto las
crecientes protestas de los obreros al no resolverse sus proble-
mas.

Para Noviembre de 1911, se forma "La Unión de Canteros Mexicanos", por iniciativa del Español Juan Francisco Moncaleano, quién a su vez pretendía fundar en México la Escuela Racionalista, debido al peligro que representaba Moncaleano, Madero ordena al Procurador de Justicia su detención y deportación a las Islas Canarias, con lo que se frustra la fundación de la Escuela Racionalista, pero quedan las simientes para la fundación de lo que sería la "Casa del Obrero Mundial".

Por otro lado a principios de 1912 se intenta agrupar el Partido Socialista, proyecto que fracasó debido al enfrentamiento entre las dos corrientes que lo quisieron fundar, la Liberal Progresista y la Anarquista, esta última sostenía estrechas relaciones con los Hermanos Flores Magón, ante el fallido intento de formar el Partido Socialista, la corriente Anarquista forma un grupo denominado "Luz", de tendencias Anarquistas.

El 7 de Septiembre de 1912, fueron encarcelados los principales dirigentes de la "Unión de Canteros", durando detenidos -- hasta el día 17 del mismo mes, una vez puestos en libertad, se reunieron con el grupo Anarquista "Luz", con miembros de la fábrica textil "Linera", con las organizaciones de sastres y conductores de carruajes, en el local que se destinaría a la Escuela Racionalista, a efecto de discutir la situación que prevalecía a raíz de la expulsión de Moncaleano, dentro de éstas discusiones se acordó destinar el local para la creación de la "Casa del Obrero".

Así el 22 de Septiembre de 1912, con un mítin de orienta--

ción, se inaugura la "Casa del Obrero", no como una agrupación propiamente sindical, sin programa de acción previo, "Funcionó simple y sencillamente como centro de divulgación doctrinario de ideas avanzadas; su nombre original fué así: Casa del Obrero". (15).

Una vez establecida la "Casa del Obrero", tuvo un éxito rotundo, tomando matices de organización sindical, debido a las influencias de Jesús Sarabia y Antonio I. Villarreal, miembros del partido liberal, iniciando una lucha de clases en contra del capitalismo, buscando arrancarle las reivindicaciones necesarias para la subsistencia del obrero, no obstante las constantes embestidas de la burguesía, ya sea llamada Gobierno o clero, éste último incluso llegó a amenazar con la excomuni6n de todo aquel trabajador que ingresara a la Casa del Obrero.

A principios de 1913, con motivo de la proximidad del aniversario de los mártires de Chicago, se citó a una asamblea, en la cual se acordó que a partir del 1º. de Mayo de ese año a la "Casa del Obrero", se le agregarfa la palabra "Mundial", en homenaje a la Internacionalización de la lucha del proletariado y de los mártires de Chicago, y en segundo lugar se acordó adoptar la bandera Anarcosindicalista Roja y Negra, como emblema de la lucha del proletariado en la conquista de sus derechos.

(15). Luis Araiza. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo III. Ed. Casa del Obrero Mundial 2a. Ed. México 1975. pág. 17

Así nació formalmente a partir del 1°. de Mayo de 1913, -- una organización sindical a nivel nacional para la defensa y -- conquista de los derechos del trabajador. Hecho que se patentizó en la primera conmemoración del 1°. de Mayo en México, en la cual la "Casa del Obrero Mundial", logró reunir un contingente de 35 mil obreros, que portaban pancartas pidiendo: jornada de ocho horas, aumento de salarios, lo que constituyó un claro desafío de la "Casa del Obrero Mundial", al gobierno de Victoriano Huerta.

Victoriano Huerta ante el claro desafío, ordena el cierre de la "Casa del Obrero Mundial", que opta por una posición pasiva, laborando clandestinamente, a fines de 1913, lanza un manifiesto en el cual expresa su negativa a las armas y su apoliticismo: -- "La Casa del Obrero Mundial, fiel a sus principios y a sus tradiciones sindicalistas, declara que no hace ni hara política. -- Siempre hemos sostenido desde la tribuna, el folleto y el periódico, que sólo el esfuerzo colectivo de los trabajadores en el seno de los sindicatos de oficio, podrá acercarnos paulatinamente pero seguramente a la manumisión deseada". (16).

Para estas fechas, Venustiano Carranza ya había lanzado -- "El Plan de Guadalupe", con el fin de derrocar al Gobierno de -- Victoriano Huerta, generalizándose la lucha, en el Norte el -- Ejército Constitucionalista con Venustiano Carranza y Alvaro --

(16). José Nancisidor. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Colección Cuadernos Obreros No. 10. Ed. Popular de los Trabajadores, México 1976. pág. 55

Obregón al mando, y la División del Norte comandada por Francisco Villa, al sur el Ejército campesino de Emiliano Zapata. Los primeros en busca del poder político y la dirección rectora de la Revolución Mexicana, el segundo en busca del reparto de tierras a los campesinos, sin que ninguno se ocupara de aglutinar al movimiento obrero.

Los primeros en darse cuenta de la importancia que adquiría el movimiento obrero, fueron Venustiano Carranza y Alvaro Obregón, desplegando sus argucias políticas a efecto de que el movimiento obrero se integrara a la Revolución, bajo las promesas de que al triunfo de la Revolución se dictarían leyes para mejorar la condición de los obreros, imponen a la "Casa del Obrero Mundial", la firma del "Pacto de Veracruz", el 17 de Febrero de 1915, mediante el cual la "Casa del Obrero Mundial", se obligaba a tomar las armas para defender al Gobierno Constitucionalista, creándose así los llamados "Batallones Rojos", a la firma del Pacto de Veracruz, la Casa del Obrero Mundial manifiesta:

"Los Obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento innecesario de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarecer las poblaciones que están en poder del Go-

bierno Constitucionalista, ya para combatir la reacción".
(17).

La Casa del Obrero Mundial, toma las armas en contra de -- Victoriano Huerta primeramente, y después serían lanzados en -- contra de Villa y Zapata a raíz de la división de las fuerzas - Revolucionarias en la Convención de Aguascalientes, reunida des de el 14 de Octubre de 1914, por propia iniciativa del mismo -- Carranza, con la finalidad de unificar los alcances y finalida- des transformadoras del Movimiento Revolucionario de 1910. De esta convención surgió un "Proyecto de Reformas Sociales", en - el que se contemplaban reformas, en materia agraria, sociales - en materia Familiar, en cuanto a la materia obrera proponía que se dictaran leyes sobre Accidentes de Trabajo, reglamentación - de la jornada máxima de ocho horas y medidas sobre seguridad e higiene, en cuanto al derecho de asociación establecía:

"Artículo 7°.- Reconocer personalidad Jurídica a las -- Uniones y Sociedades de Obreros, para que los Empresa-- rios, Capitalistas y patrones tengan que tratar con - - fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores y no con el operario aislado e indefenso".

"Artículo 8°.- Dar garantías a los trabajadores, recono- ciéndoles el derecho de huelga y el de boicotaje".(18).

(17). José Nancisidor. ob. cit. pág. 55

(18) Daniel Moreno. Raíces Ideológicas de la Constitución de 1917. Colección Metropolitana No. 19, Ed . D.D.F. 2a. Ed. México, 1973. pág. 126.

La convención de Aguascalientes, por sí misma era la cristalización de todos los ideales de los caudillos verdaderamente revolucionarios y de las clases proletarias del país, lo cual no podía ser admitido por la Revolución pequeño-burguesa representada por Carranza, que al no aceptar reconocer el Plan de Ayala de Emiliano Zapata, ni aceptar modificar el Plan de Guadalupe, en los términos que Villa proponía contemplando reformas Sociales, propició el distanciamiento entre las fuerzas revolucionarias y la disolución de la Convención de Aguascalientes.

Al mismo tiempo dentro del bando de Venustiano Carranza empezaban a propiciar serias discrepancias entre, éste y sus partidarios, debido a que algunos Generales en contra de sus ordenes dictaban y ponían en vigor leyes en favor de los campesinos y obreros, entre otras: Las puestas en vigor por el General Alvarado en 1915, en Yucatán, en materia agraria obrera y de educación, en el Estado de Veracruz, Agustín Millán el 6 de Octubre de 1915, reconoce personalidad a las Asociaciones Obreras. El mismo General Obregón el 9 de Abril de 1915, en la toma de Celaya decreta un aumento en el salario mínimo de los jornaleros de 75 centavos y un aumento en la ración de cereal del 25%, aplicándose en los Estados de Querétaro, Hidalgo y Guanajuato, extendiéndose a las plazas que fueran ocupadas por el Ejército Constitucionalista.

Mientras que en la provincia, se daban toda clase de facilidades al obrero para su organización, en la Ciudad de México, Venustiano Carranza arremetía en contra de los obreros, primera-

mente licencia a los "Batallones Rojos", y luego pone en vigor la Ley del 25 de Enero de 1862, dictada por Don Benito Juárez -- contra los que ayudaban a los Franceses, ampliándola contra -- obreros que incitacen o propiciaran o concurrieran a las asam-- bleas que tuvieran como objeto la suspensión de labores en las Empresas, en virtud de la Huelga de los Electricistas del 31 de Julio de 1916, en la que pedían que su salario les fuera cubierto en oro debido a la depreciación de la moneda como consecuen-- cia de las constantes incursiones de Villistas y Zapatistas, Venustiano Carranza manda encarcelar a los principales dirigentes del movimiento huelguístico, ordenando que fueran ocupados militarmente los locales del Sindicato de Electricistas, la Casa -- del Obrero Mundial, el de la Unión de Empleados de Restaurantes, y las oficinas del periódico Acción Mundial, así como las plan-- tas eléctricas de Nonoalco, Necaxa e Indianilla.

Ante esto, crece el descontento popular de nueva cuenta -- por lo que Carranza, para evitar una nueva lucha armada convoca a elecciones para diputados, que se reunirían en Congreso Cons-- tituyente a partir del 1°. de Diciembre de 1916.

Venustiano Carranza, presentó ante el Congreso Constituyente un proyecto de Constitución, de características netamente -- conservadoras, que carecía de una falta de decisión revolucionaria para tratar de solucionar los problemas sociales, por los -- que los campesinos y obreros habían tomado las armas en la Revolución de 1910. Más sin en cambio los Constituyentes, en su mayoría de tendencias radicales, redactarían una Constitución que

sería el fruto auténtico de las aspiraciones del Revolucionario que busca un cambio social definitivo.

Por último, dentro de este período podemos señalar que el movimiento obrero generado en nuestro país como consecuencia de las huelgas de Cananea y Río Blanco, y apoyado en la doctrina del partido liberal, de los hermanos Flores Magón, y concretado en la creación de la "Casa del Obrero Mundial", no conocía de otra palabra que la de libertad del obrero en cuanto a sus tendencias tanto políticas como sindicales.

3.- El Movimiento Obrero posterior a la Constitución de 1917.

Al triunfo de la Revolución Mexicana, "La Casa del Obrero Mundial", ya se había disuelto, como consecuencia de la represión desatada por Don Venustiano Carranza en contra de la huelga de los trabajadores electricistas de 1916, quedando los obreros, sin una central obrera que los agrupara en la busca del cumplimiento de los Derechos conquistados en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, y a merced de los Estados de la Federación la reglamentación y aplicación de las normas protectoras de los trabajadores.

Pocas fueron las legislaciones estatales que se preocuparon, porque se diera debido cumplimiento a los derechos del trabajador, entre ellas se encuentra la legislatura del Estado de Coahuila, que mediante un decreto publicado el 22 de Marzo de 1918, autorizó al Ejecutivo Estatal, a realizar un Congreso Obrero, cuyo objetivo sería estudiar los problemas que aquejaban a los obreros.

En este Congreso Obrero el 1º. de Mayo de 1918, se decide formar la "Confederación Regional Obrera Mexicana", C.R.O.M., con intervención de los Sindicatos de Trabajadores Electricistas, Textiles, de las Artes Gráficas, Mineros, fundidores del Hierro y Acero, del Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, de Obreros de la Construcción, eligiendo a Luis N. Morones del Sindicato de Electricistas, para ocupar el puesto de Secretario General.

La idea central de la C.R.O.M., en sus inicios consistía en impulsar la lucha de clases, y para tal objetivo se debía organizar a los obreros en forma de Sindicatos; Néstor de Buen ha resumido los fines de la C.R.O.M., en los siguientes términos: "Consistían en lograr una mejor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra, se declaró apolítica pero no antipolítica... y ofreció su ayuda al gobierno, con la advertencia de que de no contar con el gobierno, los trabajadores resolverían por sí mismos sus propios problemas". (19).

Así mismo estaba en contra de la Internacionalización del movimiento obrero, postulaba que el frente proletario Internacional sólo podría lograrse mediante el respeto de las tácticas de lucha individuales en cada país, no obstante su postulado, se une a la "Panamerican Federation of Labor", dirigida por Samuel Gompers, por lo que la "Federación de Obreros de Tampico" se le separa.

Desde sus inicios la C.R.O.M., se pliega a las ordenes de Alvaro Obregón, y bajo los auspicios de este funda "El Partido Laborista Mexicano", que sirviendo como una extensión de la C.R.O.M., controlaría las fuerzas políticas en la década de 1920 a 1930.

(19). Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa 5a. Ed. México 1984. págs. 334-335

A tal grado llega su colaboracionismo con los líderes revolucionarios, que para 1924, en su VI Convención la C.R.O.M., declara al candidato a la Presidencia Plutarco Elías Calles, como su presidente honorario, manifestando: "La Convención facultada al Comité Central para disponer de todas las fuerzas de nuestra organización en la forma que juzgue conveniente, cuando las circunstancias lo requieran, en defensa de los intereses del --proletariado mexicano y en sus relaciones con el Gobierno Socialista que presidirá el compañero Calles". (20).

Paralelamente al desarrollo de la C.R.O.M., se fundaron en México dos centrales obreras más, una era la "Confederación Nacional Católica del Trabajo", que surge del Congreso Católico de Guadalajara, celebrado en marzo de 1922, esta central obrera estaba patrocinada por la Iglesia Católica y consecuentemente recomendaba a los obreros: "Pobres amad vuestra condición humilde y vuestro trabajo; poned vuestras miradas en el cielo; allí esta la verdadera riqueza. Una sola cosa pido a los ricos amor, a los pobres resignación". (21).

Esta central obrera no tendría grandes repercusiones debido a la guerra cristera, desintegrándose en 1926, año en el que contaba con 353 agrupaciones y 80 000 afiliados.

La otra central obrera fué la "Confederación General de Tra

(20) Nancisidor José, ob. cit. pág. 95.

(21) Idem. pág. 86.

bajadores" C.G.T., nació oficialmente el 22 de febrero de 1921, agrupándose en su seno los sectores sobrevivientes de la "Casa del Obrero Mundial", con ideas anarcosindicalistas, así como el recién creado Partido Comunista, aunque este tiempo después se separó debido a las luchas internas de los dos sectores que la formaban, por lo que a partir de su Primer Congreso predominaron las ideas anarcosindicalistas definiendo su postura de la siguiente manera: "La Confederación General de Trabajadores, no es organización política: es rebelde, antiestatal y libertaria. No predica la paz y la armonía entre lobos y ovejas, esto es, entre verdugos y víctimas, entre explotadores y explotados, entre capitalistas y obreros. No se engaña así misma y miente a nadie. Comprende el momento histórico por el que atraviesa el proletariado y no puede ni siquiera arrodillarse ante los hombres poderosos que sostienen el presente sistema desnaturalizado". (22).

Aunque llegó a agrupar a 80 000 trabajadores Sindicalizados, la C.G.T., nunca pudo frenar el creciente poderío de la C.R.O.M., que aunque debido a la constante deserción en sus filas no disminuía su poder político, y para evitar que sus afiliados continuaran separándosele, comenzó a desarrollar desde 1923, una campaña a efecto de que en los Contratos Colectivos de Trabajo se estipulara una Cláusula de Ingreso Exclusivo a las Empresas que controlaba, y en favor de los trabajadores sindicalizados.

(22). José Luis Reyna y Marcelo Miquet. Introducción a la Historia de las Organizaciones Obreras en México. Ed. Colegio de México, México 1976. pág. 14

zados, consiguiéndolo por fin en la "Convención Textil", celebrada en 1927, con lo que evito una mayor desbandada en sus filas hacia Sindicatos Anarquistas de la C.G.T., llegando a adquirir tal fuerza que se considera, que para 1928-29 agrupaba a 2 250 000 trabajadores en sus filas.

Tal era el poderio alcanzado por la C.R.O.M., y sus líderes, que para la campaña electoral correspondiente al período presidencial de 1928 a 1932, la C.R.O.M., mediante el Partido Laborista Mexicano, intento proponer como candidato a la presidencia de la República a su Secretario General Luis N. Morores, poniéndose en franca oposición a los intereses de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles.

Ante el total desafio del líder cromista, Alvaro Obregón y Calles, tratan de neutralizarlo, debilitándose la vinculación que existía entre el gobierno y la C.R.O.M., originándose una crisis política entre los caudillos revolucionarios, debido a que Obregón perseguía su reelección como Presidente de la República, ante la franca oposición de Plutarco Elías Calles y de la C.R.O.M.

El 17 de Julio de 1928, ya siendo Presidente electo Alvaro Obregón, es asesinado, quedando Calles al mando de la Nación, nombrando como Presidente Provisional a Emilio Portes Gil, y desatando una encarnizada lucha contra la C.R.O.M., por medio de la C.G.T., y diversos sectores comunistas, éstos últimos se habían integrado a la "Confederación Sindical Unitaria de Méxi-

co", situación por la que Luis N. Morones se ve obligado a renunciar a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, puesto que le había sido otorgado por Calles.

El Período Obregón-Calles, se caracterizó por una franca oposición entre los dos tipos de Sindicatos existentes, los Amarillos; "Moderados y ortodoxos, politizados y leales al gobierno que utilizaban como bandera la Nacional", representados por la C.R.O.M., y los Sindicatos Rojos de tendencias comunistas, entre los que se encontraba la C.G.T., para los cuales, "el Estado representaba los intereses, de la burguesía y constituía el brazo autoritario y armado de la explotación capitalista". (23).

Con la finalidad de frenar a la C.R.O.M., y de neutralizar al Partido Laborista Mexicano, y consecuentemente a su líder, el General Calles organiza en marzo de 1929, al Partido Nacional Revolucionario, que inmediatamente afilia a algunos de los Sindicatos que se le separan a la C.R.O.M., trazándose una nueva línea de colaboracionismo entre el gobierno y los dirigentes de una gran parte del movimiento obrero organizado.

En ese mismo año se desencadena una gran movilización de Sindicatos, en torno a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, que hasta 1929, había quedado sujeto a que los Estados de la Federa-

(23) Néstor de Buen Lozano.- ob. cit. pág. 336

ción legislaran en la materia de trabajo.

Por su parte la C.R.O.M., buscando recuperar la fuerza perdida, comienza a movilizarse, para el efecto de que en la Ley Federal del Trabajo se otorgará lícitud a las Cláusulas de Exclusión establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, - mismas que le permitirían un mayor control de sus afiliados, -- así el 28 de Agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo, conteniendo en su Artículo 39 las Cláusulas de Ingreso Exclusivo o Cláusulas de Admisión, definiéndolas así: "Artículo 49".- La Cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo. Esta - Cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en favor de los Sindicatos, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato Contratante y -- que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el Contrato".

Así mismo la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 236 establecía el derecho de los Sindicatos a la Cláusula de Exclusión, en los siguientes términos: "Los Sindicatos de Trabajadores tienen Derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos en el Sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la Cláusula de Exclusión".

Una vez promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, y - aprobadas las cláusulas de exclusión los Sindicatos contaban -- con un arma eficaz, para arrojarse de su seno a los trabajadores

que no estuvieran acordes con la política mediatizadora de sus líderes, así como permitían a los Sindicatos crear un monopolio sobre los centros de trabajo, convirtiéndolos en Instrumentos de poder para conseguir sus fines políticos, íntimamente ligados al gobierno, Rosendo Salazar se refiere así a las cláusulas de exclusión: "El Sindicato será un tirano, cuando la cláusula de exclusión sea usada en todo su alcance pues el Sindicalizado no podrá alzar su voz hacia sus líderes". (24)

Contrario a lo que esperaba la C.R.O.M., después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, se inicia su desmembramiento, dividiéndose en dos bandos, el de la C.R.O.M., "Auténtica" bajo el liderazgo de Luis N. Morones y el de la C.R.O.M., -- "Depurada", con Lombardo Toledano al frente, ésta última se integraría tiempo después a la "Confederación de Trabajadores de -- México". C.T.M.

El panorama del Sindicalismo en México para 1933 era el siguiente: Existían registradas 57 Federaciones, 13 Confederaciones y 2 781 sindicatos con 366 935 miembros, muchos de los cuales pasarían a formar parte de la "Confederación General de Obreros y Campesinos de México", constituida en ese mismo año, y de la cual Vicente Lombardo Toledano ocupó la Secretaría General, esta central se autodefinía de la siguiente manera: "La C.G.O. C.M., sólo sigue el camino de las Izquierdas. Estamos en el lu-

(24) Rosendo Salazar. Historia de la Lucha Proletaria de México 1930-1936. Ed. Avante. México 1938. pág. 52

gar en que los caminos se cruzan; de un lado están los reaccionarios y los caducos y del otro la falange que lucha contra el régimen burgués". (25).

En 1934, al ocupar el General Lázaro Cárdenas la Presidencia de la República, éste efectúa una alianza con el movimiento obrero organizado, por medio del "Comité Nacional de Defensa -- Proletaria", integrado por la "Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México", por la C.G.O.C.M. El -- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, el Sindicato de Trabajadores -- Electricistas y otros Sindicatos más pequeños.

Una vez realizada esta alianza el General Calles tiene que salir exiliado, debido a la crisis política que había originado, al pretender manipular a Lázaro Cárdenas.

El Gobierno del General Lázaro Cárdenas, se caracterizó -- por un apoyo total a las clases populares, lo que creó un clima propicio para que el 29 de Febrero de 1936 durante el segundo -- congreso de la C.G.O.C.M., ésta decidiera disolverse, para dar paso a la creación de la "Confederación de Trabajadores de México", C.T.M., aglutinando a los principales Sindicatos del -- país, como eran: La Cámara Nacional de Trabajo, el Sindicato --

(25) Rosendo Salazar. ob. cit. pág. 94

de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores - Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato - Mexicano de Electricistas, la Alianza de Uniones y Sindicatos - de Artes Gráficas y la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías; nombran como Secretario General a Vicente -- Lombardo Toledano, quien en su toma de posesión, caracterizaba la situación del país en 3 factores: "Propiedad privada de los medios de producción controlada por una minoría; clase trabajadora sujeta a un régimen de salarios de hambre y no intervención del trabajador en la dirección del proceso económico y como consecuencia, el poder social verdadero en manos de la Burguesía". (26)

Al constituirse la C.T.M., declara como premisa fundamental, la lucha contra el Imperialismo y contra la estructura semifeudal del país, así como una lucha abierta para conseguir el respeto al Derecho de Huelga y mejores reivindicaciones a la -- clase obrera; adopta como lema: "POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES" aunque sostenía en su declaración de principios una posición -- muy radical no abandono el colaboracionismo heredado de las anteriores centrales obreras, al que Lombardo Toledano definía como "Coincidencia de opiniones con el Estado".

Al iniciarse la C.T.M., contaba con un contingente de - - 200 000 afiliados, número que se vería aumentado a 480 000 para -----

(26) Víctor Alba. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Ed. Libreros Unidos Mexicanos, México, 1964. pág. 448.

1937, llegando a agrupar a más de un millón de afiliados para 1940. Sin embargo, no obstante la fuerza que tomó la C.T.M., en sus inicios, esta se vería menguada al separarse los Sindicatos de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos, el de Ferrocarrileros, y el de Electricistas, éste último se separó debido a la falta de apoyo de la central obrera al inicio de una Huelga.

Otra de las grandes pérdidas que sufre la C.T.M., en sus inicios es la del Sector Campesino, al crearse la "Confederación Nacional Campesina", con lo que se puso fin al programa de los dirigentes laborales, que perseguían la unificación del sector obrero con el campesino, así mismo al nacer la C.N.C., se consolidó la integración del Partido Revolucionario Mexicano, antecesor del hoy Partido Revolucionario Institucional, P.R.I., que se integró por los siguientes sectores: A) El Obrero, -- B) El Campesino y C) El Popular.

Uno de los más importantes cambios en el desarrollo del movimiento obrero, y, a la vez nefastos, que vendría a dar al traste con todos los ideales programados por la C.T.M., en sus inicios, se presentaría en las elecciones para Secretario General en 1941, donde aparece Fidel Velázquez, como único candidato, llegando a ocupar la Secretaría General de esta central obrera hasta la actualidad, con una breve interrupción de 1947 a 1952, en que la ocupa Fernando Amilpa.

A partir del liderazgo de Fidel Velázquez se produce un retroceso en las conquistas del movimiento obrero organizado,-

aunque no pudo controlar completamente a las demás centrales -- obreras existentes, si llegó a influir en ellas de tal manera - que en 1942, se firma el "Pacto de Unidad Obrera", con intervención de la C.R.O.M., de la C.G.T., del Sindicato Mexicano de -- Electricistas, y dos centrales obreras más, la Confederación de Obreros y Campesinos de México y la Confederación Proletaria Nacional, este pacto de unidad obrera, tenía por objetivo controlar y minimizar el conflicto obrero y sus demandas, debido a la crisis mundial originada por la Segunda Guerra Mundial.

Una vez terminado el Conflicto Mundial, en 1945, se inicia en México la era de la industrialización, a la vez que el Movimiento Obrero Organizado, representado en su gran mayoría por - la C.T.M., se ve traicionado, al firmarse entre esta central -- obrera y la "Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, CANACINTRA, "El Pacto Obrero-Patronal", cuyo objetivo -- era el de impulsar el crecimiento económico del país, a costa - del sacrificio de las demandas obreras, Lombardo Toledano se refirió así a la firma del Pacto Obrero Patronal: "Nos propone-- mos respetar los intereses creados porque somos partidarios de la propiedad privada - oigase bien - porque somos partidarios - de la propiedad privada- en esta etapa histórica que México vive; y sobre este respeto de la propiedad privada que garantizan la Constitución de la República y las leyes que de ella derivan o emanen, se ha de levantar la Estructura Económica progresista de nuestro país". (26)

(26) Víctor Alba. ob. cit. pág. 449.

Ahora bien la C.T.M., había cambiado su brújula, orientada en un principio por una franca lucha contra el Imperialismo, -- por una nueva dirección encaminada a marchar de la mano con el capitalismo, con la consecuente congelación de demandas obreras, bajo este marco, dentro de la dirección de la C.T.M., se lleva a cabo una fracturación, al enfrentarse en las elecciones para Secretario General de 1947, las dos fracciones que la integraban por un lado el grupo de Lombardo Toledano, que buscaba recuperar el liderazgo perdido en 1941, y por el otro lado el grupo de Fidel Velázquez y Fernando Amilpa, éstos últimos, al ganar las elecciones, expulsan de la C.T.M., a Lombardo Toledano, e inmediatamente cambian el lema de: "Por una Sociedad sin Clases", -- por el de: "POR LA EMANCIPACION DE MEXICO"; más acorde con el pacto-obrero patronal firmado en 1945, Néstor de Buen, a definido el Sindicalismo de Fidel Velázquez y su grupo en los siguientes términos: "Hacen del Sindicalismo político su bandera, y -- prestan su adhesión incondicional al presidente en turno, a cambio de posiciones políticas y otras ventajas transformando a la C.T.M., en muchos de los casos, en una gran fábrica de Contratos Colectivos de Trabajo a gusto de los patrones. La Cláusula de Exclusión se convierte en arma patronal". (27).

Una vez fuera de la C.T.M., en marzo de 1948, Lombardo Toledano, intenta formar la "Alianza Obrero Campesina Mexicana", fir

(27) Néstor de Buen Lozano.- ob. cit. pág. 345.

mando un pacto con la "Central Unica de Trabajadores", de Luis Gómez Z. y Valentín Campa, la importancia de ésta última radicaba en que agrupaba entre otros al Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, al Sindicato de Mineros, así como al de Petroleros, que se habían separado de la C.T.M., esta alianza no se llevo a cabo debido a la presión ejercida por el Presidente Miguel Alemán sobre la C.U.T., ante esto Lombardo Toledano, no se desanima y forma la "Unión General de Obreros y Campesinos de México", ésta última subsiste hasta la fecha agrupando principalmente a campesinos.

Por otro lado dentro de la C.T.M., en 1950, se inicia una depuración en su seno, de todos los elementos izquierdistas, que pudieran obstaculizar el proyecto que se gestaba, caracterizado por el rápido crecimiento económico, y la escasa redistribución del Ingreso, originándose el calificativo de "Charros -- Sindicales", para todos aquellos líderes que vendían las demandas obreras.

Mientras que la C.T.M., se encontraba ocupada en la depuración de sus filas, el 30 de abril de 1952, se constituye otra de las grandes Centrales Obreras, que aún subsisten hasta nuestros días; "La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos", C.R.O.C., formada con los vestigios de la C.U.T., y de la Confederación Proletaria Nacional constituidas en 1942, a pesar de ser menor en número como en poderio que la C.T.M., ésta última no vió con buenos ojos el nacimiento de la C.R.O.C., debido a que desde su nacimiento se afilió al Partido Revolucionaria--

rio Institucional.

No obstante el control sobre la clase trabajadora, ejercido por la C.T.M., ésta última no cesaba en su empeño de unificar al movimiento obrero, en una central única, y poner a la clase obrera a disposición incondicional del Estado, es así como en 1955 organiza el "Bloque de Unidad Obrera, integrado entre otros por la propia C.T.M., la C.R.O.M., la C.G.T., la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, los Trabajadores Ferrocarrileros, etc., este Bloque sería el antecedente inmediato del Congreso del Trabajo.

Paralelamente al desarrollo del B.U.O., en los años de 1958-59, se organiza la "Central Nacional de Trabajadores que aglutinaria a los Sindicatos que no se encontraban dentro del B.U.O., entre otros los pertenecientes a la C.R.O.C., y a la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, esta central desaparece en 1966, para pasar a formar parte del Congreso del Trabajo.

"El Congreso del Trabajo", se constituye formalmente el 18 de Febrero de 1966, agrupando hasta la fecha a 8 Centrales Obreras, como son: la C.T.M., la C.R.O.M., la C.G.T., la C.O.R., La C.R.O.C., etc.; 7 Federaciones, 16 Sindicatos y Asociaciones Nacionales al Congreso del Trabajo se le ha definido de la siguiente manera: "El Congreso del Trabajo no es propiamente una Organización Sindical, es más bien una agrupación que intenta unificar organizaciones de trabajadores con intereses distintos y definir y coordinar políticas laborales comunes para el conjunto de los --

trabajadores asalariados organizados del país". (28)

De lo anterior podemos definir como función primordial del Congreso del Trabajo, la de instaurar una política laboral única dentro del movimiento obrero, en muchas ocasiones plegada a los intereses del Estado, y así mismo asegurar por parte del -- Estado, el control del movimiento obrero organizado de México.

Son pocos los Sindicatos que han logrado sustraerse a la - política Conciliadora del Congreso del Trabajo, así encontramos que el panorama sindical en la presente década es el siguiente: existen registrados tanto a nivel local como de competencia federal aproximadamente 9 434 Sindicatos, de los cuales 7 733 pertenecen al Congreso del Trabajo, bajo la dirección de las diversas centrales obreras que lo integran; 1 021 Sindicatos Independientes, esto es ajenos al Congreso del Trabajo y de tendencias izquierdistas; 1 788 Sindicatos no especificados en cuanto a -- sus tendencias excluyéndose a los Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentados por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

 (28) César Sarzuela y Ricardo Peña. La Estructura del Congreso del Trabajo. Colección Obras de Economía. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1980. pág. 102.

4.- El Artículo 123 Constitucional.

La Constitución de 1857, como ya señalamos con anterioridad, no obstante que consagró el Derecho a la Libertad del Trabajo, no pudo estipular mayores Derechos en favor de la clase trabajadora, debido a la Doctrina Liberalista que imperaba en la época, y que se extendió hasta la dictadura de Don Porfirio Díaz, por lo que los jornaleros mexicanos reclamaban y con justa razón que se les reivindicara en los Derechos más elementales para su subsistencia, prueba de ello fué cuando alzaron su protesta en las Huelgas de Pinos Altos Chihuahua, Cananea, Río Blanco, así como al integrar los "Batallones Rojos, para luchar al lado del Ejército Constitucionalista, y con su sangre regar los campos de batalla, en busca de que al triunfo de la Revolución Mexicana, se les otorgaran las Leyes Justas prometidas por Don Venustiano Carranza en el Pacto de Veracruz.

Cabe señalar la forma en que se inició, la idea de convocar a un Congreso Constituyente que reformara la Carta Magna de 1857, dentro de este acontecimiento debieron concurrir varios factores, para que el primer jefe de la nación expidiera el Decreto del 19 de Septiembre de 1916, uno de ellos, entre los más importantes fué la huelga de Tranviarios llevada a cabo en 1916, y que se extendió a diversos sectores de la Industria; otro de los factores que había de intervenir para que Carranza convocara al Congreso Constituyente, fué el fracaso de la Convención de Aguascalientes, esto influiría, debido a que los grupos revolucionarios que la integraron, tanto como Villistas y

Zapatistas, al término de la Convención retornaron a lado de -- sus tropas, con la idea de continuar buscando las reformas so-- ciales por las que habían luchado.

Así surgió la propaganda en favor de un Nuevo Congreso - - Constituyente, que reformara la Constitución de 1857, entre - - otros autores de esa propaganda figuraron Manuel Aguirre Berlanga, con sus artículos llamados: "Reformas a la Constitución", - Félix F. Palavicini, con su artículo llamado: "Un Nuevo Congreso Constituyente", la influencia de éste último fué determi-- nante para que se convocara al Congreso Constituyente; en una - entrevista que tuvo con Don Venustiano Carranza, le manifestó - al primer jefe sobre los proyectos legislativos que le encomen-- dara: "Si estas leyes no están amparadas por la Constitución - - Vigente, al reestablecerse el orden Constitucional, no tendrán ningún valor y nuestra obra quedaría reducida a una mera política de propaganda partidarista. Francamente creo que no se debe - volver al orden constitucional con la carta de 1857, sino reu-- nir a un Congreso Constituyente, en el que se incluyan todas -- las reformas para asegurar las conquistas de nuestra revolución" (29).

Después de la campaña publicitaria desatada en favor del - Nuevo Congreso Constituyente, éste fué convocado por Don Venus-- tiano Carranza, el 19 de Septiembre de 1916, iniciando sus la

(29) Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. Ed. Porrúa. México 1943. Pág. 9.

bores en la Ciudad de Querétaro de Arteaga el 1°. de Diciembre - de ese mismo año.

Ardua labor le esperaba al Congreso Constituyente de Querétaro, debido a que el proyecto de Constitución presentado por -- Don Venustiano Carranza, no contenía grandes innovaciones en materia de Derechos Sociales, ya que no se había abandonado completamente las tendencias liberalistas del siglo XIX. Sin embargo, gracias a que dentro del Congreso habían encontrado lugar un -- buen número de Diputados con conciencia obrera, al iniciarse la discusión sobre el proyecto del artículo 5° presentado por Don Venustiano Carranza, que únicamente contenía dos innovaciones -- con respecto a la Carta Magna de 1857; la primera era dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada profesión u oficio; la segunda innovación consistía en fijar como tiempo máximo de duración del Contrato de Trabajo, el -- de un año, el Diputado Héctor Victoria, propuso, que en la Constitución se fijaran las bases mínimas, respecto de las cuales -- se debía legislar en materia de Trabajo, entre otras señaló las siguientes: La duración de la Jornada Máxima de trabajo; monto del salario mínimo; descanso semanario, higiene en los talleres, fábricas y minas; convenios industriales; creación de los tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del Trabajo nocturno de las mujeres y niños, seguros e indemnizaciones, etc.

Sobre estas bases habría de configurarse el Debate del Artículo 5° Constitucional, no obstante la franca oposición de -- las fuerzas conservadoras, que consideraban estaban fuera de lu-

gar, como lo expresó Fernando Lizardi en su discurso: "Le quedan al artículo como un par de pistolas a un Santo Cristo", con sideraban que el legislar en materia de Trabajo, era tarea de una Ley Secundaria.

Se sucedieron las intervenciones de Diputados como Heriberto Jara, José Natividad Macías, Carlos L. Gracidas, Jorge Von Versen y Froylan C. Manjarrez, éste último sería el primero en sugerir que se dedicara un Capítulo de la Constitución a consagrar los Derechos del Trabajador, en una parte de su Discurso dijo: "Yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra carta magna sobre este punto y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición sino todo un capítulo de la Carta Magna".

(30)

Alfonso Cravioto llevando hasta sus últimas consecuencias, las ideas hechas valer por los Diputados radicales, haciendo uso de una gran elocuencia, con palabras casi proféticas manifestó: "Insinuo la conveniencia de que la Comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyeron en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, -

(30) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo I. Editado por el Congreso de la Unión. pág. 689.

presentemos un artículo especial que será el más hermoso de todos nuestros trabajos; pues así como, Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales Derechos del Hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados Derechos de los Obreros". (31).

Para culminar con su alusivo discurso Alfonso Cravioto, hizo referencia al proyecto de Código Obrero elaborado por Don José Natividad Macías y por el Lic. Manuel Rojas, ordenado por -- Don Venustiano Carranza, al cual calificaba de "Gloria Nacional" invitando a que el Diputado Macías expusiera pormenorizadamente los puntos que trataba el proyecto de Código Obrero y que entre otros contenía los siguientes:

- a). Formulaba una acepción del Trabajo y del Contrato de Trabajo.
- b). Enumeraba las obligaciones de los Sujetos de la relación laboral.
- c). Precisaba la jornada de trabajo de ocho horas y el descanso obligatorio.
- d). Proponía la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(31). Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo I, pág. 717.

- e). Reconocía la Huelga como un Derecho Económico y Social, con el objeto de conciliar los intereses del Capital y el Trabajo.
- f). Reglamenta el aprendizaje, con el objeto de proteger a los niños y a los aprendices.
- g). Reglamenta los Accidentes de Trabajo.
- h). Precisaba el Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho a la Sindicalización.

Al referirse a los Contratos Colectivos de Trabajo y al Derecho a la Sindicalización, el Diputado Macfas lo hizo en los siguientes términos: "Paso adelante y haciendo un Examen rápido a esta Ley, que es verdaderamente importante se ocupa en el capítulo 6° de los Sindicatos y del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta es una cosa importantísima; sin el Contrato Colectivo de Trabajo, a pesar de todas las disposiciones de la Ley para proteger a los trabajadores, quedarían bajo el patrón, no tendrían la protección debida... De manera que si los trabajadores no están unidos y no están Sindicalizados, no están representados por un Sindicato y los Contratos no son Colectivos, los Trabajadores estarían siempre sometidos a la influencia más o menos explotadora de los patrones de la fábricas y de las haciendas.... Esta es la única manera, por una parte de dar seguridad al Empresario de que el Contrato de Trabajo será cumplido, es por la otra parte la manera de asegurar que a cada trabajador se le dará exactamente el mismo salario... Aquí tienen ustedes pues, re-

presentado el Sindicato y el Trabajo Colectivo, las formalidades sencillísimas con que la Sindicalización debe hacerse, las facultades y derechos que tienen los Sindicatos y las obligaciones que corresponden a los obreros sindicalizados que están en libertad de separarse a la hora que quieran..." (32)

El proyecto de Código Obrero expuesto por el diputado Natividad Macías, sentaba las bases de lo que sería el Artículo 123 Constitucional; ese mismo día 28 de diciembre de 1916, se recibió una moción suspensiva firmada por el Diputado Froylan C. Manjarrez, solicitando que se estableciera un capítulo exclusivo para tratar los asuntos relativos a los Trabajadores, y para tal efecto se nombrara una comisión.

El Congreso estuvo acorde en suspender la discusión del Dictámen del Artículo 5º, para reanudarse la misma hasta en tanto no se elaborara el proyecto del Capítulo relativo al Trabajo, para tal cometido se integró una comisión presidida por el Ingeniero Pastor Rouaix y José Natividad Macías, invitando a colaborar a Rafael L. Ríos, y a José Inocente Lugo, éste último fungía como Jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaría de Fomento.

El 23 de Enero de 1917, la Comisión presentó para su discusión el proyecto de lo que sería el Artículo 123 de la Constitución, este proyecto otorgaba al trabajador los Derechos por los

(32) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo I. Pág. 730.

que había luchado durante la Revolución Mexicana, entre otros -- Derechos otorgaba el Derecho a la Sindicalización, que tantas -- veces le había sido negado en tiempos de Don Porfirio, elevándolo a rango constitucional, al presentarse a discusión la fracción XVI del Artículo 123, nadie hizo uso de la palabra, para -- objetarla quedando redactada de la siguiente manera:

"Fracción XVI.- Tanto los Obreros como los Empresarios -- tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones profesionales, etc.

Esta fracción otorgó al individuo el Derecho a Sindicalizar se tan lisa y llanamente como lo había expuesto Don José Natividad Macías, al explicar el Código Obrero; la Comisión al redactar esta fracción tomó en cuenta la necesidad de integrar al obrero a una lucha organizada, tendiente a unificarlo en la creación de una conciencia de clase capaz de enfrentarse a la abasalladora fuerza de la Burguesía Capitalista, esto lo encontramos implícito en la exposición de motivos de los proyectos de los Artículos 5º. y 123 de la Constitución que expresaba: "La Facultad de Asociarse está reconocida como un Derecho Natural del Hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa..." (33).

[33] Pastor Rouaix. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la -- Constitución Política de 1917. Ed. Comisión Federal de Electricidad. México 1978. pág. 94.

Con el Derecho de Sindicalización, el Constituyente otorgó al trabajador, una arma eficaz para que unido pudiera arrebatarse al capital los beneficios económicos necesarios, derivados de la prestación de un servicio, más sin en cambio este derecho no se hubiera encontrado completo si no se le hubiera otorgado al obrero el Derecho a la Estabilidad en el Empleo, ya que bastaría con que el obrero tratara de ingresar a un Sindicato para que fuera despedido, por lo que el legislador vislumbrando la posibilidad de que el Derecho a la Sindicalización se viera nulificado otorgó al obrero el Derecho a la Estabilidad en el Empleo en la Fracción XXII del Artículo 123 que quedó redactada en los siguientes términos:

"Fracción XXII.- El Patrono que despida a un obrero sin causa justificada, 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 conyuge, 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 y tolerancia de él".

Con esta fracción quedó perfeccionado el derecho a la libre

sindicalización, y así el Constituyente integraba al obrero a la lucha de clases por medio de Sindicatos, que con el tiempo fueran capaces de enfrentarse a los patrones con su poderío económico.

Más sin embargo que lejos estaba el Constituyente en pensar que el derecho a la libre sindicalización se vería truncado al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, cuando los Sindicatos habían adquirido tal fuerza, (como la C.R.O.M.), que podrían manipular al Estado, a fin de que se diera licitud a las cláusulas de Exclusión, y así poder impedir que los obreros una vez sindicalizados pudieran abandonar sus filas al percatarse que sus justas demandas son vendidas por los líderes carentes de toda conciencia de clase, y a cambio de posiciones Políticas en el gobierno Burgués, con lo que han convertido al Libre Sindicalismo en una arma de control estatal, acabando con el sentimiento del Congreso Constituyente de 1917.

C A P I T U L O I I

LOS SINDICATOS

1.- Definición, Fundamento Legal y Elementos de los Sindicatos.

El Sindicato adquirió existencia, como una Institución del Derecho del Trabajo, destinada a equilibrar las fuerzas de la - clase trabajadora con la clase propietaria del capital, ahora - bien para poder precisar el concepto de lo que debe entenderse por sindicato, debemos partir desde dos puntos de vista, el primero es el concepto legal que establece la Ley Federal del Trabajo, y el segundo es el concepto que se desprende de la función - propia del Sindicato.

El Concepto Legal de lo que se entiende por sindicato, nos lo establece el artículo 356 de la Ley Laboral que dice:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, -- constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La definición de sindicato que señala la Ley Federal del -- Trabajo vigente, es demasiado elástica, en relación a la establecida en la Ley de 1931, que nos establecía que el sindicato de-

bía ser constituido, por trabajadores de la misma profesión, especialidad o bien que fueran similares o conexos.

Haciendo un análisis de la definición legal, encontramos tres elementos substanciales:

- a) Es una Asociación
- b) De Trabajadores o Patrones
- c) Constituida para estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El primer elemento de la definición legal, implica y tiene su origen en la necesidad del ser humano de reunirse o asociarse en busca de objetivos que no puede lograr individualmente.

El elemento relativo a que debe ser "Trabajadores o Patrones", ya que de no ser así se estaría hablando de una asociación de cualquier otro tipo menos profesional, y en segundo término en cuanto a que deben ser unos u otros estriba en razón a que no se puede configurar un sindicato mixto por la misma contraposición histórica de los intereses de clase.

Por último el tercer elemento que contiene es que deberá constituirse para el Estudio, Mejoramiento y Defensa de sus respectivos intereses de clase, redundando en razón a la función social que persigue el sindicato obrero por un lado, y por el otro la función patrimonial que desempeñan los sindicatos patronales, aunque éstos últimos mejor se han agrupado en Cámaras de

Industria o Comercio, como es el caso de la "Cámara Nacional de La Industria de la Transformación", CANACINTRA, o la "Confederación Nacional de Cámaras de Comercio", CONCANACO, que son agrupaciones del sector patronal.

El otro punto de vista que sirve de referencia para conceptualizar lo que es un sindicato, es atendiendo al fin práctico que persigue, para poder precisar el mismo debemos establecer -- las diferencias entre un sindicato patronal y el sindicato obrero, mientras que el primero persigue un fin patrimonial, como es proteger el patrimonio constitutivo de las empresas, el sindicato obrero persigue una función social, para la defensa y mejoramiento de los derechos individuales y colectivos de sus agremiados.

Tratando de definir al sindicato obrero en función al fin que persigue, Mario de la Cueva nos dice: "Es la expresión de la unidad de comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas". (34).

Para poder definir al sindicato obrero, debemos precisar -- las funciones relativas a su existencia que son:

(34). Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. 4a. Ed. México, 1986. pág. 283.

- a) Negociar con el empleador las condiciones, sobre las que se ha de prestar el servicio, traducida en la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo.
- b) Prestar servicios a sus agremiados fuera de convenio como son: becas, bibliotecas, etc., no derivadas propiamente de una relación laboral.
- c) Actuar e influenciar el sistema político estatal, con la finalidad de estructurar un cambio social en favor de los trabajadores.

Así mismo el sindicato obrero debe reunir ciertas características como son: que debe estar formado por trabajadores, con un ánimo de permanencia no de una generación, sino de varias generaciones, con personalidad jurídica propia, misma que le otorga la Constitución como institución del derecho social.

Por lo que una vez señaladas las características y funciones de los sindicatos obreros lo podemos definir de la siguiente manera: Es la organización de trabajadores con personalidad jurídica propia, constituido con un fin de permanencia, con el objetivo de negociar las condiciones de prestación del servicio, de impulsar el nivel socio-cultural de sus miembros, así como de pugnar por una política estatal de protección social efectiva para los trabajadores.

Fundamento legal de los Sindicatos: ante la imperiosa necesidad de equilibrar los factores de la producción existentes, el estado vió la necesidad de otorgar a la clase trabajadora, insti

tuciones como los sindicatos, instrumentos capaces de agrupar -- a los trabajadores y así equipararlos en su lucha de clases contra el capital. Debido a que no puede existir institución alguna que carezca de un marco jurídico en el que se fundamente su existencia, el estado otorgo a los sindicatos su fundamento legal, primeramente en la fracción XVI, del Art. 123 Constitucional que especifica:

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

La citada fracción es en sí el fundamento legal a nivel -- constitucional de los sindicatos, y en concreto de ella emanan -- los Capítulos I y II, del título Séptimo de la Ley Federal del -- Trabajo, que rige la existencia y forma de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Ya analizamos con anterioridad el artículo 356 de la Ley -- Laboral, mismo que define legalmente lo que debe entenderse por sindicatos, los cuales de acuerdo al artículo 357 no necesitan autorización previa para su creación, más sin embargo, deben -- reunir ciertos requisitos legales para su existencia y registro, establecidos en el artículo 365, de los cuales hablaremos en el siguiente inciso del presente capítulo.

Así mismo en virtud de que el derecho de sindicalización -- fué concedido al obrero con un espíritu social, habia de cuidarse que este derecho fuera observado sin imposición alguna, por --

lo que el legislador al otorgar el fundamento que regiría la existencia de los sindicatos, les impuso en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, la prohibición de obligar a algún trabajador a formar parte de un sindicato, o imponer multa alguna por la separación del sindicato al que se afiliaran, o bien cualquier otra disposición que desvirtuara el derecho a sindicalizarse, consagrado en el artículo 123 Constitucional.

Elementos de los Sindicatos: para la constitución de los sindicatos, como en toda institución jurídica, deberán concurrir diversos elementos que han de darle vida, por lo que para su estudio hemos adoptado la postura de clasificarlos en elementos primarios, que son los que dan origen al sindicato; y en segundo término se encuentran los elementos secundarios, los cuales se originan ya una vez que se constituyó el sindicato.

Los elementos primarios son los siguientes: a) Los trabajadores, b) El consentimiento, y c) El objeto, Motivo o Fin del sindicato, este grupo atiende más que nada a que en base a la conjunción de los tres elementos que lo integran, se va ha constituir la asociación sindical, en el entendido de que si faltase alguno de ellos, no sería posible que se constituyera.

a) Los Trabajadores: se habla de trabajadores como elemento primario en razón a que deben de tener el requisito de ser sujetos de una relación laboral, ya que si no fueran obreros, estaríamos en presencia de una asociación de personas que bien podría ser civil o mercantil, así mismo deben reunir - -

ciertas características, como son ser mayores de 14 años, no ser empleados de confianza en caso de que el sindicato sea de trabajadores de escalafón o de planta como comúnmente se les denomina a los obreros que no están íntimamente ligados al patrón, aunque independientemente de lo anterior los trabajadores de confianza puedan organizar sus propios sindicatos.

La razón de que este elemento se encuentre dentro del grupo primario, es que para poder hablar de asociación tiene que existir el ser humano como parte integrante de la misma.

b) El Consentimiento: este elemento primario es la manifestación de voluntad de los trabajadores con el ánimo de asociarse en un sindicato; se encuentra implícito en el artículo 365, fracción I, en la cual se habla de la asamblea constitutiva, que es el acto donde se estructura y nace el sindicato, la Ley no prevee en que forma deba manifestar el trabajador su consentimiento, por lo que bastara con que se levante la mano, mediante voto por escrito, o simple y sencillamente con alguna abstención de votar en contra, en consecuencia se deja al libre albedrío de los trabajadores la forma en que deba manifestarse el consentimiento, aunque si deba ser plasmado en el acta de la asamblea constitutiva.

c) El Objeto, Motivo o fin: este elemento primario deriva de la misma definición legal del sindicato, establecida en -

el artículo 356, el cual debe ser para "El Estudio, Mejoramiento y Defensa", de los intereses de los afiliados.

Comprende la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores sindicalizados, el aumento de su nivel -- económico-cultural del obrero, lo que trae como consecuencia la -- creación de una auténtica conciencia de clase en el trabajador, -- y de no perseguir estos fines el sindicato no tendría razón de -- ser.

Los Elementos Secundarios de los sindicatos, como ya señalamos, son aquellos que han de nacer una vez constituido el sindicato, y sirven de ápice en la existencia del sindicato mismo, ya -- que de la buena estructura y funcionamiento de este grupo de elementos dependerá el éxito de la asociación sindical, esta integrado por los siguientes elementos: a) Los Estatutos Sindicales, b) La Mesa Directiva o Comité Ejecutivo y c) El Patrimonio Sindical.

a) Los Estatutos Sindicales: reglamentados en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, nacen una vez constituido el sindicato, y con la finalidad de regir la vida jurídica interna del sindicato y sus relaciones con terceros, Néstor de Buen Loza no los define de la siguiente manera: "El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato,

las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros". (35)

Los Estatutos de cualquier sindicato, deben contener el nombre que los distinga de los demás, su domicilio, su objeto, su duración (si esto falta se entiende que el sindicato ha sido -- constituido por tiempo indeterminado), las condiciones de admisión de miembros, las obligaciones y derechos de los asociados, los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros, así -- como las medidas disciplinarias, la forma de convocar a asambleas ordinarias, el procedimiento de elección de la mesa directiva, así como la forma en que se va a integrar el patrimonio -- sindical.

b) La Mesa Directiva o Comité Ejecutivo: es el órgano encargado de llevar a cabo la representación del sindicato o dicho con otras palabras, como lo define Mario de la Cueva: "La directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea". (36)

Al respecto el primer párrafo del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo nos establece que: "La representación del -- sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva salvo disposición especial de los esta-

 (35) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 5a. Ed. México. 1984.

(36) Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 358. Tomo II.

tutos".

La integración de la directiva de los sindicatos, no está especificada en la Ley Federal del Trabajo, por lo que queda al libre albedrío de la asamblea constitutiva el consignar en los estatutos la forma en que se ha de integrar, más sin embargo en el artículo 365, en su último párrafo se hace mención indirecta de la formación de la mesa directiva del sindicato, por medio de secretarías, al estipular que las actas a que se refiere el propio artículo, deberán ser autorizadas por el secretario general, el secretario de organización y el secretario de actas.

Por costumbre los sindicatos han optado por formar su mesa directiva de la siguiente manera:

Secretario General: Es el encargado de la representación individual y política del sindicato.

Secretario del Interior: Es el encargado de los problemas de organización interna del sindicato.

Secretario del Exterior: Es el encargado de las relaciones públicas de la organización sindical.

Secretario del Trabajo: Con una función importantísima, es el encargado de tratar de dirimir en primera instancia los conflictos individuales de los miembros del sindicato con el patrón.

Secretario Tesorero: Con función de administrar el patrimonio sindical, y recolectar las cuotas sindicales,

Secretario de Conflictos; o Secretario de Ajustes: Es en el cual recae la función de defensa legal de los intereses individuales de los miembros del sindicato, así como los del propio organismo, ante las autoridades del trabajo.

Las comisiones o consejos, con fines permanentes o temporales y específicos, dependiendo del asunto que se trate, dentro de ellas encontramos el Consejo de Vigilancia, la Comisión de Honor y Justicia, etc.

Aunque la Ley otorga como facultad expresa del sindicato y sus estatutos, la forma en que habrá de integrar su mesa directiva, le impone dos prohibiciones a las que habrá de apegarse - para efecto de la designación de sus miembros como directivos del sindicato, la primera prohibición es que no podrán ser menores de 16 años, en razón a de que si un menor no posee suficiente criterio para decidir en su propia persona, mucho menos podrá decidir en razón a terceras personas.

La segunda prohibición es en cuanto a que no pueden formar parte de la mesa directiva del sindicato los extranjeros, ésta última prohibición es obvia debido a la injerencia que tienen los sindicatos en la política del país.

c) El Patrimonio Sindical: Es el conjunto de derechos y obligaciones del sindicato; apreciables en dinero.

Durante su existencia el sindicato necesita como toda persona tanto física como moral, de determinados bienes muebles o inmuebles, para poder llevar a cabo sus objetivos.

La base esencial sobre la que se ha de constituir el patrimonio sindical, con las cuotas que aportan sus agremiados, mismas que deben estar estipuladas en los estatutos sindicales, como lo proviene el artículo 371 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo; así mismo la Ley en su artículo 110 fracción VI faculta al patrón para efectuar los descuentos al salario de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales y a petición del organismo sindical.

Otra de las bases de constitución del patrimonio sindical, son las cantidades de dinero o bienes muebles que el sindicato obtiene del patrón por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo, como es el ejemplo del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S. A. de C. V., y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, que establece en su artículo 6º. transitorio, la obligación de la empresa de proporcionar al sindicato la cantidad de 25 millones de pesos para la construcción y remodelación de los edificios sindicales.

La finalidad del patrimonio sindical; es la de contribuir al mejoramiento social de los trabajadores del sindicato y sus familias, mediante el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores, así como la defensa individual de los derechos de los miembros para lo cual muchos sindicatos, cuentan con un grupo de abogados dedicados a esa tarea.

La administración del patrimonio queda a cargo de la mesa directiva o comité ejecutivo, por conducto del secretario tesorero, de esta administración se debe rendir cuenta a la asam-

blea general cuando menos cada seis meses.

Por último, la Ley Laboral, en su artículo 380 deja en libertad al sindicato de estipular en sus estatutos la forma en que se habrá de liquidar el patrimonio sindical, y a falta de estipulación en los estatutos, el patrimonio pasa a la federación o confederación de que forma parte el sindicato, y en caso de no pertenecer a ninguna organización de este tipo, le corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.- Requisitos y Clasificación de los Sindicatos.

El Sindicato obrero es una asociación social de trabajadores, con personalidad jurídica propia, y como tal esta sujeta - en su constitución a cumplir con determinados requisitos pre-establecidos por la Ley.

Dentro de los requisitos que deberá cumplir el sindicato - para obtener su existencia jurídica, encontramos dos grupos, -- que son: los requisitos de fondo y requisitos de forma.

Requisitos de Fondo : este grupo esta integrado por las - condiciones indispensables para la constitución del sindicato - mismo, se les ha definido de la siguiente manera: "son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical".

(37)

Con relación a este grupo figuran como requisitos el número y calidad de los trabajadores que lo deben integrar, así como la finalidad de la propia asociación sindical.

En cuanto al número y calidad de las personas, la Ley nos previene en su artículo 364, como requisito fundamental que el sindicato deberá constituirse con un número no menor de 20 trabajadores en servicio activo, debiéndose como única excepción tomar en cuenta a aquellos trabajadores que hubieran sido res-

(37) Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que genera. Ed. Cárdenas. 2a, ed. México, - - 1978, pág. 64

cindidos o despedidos durante los treinta días anteriores a la solicitud de registro.

La razón de que la Ley señale este número obedece a que -- mientras más pequeño sea el número de trabajadores que integren la organización sindical sería mucho más fácil que cayeran dentro de la manipulación del patrón, de hay que se establezcan -- como excepción a los trabajadores que son despedidos y rescindidos los treinta días antes del registro, ya que muchos patrones, con el propósito de que en sus empresas no se organicen sindicatos, despiden a cualquier trabajador que pretenda organizar alguno.

En cuanto a la calidad de los trabajadores, la ley establece como requisito fundamental del sindicato, el que los socios deban haber cumplido como mínimo 14 años, los menores de esa -- edad, no pueden ingresar a un sindicato obrero, de acuerdo al -- artículo 362 de la Ley Laboral, ahora bien esta prohibición tiene su raíz en la fracción III del artículo 123 Constitucional -- que prohíbe el trabajo a menores de 14 años, entonces una persona que por mandato constitucional, no puede tener el carácter -- de trabajador, mucho menos podrá ingresar a una asociación constituida única y exclusivamente por trabajadores.

Otra de las prohibiciones que establece la Ley en relación a la calidad de los ^otrabajadores miembros de un sindicato, es -- que no ingresen ni formen parte de los mismos los trabajadores de confianza, (artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo), esta prohibición es en razón a las labores propias de los emplea--

dos de confianza, que son de fiscalización, de vigilancia e inspección, y debido a la estrecha vinculación que existe entre el patrón y esta clase de trabajadores, de no existir esta prohibición se pondría en peligro la autonomía sindical, con respecto a la influencia que pudiera ejercer el patrón en el sindicato por medio de los trabajadores de confianza.

El último requisito de fondo; es que el sindicato persiga - como finalidad "el estudio, defensa y mejoramiento" de los intereses de los trabajadores, ya que si no persigue este fin se trataría de una asociación diferente a la sindical, este requisito, deriva de la propia definición de sindicato que establece nuestra legislación laboral.

Dentro de la defensa de los intereses de los trabajadores. y como requisito de fondo, podemos encuadrar la representación de los sindicatos en la defensa de los intereses individuales de sus afiliados dispuesta en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe puntualizar que los requisitos de fondo que se derivan de nuestra legislación agrupan a los elementos primarios configurados para la constitución propia del sindicato obrero.

Requisitos de Forma: Son las formalidades que ha de cumplir el sindicato para poder tener vida jurídica, ya que aunque la ley establece que no se necesita autorización previa para poder constituir un sindicato, la misma ley instituye ciertos requisitos que el sindicato ha de cumplir, para que pueda actuar

dentro de los marcos de legalidad del derecho social, y así poder ostentar la representatividad de determinada asociación profesional, Mario de la Cueva nos define a los requisitos de forma de la siguiente manera: "nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos". (38).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 365, establece los requisitos formales que ha de cumplir el sindicato a efecto de conseguir el registro, y por consiguiente obtener vida jurídica ante el estado, en representación colectiva de sus miembros.

El citado precepto marca como requisitos para que el sindicato pueda obtener su registro, el depósito de los siguientes documentos: Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, y con nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios, copia autorizada de los estatutos, copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Copia Autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva; la asamblea constitutiva del sindicato es el acto primario, de la vida de la asociación sindical, es el documento en donde consta que los trabajadores, manifiestan su consentimiento, a fin de

(38) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II, pág. 336

constituirse en una asociación sindical, que luche por sus intereses colectivos de clase, es obvio que si bien los trabajadores manifiestan su voluntad de agruparse, esta manifestación debe -- quedar plasmada por escrito, para fin de que en un determinado momento se pueda acreditar en contra del estado, y contra de terceros, el hecho de que los trabajadores estuvieran de acuerdo en agruparse con el fin de constituir un sindicato.

Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o -- establecimientos en los que presten los servicios; este requisito de forma tiene 2 objetivos, el primero es verificar, si se -- cumplió con el requisito de fondo relativo al número de trabajadores que establece la ley.

El segundo objetivo de este requisito es verificar que existan las empresas, establecimientos o patrones, a los cuales se -- les presta el servicio, y con quienes en un determinado momento el sindicato ha de celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Por último con la disposición de este requisito formal el -- estado evita el que se constituyan sindicatos fantasmas que únicamente persiguiesen fines ajenos o contrarios a los del sindicalismo obrero.

Copia autorizada de los estatutos; como ya mencionamos en el primer inciso del presente capítulo, los estatutos cumplen -- la función normativa interna de la vida sindical, y como tales, deben darse a conocer al estado para que surtan sus efectos con

tra terceros y hacia los propios miembros del sindicato.

Mario de la Cueva, nos dice lo siguiente sobre el cumplimiento de este requisito: "El depósito de los estatutos persigue una finalidad publicitaria, a efecto de que cualquier persona o los trabajadores futuros, puedan conocer los nombres y las facultades de los dirigentes, así como también para que quienes pretendan ingresar a un sindicato se enteren de los derechos y obligaciones que asumirán". (39).

Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva; este requisito de forma lo marca la fracción IV del artículo 365 de la Ley Laboral, la razón de que se estipule, es con el fin de que el sindicato de a conocer el estado y a sus propios miembros, cuales son los nombres de las personas que forman la Mesa Directiva y en consecuencia ostentan la representatividad del sindicato ante el estado y el patrón.

De no exigirse este requisito podría darse el caso de que una o varias personas que no tuvieran la representatividad del sindicato pudieran en cualquier momento utilizar el nombre de la asociación sindical con fines ajenos a el propio sindicato, así como para que las personas que concurran ante las autoridades del trabajo, puedan acreditar su personalidad en caso de conflictos que afecten a la organización sindical.

(39). Mario de la Cueva. Ob. cit. Tomo II. pág. 338

La falta de cualquiera de los requisitos de forma que establece la Ley, traen como consecuencia que el sindicato no sea registrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de sindicatos de ramas industriales de competencia federal, o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de ramas industriales de competencia local, y por ende no puedan actuar dentro de los marcos jurídicos del derecho social.

Clasificación de los Sindicatos, la podemos determinar desde dos puntos de vista, el primero es desde el punto de vista legal, y el segundo es el doctrinal, atendiendo al desarrollo histórico y funcional de los mismos.

Desde el punto de vista legal, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 nos establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

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

Este tipo de sindicatos están formados por obreros que desempeñan un mismo oficio o profesión, sin intercalarse unos con otros, por ejemplo: los zapateros, los plomeros, los carpinteros, etc., la formación de los sindicatos gremiales siempre ha sido muy discutida, en razón a que los mismos solo tienden a proteger los intereses del oficio o profesión que representan, y no así a fomentar una verdadera conciencia de clase dentro de sus afiliados, este tipo de sindicatos ha permanecido dentro de la clasificación legal debido a que es una de las más antiguas

formas de asociación sindical, que tuvo su origen en la edad - media.

"II.- De empresa los formados por trabajadores que pres-
tan sus servicios en una misma empresa".

El sindicato de empresa se integra por trabajadores que la boran dentro de una misma factoria, con independencia de la pro fesi3n u oficio de cada socio, por ejemplo: "El Sindicato de - Trabajadores de los Laboratorios Syntex, S. A.", en este sin- dicato se agrupan desde los trabajadores encargados del reparto de los productos, de mantenimiento de la maquinaria, personal - de limpieza, hasta el personal encargado de la preparaci3n de - las f3rmulas qu3micas.

El sindicato de empresa ha sido definido por Mario de la - Cueva como: "El Primer eslab3n en la cadena de igualdad de los trabajadores". (40)

"III.- Industriales.- los formados por trabajadores que
prestan sus servicios en dos o m3s empresas de la
misma rama industrial".

El sindicato industrial, va m3s all3 que el sindicato de empresa, en virtud de que al mismo tiempo que se olvida de las profesiones u oficios de los trabajadores que lo integran, to--

o
(40) Mario de la Cueva, ob. cit. p3g. 328

mándolos únicamente como elementos de la clase obrera, también rompe con los límites de la empresa, para pasar a agrupar en su seno a trabajadores de dos o más factorías, con el único requisito de que las empresas donde presten sus servicios los obreros, pertenezcan a la misma rama industrial, así encontramos - como ejemplo al "Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción" en el cual se agrupan albañiles, plomeros, y ye seros, soldadores, y otros, que pertenecen a diferentes empresas constructoras.

En este tipo de sindicatos, el obrero pierde su identidad en razón al oficio u profesión que desempeña, para adquirir una nueva identidad únicamente como trabajador sindicalizado, más acorde con la clase a la que pertenece.

"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".

Estos son los sindicatos de mayor fuerza en virtud de la gran cantidad de trabajadores que aglutinan en su seno, y que pueden pertenecer a una empresa en varios estados de la federación, como es el caso del "Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana", que agrupa a casi ciento cincuenta mil trabajadores de la industria ferroviaria del país en sus diferentes secciones.

O bien a trabajadores de varias empresas en diversos estados de la República, como el caso del "Sindicato Nacional de --

Trabajadores de la Industria Cinematográfica, similares y conexos de la República Mexicana, que agrupa a casi todos los trabajadores de la rama industrial cinematográfica, que prestan sus servicios en diversas empresas, como son: "Estudios Churubusco", Producciones Carlos Amador, etc.

La importancia de estos sindicatos, es en razón a que debido al gran número de trabajadores que aglutina, es mayor la fuerza que adquieren para intervenir en la lucha de los obreros con el capital, aunque en algunas ocasiones son utilizados con fines meramente políticos, Mario de la Cueva se refiere a los sindicatos nacionales de industria en los siguientes términos: es "El eslabón último en la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores, porque considerando nuestro sistema federal, se levanta sobre los intereses locales para contemplar al trabajo como la unidad de una clase social nacional". (41)

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

La creación de estos sindicatos, nos dice Mario de la Cueva, que se debió a que en algunas poblaciones el número de tra-

(41) Mario de la Cueva. ob. cit., Tomo II, pág. 330

bajadores de una misma profesión, o de una empresa no llegaba - al mínimo legal para formar un sindicato, con lo que para evitar la reducción del número mínimo de veinte trabajadores para la constitución de un sindicato, se permitió la creación de este tipo de sindicatos.

Por lo regular este tipo de sindicatos, se constituyen en poblaciones muy pequeñas donde los trabajadores de diversos establecimientos se conocen.

Aparejada a la clasificación legal de los sindicatos obreros, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 361 nos clasifica los sindicatos de patronos en:

- "I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y
- II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas"

Aunque la Ley clasifica las formas de sindicalización patronal, éstos han optado por agruparse en cámaras de industria y comercio, por lo que es sumamente raro encontrar un sindicato de patronos, en razón a que éstos en sus asociaciones atienden más que nada a un interés económico y mercantil, la única asociación de patronos existente en México con características sindicales es la "Confederación Patronal de la República Mexicana", COPARMEX.

Ahora bien, independientemente de la clasificación legal - de los sindicatos, se les puede clasificar de acuerdo a la integración y desarrollo de los mismos en los siguientes grupos:

En cuanto al ámbito territorial en que actúan: Locales, - comprenden trabajadores de una sola región o estado, Nacionales afiliados trabajadores de todo el país.

En cuanto a la condición de admisión de sus miembros: - - Abiertos, a los cuales puede ingresar cualquier trabajador, no se requiere cumplir con requisitos, Cerrados, solo cumpliendo - determinados requisitos se puede ingresar a la asociación sindical.

En cuanto al grado de los sindicatos: "en los del primer grado o sea los sindicatos propiamente dichos; los de segundo grado o federaciones, que están integrados por los sindicatos - propiamente dichos; y los de tercer grado que es la unión de -- las federaciones". (42).

Por la forma de sindicalización: A) Verticales; b) Horizontales, a éstos se les define de la siguiente manera: "Cuando la asociación agrupa a quienes se desempeñan en una misma -- actividad, es decir, teniendo en cuenta la tarea que efectúan y

 (42) Alfredo J. Ruprecht: Derecho Colectivo del Trabajo.
 Ed. U.N.A.M., México, 1980, pág. 88

prescindiendo de la naturaleza de la empresa que la realiza, se esta en presencia de una organización vertical. En cambio si se agrupan los trabajadores de una misma empresa hay un sindicato "horizontal". (43)

En cuanto a su relación con el estado: Colaboracionista, en estrecha vinculación con la política laboral estatal; Independientes, con programas de lucha autónomos a la política laboral estatal.

En cuanto a su legalidad: Reconocidos y registrados, legalmente por el estado con personalidad jurídica; Inscritos, -- aquellos que adquieren su registro por la vía automática cuando no les es contestada su solicitud de registro de acuerdo al último párrafo del artículo 366, de la Ley Federal del Trabajo; e Ilegales, los que jamás han obtenido su registro ante el estado y se ostentan como sindicatos.

En cuanto a sus programas de lucha: Blancos o de paja, - que se encuentran al servicio incondicional del patrón; Conciliadores o amarillos, que buscan únicamente conciliar los intereses del trabajador con el patrón, o bien mediatizar las demandas obreras; Rojos, que se encuentran en constante lucha para conseguir conquistas benéficas para el obrero, y destruir al capitalismo.

(43) Alfredo J. Ruprecht ob. cit. pág. 84.

Estas son algunas de las formas en que se pueden clasificar a los sindicatos obreros.

3.- Objetivo de los Sindicatos

Durante el desenvolvimiento histórico del sindicalismo en nuestro país, el objetivo de los sindicatos, estuvo representado en sí por una constante búsqueda de mejores condiciones de trabajo para el obrero asalariado, sin embargo, en razón al desenvolvimiento de las agrupaciones sindicales, el objetivo de los sindicatos ha llegado a extenderse, al grado de llegar a abarcar un ámbito ideológico en el movimiento obrero, para guiarlo en una lucha por conseguir un cambio radical en la estructura del sistema capitalista.

De allí que el objetivo de los sindicatos, se vea dividido en dos fines esenciales, uno que es el general, que atiende al sindicato mismo como entidad del derecho colectivo del trabajo, y parte integrante de un movimiento obrero organizado, y el otro fin de características particulares, que atañe al sindicato como ente representativo de un determinado grupo de trabajadores de empresa, o de una rama industrial específica.

El objetivo general de los sindicatos, persigue fines Ideológicos en razón a que pretende un cambio en las super estructuras políticas y jurídicas del régimen capitalista, encaminado a la creación de un sistema en el que el obrero reciba la parte de la plusvalía que le corresponde.

Mario de la Cueva nos define el objetivo general o fin "Mediato", de los sindicatos en razón a que deben buscar: "el -

estudio del futuro, la decisión sobre los principios de la organización política del mañana y acerca de las bases del nuevo orden jurídico, y la misión de la economía, que sobrepasa los simples intereses individuales", (44)

Ahora bien el objetivo de características particulares o específico de los sindicatos, es de tipo realístico, ya que atañe directamente a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, estas mejoras se han de conseguir mediante la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, de los cuales hablaremos muy particularmente en los siguientes apartados.

3.1.- En la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo.

El objetivo fundamental de los sindicatos al demandar la firma de los contratos colectivos de trabajo, consiste en buscar que las condiciones sobre las que se ha de prestar el servicio al patrón sean mejores que las estipuladas por la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia, este objetivo se ve transformado en fines de carácter económico, cultural, y de seguridad o estabilidad en el empleo. Así mismo los sindicatos, se han trazado una meta de carácter exclusivo, como agrupación obrera, y que consiste en la inclusión en los contratos colectivos de trabajo, de las cláusulas de exclusión y de las cláusulas de ingreso exclusivo de socios sindicalizados.

 (44) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II, pág. 262

El fin de carácter económico, se traduce en los aumentos : de salarios, con motivo de la firma de los contratos colectivos de trabajo y sus revisiones, en reducciones de las horas de la jornada de trabajo, pensiones por jubilación; períodos de vacaciones más largos que los estipulados en la Ley, así como cualquier otra mejora de carácter económico que redunde en beneficio directo de los trabajadores sindicalizados.

El fin de carácter cultural, consiste en conseguir que en los contratos colectivos de trabajo, se establezcan prestaciones como son becas, cursos de capacitación y adiestramiento de diferentes tipos, permisos y licencias para continuación de estudios, y todas aquellas prestaciones que contribuyan al mejora miento intelectual de los miembros del sindicato y sus familiares.

Por último dentro de los fines del sindicato en defensa de sus miembros, se encuentra la estipulación de condiciones que aseguren una mayor estabilidad en el empleo, la cual se logra con la inclusión en el contrato colectivo de trabajo las cláusu las tendientes a que las causas de rescisión estipuladas por la Ley Federal del Trabajo, sean disminuídas al mínimo posible, y las que subsistan sólo se lleven a cabo mediante el agotamiento de procedimientos de investigación anteriores a la rescisión.

En cuanto al sindicato como agrupación, se ha adoptado como objetivo primordial, la inclusión en los contratos colectivos de trabajo de las cláusulas de exclusión, así como la de --

las cláusulas de ingreso exclusivo del personal sindicalizado, aunque éstas tienden a fortalecer la unidad sindical, en la mayoría de los casos, no permiten una verdadera democracia dentro del seno de la asociación sindical, con lo que el sindicato se convierte en el primer enemigo de sus afiliados.

3.2.- En la Firma de los Contratos Ley

Primeramente para poder determinar el objetivo de los sindicatos, en la firma de los contratos ley, hay que diferenciarlos del Contrato colectivo de trabajo.

La diferencia primordial que existe entre uno y otro es -- que el contrato ley, es un contrato colectivo de trabajo que -- una vez que cumple los requisitos establecidos por la ley y a solicitud de más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama industrial, se eleva a la categoría de contrato ley, y consecuentemente es declarado obligatorio, para su aplicación en todas las empresas que existan o se establezcan y que pertenezcan a la rama industrial para la que se formula.

Una vez precisada la diferencia fundamental entre los contratos colectivos y los contratos ley, podemos determinar como objetivo fundamental de los sindicatos en la firma de los contratos ley que es el de homogenizar las condiciones de trabajo en una determinada rama industrial, y así unificar a los --- obreros sindicalizados de esa rama industrial con independencia de la empresa en que prestan sus servicios.

4.- Diferencias entre Asociación, Federación y Confederación.

Asociación

Para poder establecer las diferencias existentes entre la asociación en general, con la asociación profesional o sindicato, tendremos que determinar el significado de la primera.

En primer término la asociación en general, encuentra su fundamento en el artículo 9° . de la Constitución Política de nuestro país, que otorga a los ciudadanos el derecho de asociarse o reunirse con fines lícitos, el primer párrafo del artículo antes mencionado dice así:

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

Así mismo, el artículo 9° . Constitucional, condiciona al derecho de asociarse o reunirse, a que sea en forma pacífica -- sin injuriar a terceras personas, o a la propia autoridad, cuando es con el sentido de petición o protesta.

Al fenómeno de asociarse lo podemos definir como la acción de varias personas que se reúnen con un mismo fin que puede ser de características, económicas, políticas, culturales o de beneficencia.

El precepto constitucional transcrito, nos otorga el derecho a asociarse a reunirse, sin darnos un concepto más amplio de lo que debe entenderse por asociación, esto se explica en el

sentido de que una vez otorgado el derecho corresponde a las leyes secundarias el otorgar las definiciones respectivas según la asociación o sociedad de que se trate.

De allí que el Código Civil para el Distrito Federal nos define lo que debe entenderse por una asociación, al respecto el artículo 2670 establece:

"Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen -- una asociación".

Cuando la asociación de varios individuos con un fin común tiene características preponderantemente económicas, esto es, que persiga fines económicos, pero sin ánimo de lucro, automáticamente estaríamos en presencia de una sociedad civil, de conformidad al artículo 2688 del Código Civil del D. F.

Por otro lado, cuando una sociedad tiene como finalidad el lucro o especulación comercial, estaremos en presencia de una sociedad mercantil, regida por el Código de Comercio.

Volviendo al tema que nos ocupa, y afecto de determinar -- las diferencias existentes entre la asociación en general y la asociación profesional o sindicato, al respecto podemos señalar las siguientes:

En cuanto a su origen histórico: el derecho de asociación en general, emana de la necesidad del hombre por asociarse para su defensa, de las amenazas de la naturaleza, o de los mismos hombres; mientras que el derecho de asociación profesional o sindicatos, tienen su origen y fundamento histórico en la lucha de clases, desatada entre el capital y el trabajo, y en la que en virtud de ser el trabajador el más débil, busca la unión entre sí, con el fin de que se le dé una retribución justa a su trabajo, o como lo diría Carlos Marx, buscando una repartición más equitativa de la plusvalía.

En cuanto a su fundamento legal: El de asociación general, emana de las garantías individuales plasmadas en la Constitución, y muy en especial encuentra su fundamento en el artículo 9º. del cual derivan los diferentes tipos de asociación del derecho privado que ya mencionamos; mientras que el derecho de asociación profesional o sindicatos, encuentran su fundamento constitucional en la fracción XVI del artículo 123, en virtud de que el derecho a la sindicalización es una de las garantías sociales plasmadas por los constituyentes de 1917 en nuestra carta magna.

En cuanto a los individuos que las integran: En el caso de la asociación en general pueden integrarla cualquier individuo, mientras que los sindicatos, únicamente pueden ser integrados por trabajadores o patrones, en razón de ser un requisito indispensable para su constitución, ya que "Los derechos de asociación y reunión pertenecen a todos los seres humanos, los de

coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores". (45)

En cuanto a la finalidad que persiguen: La asociación en general, persigue fines diversos dependiendo de cual se hable, como en el caso de la asociación civil puede perseguir fines de recreo, diversión, o culturales; en la sociedad, pueden ser fines de beneficencia hacia un determinado sector de la población o bien en el caso de las sociedades mercantiles, cuya finalidad es el comercio, en tanto que la asociación profesional o sindicatos, persigue un fin específico como es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses ya sea de los trabajadores, o de los patrones.

En cuanto a la cantidad de sus miembros: La asociación en general, puede esta compuesta por dos o más personas, mientras que la asociación profesional o sindicato debe estar constituida por un mínimo de 20 trabajadores, o bien 3 patrones.

Por último, podríamos afirmar que aunque las asociaciones en general y la asociación profesional, son diametralmente opuestas en cuanto a su contenido, y fines, coinciden en el vértice de que se trata de asociaciones de carácter humano.

Federaciones y Confederaciones

Mencionamos con anterioridad que el objetivo mediato del

(45) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II, pág. 235

sindicato, es la concientización de los obreros para así luchar en conjunto por un cambio en las superestructuras capitalistas, para llevar a cabo este fin mediato o general, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 381, otorga a los sindicatos, la facultad de constituir federaciones o confederaciones.

Para poder determinar las diferencias existentes entre el sindicato con las federaciones y confederaciones, hay que definir que debe entenderse por una y por otra, puesto que la ley no precisa el concepto de cada una.

El maestro Mario de la Cueva, nos define a las federaciones y confederaciones, diciendo: "Son la cúspide de las organizaciones obreras, que tienen como misión el estudio mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos". (46)

No obstante que la definición del maestro Mario de la Cueva, nos señala las finalidades de las federaciones y confederaciones, la misma no nos precisa por quien o quienes está constituida, por lo que al respecto Néstor de Buen Lozano, nos dice: "Federación es una unión de sindicatos, y confederación es la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales". (47)

En consecuencia podemos definir a las federaciones y confederaciones de la siguiente manera: La primera es la unión de -

(46) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II, pág. 367

(47) Néstor de Buen Lozano. ob. cit. Tomo II, pág. 640.

sindicatos, y la segunda es la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales de industria, ambas con la finalidad de agrupar y encauzar a sus respectivos miembros hacia el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones de vida del obrero.

De la definición antes señalada, podemos marcar la primera diferencia existente entre los sindicatos, con las federaciones y confederaciones, misma que estriba en razón a los sujetos que la integran, debido a que los sindicatos se forman por la asociación de trabajadores individualmente considerados, mientras que las federaciones y confederaciones, se forman por la agrupación de los sindicatos como entes colectivos.

La segunda diferencia estriba en cuanto al objetivo que persigue cada uno: Así mientras los sindicatos buscan objetivos -- inmediatos, o específicos, como son la firma de los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, con los consecuentes fines mediatos que son luchar por un cambio en las estructuras sociales vigentes, en tanto que el objetivo de las federaciones y confederaciones consiste en "El estudio de los problemas del trabajo, el apoyo no solo moral, sino también económico a cada sindicato en sus conflictos con la empresa y el señalamiento de las metas políticas que alcanzar". (48).

En cuanto a sus Estatutos: Las federaciones y confederacio

(48) Mario de la Cueva, ob. cit. Tomo II, pág. 369.

nes, se diferencian de los sindicatos, en virtud de que independientemente de cumplir con los requisitos que le sean aplicables y establecidos para los sindicatos en el artículo 371, sus estatutos deben contener:

- "I.- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes.
- II.- Condición de adhesión de sus miembros y
- III.- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas".

En cuanto a la autoridad que concede el registro: mientras que en los sindicatos, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conocer el registro de los sindicatos de ramas industriales de competencia federal, y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de sindicatos de competencia Local, para las federaciones y confederaciones, la encargada de efectuar el registro única y exclusivamente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con independiencia de la competencia local o federal de los miembros de estas agrupaciones.

Por último, y a manera de conclusión podemos determinar -- que la creación de las federaciones y confederaciones es un paso más de los sindicatos, en su camino hacia la unificación del movimiento obrero.

C A P I T U L O I I I

EL TRABAJADOR COMO PARTE CONSTITUTIVA DE UN SINDICATO

1.- Concepto de el Trabajador.

Para determinar el concepto genérico de qué debe entenderse por trabajador, debemos encuadrarlo primeramente dentro del marco de referencia que constituye la relación de trabajo o laboral.

La Relación de Trabajo, se precisa como el objeto principal de regulación del derecho laboral, debido a que en torno a ésta el Estado ha de formular las normas jurídicas tendientes a la protección y buen funcionamiento de dicha relación de Trabajo.

En el Derecho Laboral Mexicano, nos señala el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, existen dos tipos de relaciones jurídico-laborales, que son: "La Relación Jurídico Individual y la Relación Jurídico Colectiva". (49)

(49) Alfredo Sánchez Alvarado. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Oficina de Asesores de Trabajo. 1967. México, Tomo I, Vol. I. pág. 346.

En la Relación Jurídico Individual, concurren directamente los sujetos que prestan y reciben el servicio, mientras que en la Relación Jurídico Colectiva, concurren los sujetos que se encargan de fijar las bases de la prestación del servicio, a que - habrá de sujetarse la Relación Jurídico Individual, mediante la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo, de la segunda, hablaremos en el capítulo relativo a los Contratos Colectivos de Trabajo.

Volviendo a la Relación Jurídico Individual, que es la que nos ocupa, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, nos la define de la siguiente manera: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Néstor de Buen Lozano, nos refiere que de acuerdo a la definición de la Ley, se destacan en la relación de trabajo, los siguientes elementos:

"a). Elementos subjetivos:

Trabajador

Patrón

b). Elementos objetivos:

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario". (50)

Ahora bien, los elementos subjetivos que nos señala Néstor de Buen Lozano, son los sujetos que intervienen directamente en la Relación laboral de carácter Jurídico-Individual.

Primeramente precisemos someramente el concepto de patrón, para después avocarnos más profundamente en lo que es el trabajador, así encontramos que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9°. primer párrafo señala que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Entonces de acuerdo a la definición de la relación de trabajo, y del concepto de patrón que nos señala la Ley; es la persona física, ejemplo: Juan Pérez, o bien una persona moral, -- ejemplo: "La Concordia, S. A.", que recibe los servicios subordinados, de una persona física, mediante el pago de un salario.

En cuanto al trabajador, como elemento subjetivo de la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8°. nos dice que trabajador es: "La persona física que presta a -- otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

El concepto que nos precisa la Ley Federal del Trabajo, -- contiene 3 circunstancias que deben concurrir para efecto de -- que una persona física, sea considerada trabajador.

La primera circunstancia, es que debe ser y es una persona física, la que presta el servicio o trabajo, esto es el sujeto, individualmente considerado, ya que con este es con quien -

se pacta la relación laboral de carácter individual, cabe señalar lo anterior en virtud de que con el desarrollo de la industria y del capitalismo, se han establecido organismos capaces de suministrar a los patrones desde un chofer, una cocinera, hasta profesionistas, no obstante que es con estos organismos con - - quien se contrata el trabajo, los que han de desempeñar el mismo, son los sujetos o personas físicas; lo mismo sucede con los trabajos que se contratan en los puertos, en los cuales no obstante que se efectúan los contratos con los sindicatos, los encargados de cumplir la relación laboral jurídico-individual, son los obreros o trabajadores sindicalizados. En consecuencia, una persona moral, no es ni puede ser trabajador, aunque con ella se contrate la prestación de los servicios.

La segunda circunstancia que debe reunir una persona para poder ser considerada trabajador, es prestar un trabajo personalmente, o sea desarrollar una actividad ya sea material, intelectual o mixta, para otra persona ya sea física o moral.

La tercera circunstancia que debe concurrir en una persona, es que la actividad que desarrolle sea en forma subordinada, -- esto implica que sea bajo la dirección, órdenes y dominio del patrón a quien se han de prestar los servicios.

Nos atrevemos a afirmar que el legislador se olvidó de un elemento esencial de la relación de trabajo, para configurar el concepto de trabajador, este elemento esencial es que sea con un ánimo de recibir un beneficio, traducido en el pago de un sa-

lario, ya que de no ser así estaríamos en presencia de una figura distinta a la del trabajador, como es el caso de los voluntarios de la Cruz Roja, quienes prestan un servicio o trabajo personal subordinado, sin que medie una retribución económica, y en consecuencia no son considerados trabajadores, más sin en cambio si encuadran dentro de la definición de trabajador que establece la Ley Federal del Trabajo.

Una vez precisadas las anteriores circunstancias, podemos definir al trabajador en concordancia con los elementos de la relación de trabajo que señalamos con anterioridad, de la siguiente manera: "Trabajador es toda persona física que presta a otra persona física o moral un servicio material, intelectual o mixto, en forma subordinada, con el fin de recibir una remuneración económica o salario."

Dentro de la definición anterior, se encuadran todo tipo de trabajadores, como son los trabajadores de confianza, los de base o escalafón, artistas, domésticos, artesanos, jornaleros, -- etc., entonces podemos determinar que el concepto del trabajador, es el género, y la especie del mismo, la viene a determinar la labor propia de cada uno, algunos de estos trabajadores, se encuentran regulados en forma especial por la Ley Federal del Trabajo, así mientras el trabajador doméstico, es quien; "Presta -- los servicios de aseo, asistencia y demás labores en el hogar de una familia." (Art. 331), el trabajador de confianza, es quien realiza, funciones de fiscalización, inspección y vigilancia --

2.- Clasificación de los trabajadores.

En el punto anterior, señalabamos que para ser trabajador, es menester que se preste un servicio personal subordinado, a -- una persona física o moral, con el objeto de recibir una remuneración, "con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo". (51)

Por lo que es en función de la relación de trabajo, y su duración, sobre la que podemos determinar la clasificación de los trabajadores; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35, nos dice que; "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado."

De la fórmula que nos expresa el artículo anterior podemos determinar que las relaciones de trabajo, pueden ser:

- a).- Por tiempo indeterminado .
- b).- Por obra determinada
- c).- Por tiempo determinado

En consecuencia los trabajadores pueden ostentar cualquiera de los tres tipos de relaciones de trabajo antes indicados, y de ahí dependerá su clasificación; así los que ostentan una rela- -

(51) Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. ed. Porrúa, - 5a. Ed. México 1984 tomo I pág. 437.

ción de trabajo por tiempo indeterminado se les ha denominado -- trabajadores de planta, mientras que los que ostentan una relación de trabajo que sea por obra o tiempo determinado, se ha dado por llamarles "eventuales".

Paralelamente a la clasificación anterior, los sindicatos - en sus estatutos y tomando en cuenta el tipo de relación de trabajo que ostentan, han clasificado a sus miembros en; Los trabajadores con una relación de trabajo por tiempo indeterminado o - de planta, como miembros activos permanentes, (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana), o socios activos, (Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana), o bien, los que ostentan una relación de trabajo por obra - determinada o tiempo determinado, en miembros temporeros, - (S.T.R.M.), o socios supernumerarios, (S.R.T.P.R.M.), y por último, los que fueron sujetos de una relación de trabajo y que al - término de esta fueron jubilados, los denominan socios jubilados.

Ahora bien, como consecuencia de la relación de trabajo, - nace el derecho del trabajador a su estabilidad en el empleo, - por lo que para poder determinar en que consiste esta última, y los beneficios que le trae al obrero, debemos precisar primeramente en que consiste cada una de las relaciones de trabajo que señalamos con anterioridad.

2.1.-De Planta o Tiempo Indeterminado.

Se ha considerado por la mayoría de los tratadistas clásicos que las relaciones de trabajo, son por regla general por tiempo indeterminado, y las excepciones a esta regla, la forman los contratos de trabajo por tiempo determinado u obra determinada, ya que, "de acuerdo con el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado." (52)

Esta aseveración tiene su fundamento en la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma no define las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, y sin embargo si define unicamente los casos en que se podrá pactar una relación de trabajo por obra determinada, (Art. 36), o bien por tiempo determinado, (Art. 37), debiendose prorrogar este tipo de contratos, por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo, (Art. 39).

El término trabajador de planta, se utiliza como sinónimo de trabajador por tiempo indeterminado, debido a que estos gozan de una permanencia en el trabajo, por tiempo indefinido, en razón de los trabajos que desempeñan, el maestro Mario de la Cueva nos señala el concepto de trabajos de planta en los siguientes términos; "son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cu-

(53) Alberto Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. ed. HARLA. México. 1985 pág. 172.

ya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación." (53)

Una de las características fundamentales de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, es que su duración queda a la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente a voluntad del patrón, cuando el trabajador da motivo para su rescisión justificada.

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo, no define el concepto de que debe entenderse por trabajadores de planta, ni las características de los trabajos que desempeñan, algunos sindicatos en la firma de los contratos colectivos de trabajo, han optado por definir el concepto de trabajadores de planta, como es el caso del contrato colectivo de trabajo, celebrado entre el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la empresa Teléfonos de México S.A. el cual en su cláusula 14 dice: "Se consideran trabajadores de planta, todos aquellos que presten sus servicios a la empresa en actividades permanentes, con excepción de aquellos expresamente contratados para trabajos por obra o tiempo determinados, según se definen en la cláusula 46 de este contrato. El sindicato designará por escrito al trabajador que

(53) Mario de la Cueva. ob. cit. tomo I pág. 226.

deberá ocupar un puesto de planta."

Podemos observar la lectura de la cláusula anterior, que - los puestos de planta, son aquellos que tienen características, de formar una actividad normal y permanente dentro de la empresa, en este caso de Teléfonos de México S.A., lo sería la actividad desempeñada, por una operadora de larga distancia, o un instalador de líneas telefónicas, que en sí representa una de las actividades principales de la empresa.

Sin embargo, debido al control estricto que ejercen los sindicatos en las empresas los Contratos de planta o por tiempo indeterminado, sean otorgados a los trabajadores única y exclusivamente mediante la propuesta sindical, con lo que la fijación de las relaciones por tiempo indeterminado, o de planta, salen del ámbito de la voluntad del trabajador.

Por último, cabe mencionar que los trabajadores que ostentan el carácter de planta o relación de trabajo por tiempo indeterminado, en la mayoría de las empresas que tienen celebrado -- Contrato Colectivo de Trabajo con un sindicato, gozan como miembros de este de todos los derechos que pueden consagrarse en los estatutos, como es el caso del estatuto del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, en el cual se concede únicamente a los socios activos, que son los trabajadores de planta, el derecho del voto y el de ser electos para cargos sindicales, lo que no sucede con los socios temporeros, que son los trabajadores por obra y tiempo determinado.

En base a lo anterior, las propuestas sindicales para ocupar puestos de planta, se han convertido en auténticos objetos políticos y de comercio en los sindicatos, ya que los líderes sindicales, aseguran sus posiciones políticas al canjear estas propuestas, por la incondicionalidad de los trabajadores en sus campañas sindicales, con lo que se pierde la libre sindicalización dentro de los sindicatos.

2.2.-Por Obra Determinada o Tiempo Determinado.

Indicabamos con anterioridad, que la regla general en cuanto a las relaciones de trabajo, es que sean por tiempo indeterminado, más sin embargo la ley permite excepcionalmente que se pacen relaciones de trabajo por obra o tiempo determinado, este tipo de relaciones de trabajo, queda sujeto a las propias condiciones que marca la legislación laboral.

En cuanto a la relación de trabajo por obra determinada, el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

En consecuencia, la relación de trabajo por obra determinada, atiende más que nada a la naturaleza intrínseca del trabajo que se va a prestar, esto es que ha de ser para producir únicamente un bien u objeto determinado. "Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y

no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad." (54)

El ejemplo más común de estas relaciones de trabajo, se presenta en la industria de la construcción, en la cual la relación de trabajo está sujeta al tiempo que dure la ejecución de una obra, como el caso de un edificio, en cuya construcción se han de ocupar albañiles, plomeros, carpinteros, soldadores, quedando su relación de trabajo de estos obreros, sujeta al tiempo en que se termine de construir el edificio.

Es de señalar que aunque no existe tiempo fijo en este tipo de relaciones de trabajo, se puede estipular un tiempo promedio de duración, y al término de este si no se ha concluido la obra, deberá de prorrogarse mientras subsista la materia de trabajo.

Algunos contratos colectivos de trabajo, buscando ser más explícitos en cuanto a la definición de las relaciones de trabajo por obra determinada, han optado por señalar sus características, uno de los más completos al respecto es el Contrato Colectivo de Teléfonos de México, que establece lo siguiente: "Cláusula 46.- Son trabajos de caracter eventual:

I.- Los de obra determinada, que se daran cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar lo exija, y tendran las siguientes características:

(54) José Dávalos. Derecho del Trabajo. ed. Porrúa. México 1985. tomo I pág. 118

a).- Ser originado por causas extraordinarias, en el sentido de que el trabajo en cuestión no se desarrolle en forma regular y permanente respecto de las labores que realiza el personal de planta.

b).- Ser definido en cuanto a la obra que comprenda.

c).- Ser temporal, debiendo cesar una vez concluida la obra".

Con la anterior definición, obligan al patrón a determinar específicamente la obra que se ha de ejecutar por los trabajadores sujetos a una relación de trabajo por obra determinada, ya que es muy común que algunas empresas, se escuden en contratos por obra determinada, para no adquirir obligaciones mayores con sus trabajadores, reduciendo su derecho de estos a la estabilidad en el empleo, al tiempo de duración del contrato por obra determinada.

La segunda excepción importante que se presenta a la regla general de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, lo configuran los contratos por tiempo determinado.

Este tipo de relaciones, nos dice el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, que pueden estipularse:

"I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

III.- En los demás casos previstos por la ley."

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, guardan cierta analogía con la relación de trabajo por obra determinada, en cuanto a la temporalidad de su vigencia, estribando su diferencia en razón a la propia disposición de la ley.

El maestro José Dávalos nos comenta respecto a los contratos por tiempo determinado: "A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo." (55)

La primera modalidad establecida para la relación de trabajo por tiempo determinado, es cuando; "Lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar", este tipo de relaciones son muy comunes en el comercio, como el ejemplo de las tiendas de artículos escolares y librerías, que en los meses de agosto y septiembre, incrementan considerablemente sus ventas, y en consecuencia necesitan de más trabajadores que los habituales para poder atender la demanda de sus clientes, pudiendo así contratar personal para esos meses.

La segunda modalidad establecida para el tipo de relación que nos ocupa, es la que autoriza la Ley Federal del Trabajo, en

(55) José Dávalos. ob. cit. Tomo I pág. 119.

la fracción II del artículo 37 que señala que se puede estipular un contrato por tiempo determinado; "Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador", este caso es muy frecuente en las empresas con un número muy alto de trabajadores, y que en su contrato colectivo de trabajo conceden derecho a gozar de permisos o licencias, entonces cuando un trabajador de planta solicita una licencia, se contrata a otro obrero con carácter eventual, en tanto dure la licencia del titular del puesto.

Los contratos de trabajo por tiempo determinado, han llegado a ser tan utilizados que hay empresas, en que una gran parte de su personal trabaja a base de estos contratos, ante el beneplacito de las agrupaciones sindicales, así tenemos como ejemplo a los trabajadores transitorios de Petróleos Mexicanos, a los cuales se les otorgan contratos desde un día hasta sesenta días, sosteniéndolos con este tipo de contratos muchas veces hasta la edad y años requeridos para ser jubilados, o bien los trabajadores denominados extras en Ferrocarriles Nacionales de México, en especial los trenistas de camino, que llegan incluso a computar 30 años de servicios como trabajadores extras sin llegar a obtener un trabajo de asignación equivalente a la planta.

Por último la tercer modalidad existente en la relación de trabajo por tiempo determinado, son las marcadas por la propia ley, respecto de esta el maestro Mario de la Cueva nos dice: "Tienen por objeto facilitar al mismo legislador la consideración de algún caso particular en relación con la reglamentación

de trabajos especiales; así a ejemplo, el art. 195 fracción IV, autoriza la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio -- constante." (56)

La existencia de las relaciones de trabajo por obra y tiempo determinado, ha dado origen a que a los trabajadores que prestan sus servicios condicionados a éstas, se les llame eventuales, gozando de una estabilidad en el trabajo muy débil, en relación con los trabajadores por tiempo indeterminado.

Así mismo este tipo de trabajadores como socios de los sindicatos, gozan de menos derechos que los obreros de planta o socios activos, tales como son caracer de voto en las asambleas, no poder ser elegidos para cargos sindicales, lo que es un atentado contra la libertad sindical consagrada en el artículo 358 - de la Ley Federal del Trabajo, ya que los contratos de estos trabajadores, son a proposición sindical, y al querer ejercer algún derecho en contra del sindicato, automáticamente se les dejan de otorgar los contratos.

(56) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo I pág. 224

3.- El Derecho del Trabajador a su Estabilidad en el Empleo.

Señalamos con anterioridad que la regla general de la duración de las relaciones de trabajo, es el contrato por tiempo indeterminado, de acuerdo al principio de "Estabilidad en el Empleo", ahora analizaremos, en que consiste tal principio y cuales son sus consecuencias en el trabajador.

El principio de Estabilidad en el Empleo, nace en la asamblea constituyente de 1917, como una norma para la protección del trabajo del obrero, con la cual se impedía que el ejercicio de los derechos de asociación profesional, de huelga, y de todos los demás consagrados por el Congreso Constituyente, en el artículo 123, se vieran nulificados por el hecho de que el trabajador fuera despedido por el empleador al querer exigir su cumplimiento; así el Constituyente en la fracción XXII del artículo 123 de la constitucional, otorgó tal principio, en los siguientes términos:

"XXII.- El patrón que despida 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 esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, --

cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Con esta fracción el legislador, otorgaba al trabajador la norma que le permitiera ejercer sus derechos, sin el peligro de ser despedido.

Ahora bién el principio de Estabilidad en el empleo, consignado en el texto original del artículo 123 de la Constitución, era absoluto y tajante, pues otorgaba a la relación de trabajo un carácter permanente.

En 1962, se adiciona la fracción XXII del artículo 123, con el siguiente párrafo; "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

Esta reforma vino a cambiar la estabilidad absoluta, consagrada por el constituyente, por una estabilidad relativa, al dejar que la ley reglamentaria regulara los casos en que se puede eximir al patrón de la obligación de reinstalar, cuando el obrero haya ejercitado la acción de reinstalación.

Mario de la Cueva, nos define el derecho a la estabilidad en el empleo diciendo; "es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los -

sujetos de la relación, hagan imposible su continuación." (57)

En consecuencia, la estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga una continuidad a la relación de trabajo, y que - hace depender su disolución de causas expresamente señaladas por la ley, y nunca de la voluntad unilateral del patrón, esta permanencia en el empleo, le da una seguridad al trabajador tanto presente como futura, pues sabe que si cumple con sus obligaciones, podrá permanecer en su empleo en tanto él quiera o cumpla los requisitos para su jubilación, de acuerdo a las instituciones de - seguridad social.

Otra de las consecuencias de la estabilidad en el empleo y de la seguridad que otorga la misma, es la de la libertad del -- obrero para hacer uso del derecho de sindicalización, ya que sabiéndose protegido por el principio rector de la estabilidad en el empleo, consagrado en el artículo 123 Constitucional, podrá - optar por ingresar al sindicato que le parezca mejor según sus - planes de lucha y convicciones, esta libertad sindical, la encontramos expresada en la exposición de motivos del artículo 123 - Constitucional, que señalamos en el primer capítulo, aunque el - único error del constituyente, fue el no haber incluido, en el - principio de estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII, del artículo 123, el derecho del obrero a separarse de los sindicatos cuando así lo quisiere, ya que al no hacerlo dejó las puertas abiertas al ingreso de las cláusulas de exclusión en la Ley Federal del Trabajo, de lo cual hablaremos en uno de los capítulos siguientes.

(57) Mario de la Cueva. ob. cit. tomo I pág. 219.

Ahora bién otra de las consecuencias que genera el principio de estabilidad en el empleo, es que el trabajador de planta o por tiempo indeterminado, cuando sea despedido injustificadamente o justificadamente, han de tener derecho a recibir el pago de una prima de antigüedad equivalente a 12 días por cada año de servicios prestados, cuando el trabajador opta por la indemnización.

La estabilidad en el empleo, cumple con una función tanto económica como social, ya que no es, "solamente privativo del patrón y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto a la actividad desplegada en una situación normal; y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad." (58)

De allí que en épocas de crisis, cuando la estabilidad en el empleo, se vuelve más débil debido a que el patrón hace uso de los recursos que le otorga la propia ley, se da con frecuencia un mayor número de despidos de obreros debido a la estabilidad relativa que permite la ley, lo que hace que se aumente la delincuencia, y se contraiga aún más la economía, al dejar de percibir ingresos los trabajadores que pierden su trabajo.

Por propias disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y -

(58) L. Alcalá y Zamora. G. Cabanellas.- Tratado de Política Laboral y Social. Ed. Heliasta. Buenos Aires Tomo III pág. 78.

de la reforma del artículo 123 en 1962, se han generado dos tipos de estabilidad, una absoluta, y otra relativa, de estas hablaremos a continuación:

3.1.-Estabilidad Absoluta.

En su origen la estabilidad en el empleo consignada en el artículo 123, era absoluta, ya que se trataba de una norma imperativa, por cuanto que establecía indemnización o reinstalación, a solicitud del trabajador, dejando asimismo a voluntad de éste la acción que había de ejercitar, no pudiendo el patrón sustraerse al cumplimiento del laudo que se dictare en el juicio, en consecuencia, si el trabajador ejercitaba la acción de reinstalación cuando era despedido sin causa justificada, el patrón habiendo sido condenado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, debía cumplir con la condena de reinstalar, no pudiendo eximirse del cumplimiento por medio del pago de indemnización.

En otra asepción, "se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver -- una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje." (59)

La causa justificada como fundamento para la disolución de la relación de trabajo, es el incumplimiento de las obligaciones

(59) Mario de la Cueva. ob. cit. tomo I pág. 221

por parte del trabajador, así como aquellos actos que atentan materialmente por sí mismos contra la fuente de trabajo, se encuentran previstos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47; tales como que el trabajador tenga más de 3 faltas en 30 días, la violencia física o injurias contra el patrón, sus familiares o representantes, los actos inmorales del trabajador dentro del centro de trabajo, la negligencia probada del trabajador, concurrir el obrero en estado de ebriedad a su centro de trabajo.

Independientemente de la existencia de una causa justificada de despido, el patrón debe dar aviso al trabajador por escrito o bien por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como probar que la causal de despido esta bien fundada en caso de que el trabajador se considere despedido Injustificadamente.

Merece una especial atención la opinión del extinto maestro Alberto Trueba Urbina, que nos dice que debe imperar la estabilidad absoluta sobre la relativa, "fuera de los casos en que por disposición de la ley el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabajador, o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitucional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio de la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reinstalación del tra-

bajador en los casos de despido arbitrario o injusto." (60)

La aplicación y existencia de una estabilidad en el empleo de carácter absoluto, viene a confirmar las palabras del maestro Mario de la Cueva en el sentido para el trabajador, "La estabilidad en el trabajo, es la certeza del presente y del futuro."(61)

3.2.-Estabilidad Relativa.

Al modificarse en 1962, la fracción XXII del apartado "A" - del artículo 123, agregandose la parte que dice: "La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." Con esta reforma se dió nacimiento a una estabilidad en el empleo de caracter relativo, ya que otorga al patrón la facilidad de evitar reinstalar a un trabajador mediante el pago de la indemnización.

Esta reforma fue recibida con desaprobación total del sector obrero, y de quienes vefan en la estabilidad absoluta en el empleo, uno de los principales derechos del trabajador que lo ponía de igual a igual frente al patrón, el maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro titulado "El Nuevo Artículo 123" se refiere a tal reforma en los siguientes términos; "La estabilidad del obrero era absoluta conforme al texto primitivo que consignaba -

 (60) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa. 5a. Ed. México 1980 pág. 300

(61) Mario de la Cueva. ob. cit. tomo I pág. 219.

la acción de cumplimiento o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la Ley secundaria que determine los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero despedido Injustificadamente." (62)

En la estabilidad relativa, la relación de trabajo pierde su perdurabilidad o continuidad, ya que deja al albedrío del patrón el reinstalar o no a un obrero, así podemos decir que se -- "habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (63)

Estos grados, la ley los determina de la siguiente manera :
"Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y perma

(62) Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123 Ed. Porrúa - México 1962. pág. 184.

(63) Mario de la Cueva. ob. cit. tomo I pág. 221

nente con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Ahora bien, con independencia de los anteriores casos que establece la ley, desde 1931, el caracter absoluto de la estabilidad en el empleo, se perdió debido a que el legislador, otorgó licitud tanto a las cláusulas de ingreso exclusivo, o de admisión que se pactaran en los contratos colectivos de trabajo, mediante las cuales únicamente pueden ingresar a la empresa los -- trabajadores sindicalizados, así como a las cláusulas de exclusión que al ser aplicadas, hacen que el trabajador pierda su derecho de estabilidad en el empleo, ya que depende del sindicato y su política el permitir que un trabajador con verdadera conciencia obrera pueda intervenir directamente en los asuntos sindicales, sin el miedo de que se le aplique la cláusula de exclusión por expulsión, y consecuentemente pierda su empleo no obstante el principio de estabilidad consagrado por el Constituyente de 1917 en el artículo 123 de la Constitución.

Por último, y a reserva de volver al tema de la Libertad sindical y las cláusulas de exclusión diremos que la existencia de estas últimas son un atentado contra el principio fundamental

de la estabilidad en el empleo, ya que le otorgan un carácter relativo a la estabilidad, misma que depende de la política interna de un sindicato.

4.- Requisitos para la Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad en el empleo es una consecuencia de la prestación de un servicio, con independencia del tipo de relación de trabajo que le haya dado origen a dicha prestación del servicio, ya que aunque la relación de trabajo que lo origine, fuera por tiempo u obra determinada, la misma ha de subsistir mientras dure la materia de trabajo.

Ahora bien cuando la relación de trabajo es por tiempo indeterminado esta ha de subsistir en el tiempo, hasta en tanto el -trabajador se jubile, muera, de alguna causa para ser despedido justificadamente o se separe voluntariamente.

De lo expuesto podemos deducir como requisito esencial -- para la existencia del derecho a la estabilidad en el empleo, la prestación de un servicio, obvio es que sea personal y subordinado como lo marca la definición de la relación de trabajo que señalamos al principio de este capítulo.

Sin embargo el principio de estabilidad en el empleo adquiere algunas variantes en base a la regulación de la propia ley, y que podríamos enumerar como requisitos para poder seguir gozando de la estabilidad en el empleo, por parte del trabajador.

En este orden de ideas encontramos como requisitos de con--servación de la estabilidad, el que el trabajador no incurra en alguna de las causas de despido justificado, que nos marca el arg

título 47 de la Ley Federal del Trabajo, y le sea debidamente comprobada en juicio, de estas señalaremos las más importantes, como son el abandono del empleo, que se configura cuando el trabajador deja de asistir a su centro de trabajo sin causa justificada por más de 3 días consecutivos en el lapso de 30 días, el incurrir en faltas de probidad y honradez, violencia injurias o amenazas en contra del patrón, familiares o representantes de éste, desobediencia a las órdenes del patrón siempre que se trate del trabajo contratado, esta causal esta intimamente ligada con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajador adquiere al ser sujeto de una relación de trabajo y señaladas por la propia ley.

Otro de los requisitos para la conservación de la estabilidad en el empleo, en los casos de que la relación de trabajo sea por tiempo u obra determinada, es que no haya concluido la obra o fenecido el término del contrato.

El que el trabajador se encuentre en aptitudes físicas o mentales para la prestación del servicio, con la excepción de aquellas incapacidades provenientes de un riesgo de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene el derecho a su reacomodo en un puesto de acuerdo a sus aptitudes, conservando el derecho a su estabilidad para ser reubicado.

Por último la muerte del trabajador o su jubilación, ya que en el primer caso se pierde la estabilidad en el empleo ipso fac

to, debido a la muerte del obrero, recibiendo en cambio sus beneficiarios la prima de antigüedad correspondiente, y en el segundo caso el trabajador cambio su estabilidad en el empleo por una renta vitalicia originada en los años de prestación de servicios.

Cabe señalar que en los casos de muerte de un trabajador en algunas empresas en que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, se ha estipulado que la planta que le correspondía al trabajador que fallece, la obtengan sus beneficiarios, con base en los propios estatutos de los sindicatos.

CAPITULO IV
LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y
LOS CONTRATOS LEY

1.- Definición y fundamento legal.

El objetivo primordial de toda asociación profesional, es - lograr el mejoramiento económico y social de los trabajadores, - ésto se logra entre otras formas, mediante la celebración y vigilancia del cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley.

Sin embargo este objetivo, adquiere una trascendencia significativa dentro del derecho obrero, ya que los Contratos Colectivivos y los Contratos Ley, se elevan como una norma reguladora más completa que la Ley, debido a que en ellos se complementan y se otorgan derechos a los trabajadores, muy por encima de los consagrados en la legislación laboral, en virtud de que contemplan casos y circunstancias específicas de grupos determinados de trabajadadores, mientras que la Ley es por su naturaleza de caracter y aplicación general.

Ahora bién los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratatos Ley, deben constreñirse a lo estipulado por la Ley Federal - del Trabajo, respecto a su formulación, y partes que estan autorizadas para pactarlos, por lo que primeramente debemos precisar qué debe entenderse por cada uno.

En primer término cabe señalar el concepto y fundamento legal del Contrato Colectivo de Trabajo; así encontramos que la -- Ley Federal del Trabajo en su Artículo 386, establece que: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las -- condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

En relación con la definición legal el maestro Nestor de -- Buen nos señala que contiene las siguientes características:

"a).- Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

b).- Que lo celebran por parte de los trabajadores, una o -- varias organizaciones sindicales.

c).- Que su finalidad es establecer normas generales.

d).- Que su campo de aplicación será necesariamente o una -- empresa o un establecimiento." (64)

De la primera característica, en cuanto a que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio, podemos decir que del contrato colectivo de trabajo, emanan obligaciones recíprocas para las partes que lo suscriben; en relación a su denominación abundaremos sobre el tema en el siguiente punto, ya que merece una -- especial atención la cuestión de si el Contrato Colectivo de Tra

(64) Nestor de Buen Lozano. ob. cit. Tomo II pág. 645.

bajo, es un Contrato, un Convenio, o simplemente una Convención Colectiva.

Por otro lado, la segunda característica del Contrato Colectivo de Trabajo, es la que le atribuye en sí su esencia de ser una institución del Derecho Colectivo del Trabajo, ya que los Contratos Colectivos de Trabajo no podrán ser celebrados por un trabajador individualmente, sino que su celebración está supeditada a la formación previa de un Sindicato.

La tercer característica de la definición legal, consiste, en que el Contrato Colectivo de Trabajo habrá de contener las condiciones generales de trabajo, que habrán de regir en una o varias empresas, las cuales nunca podrán ser inferiores a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo estipulado en su artículo 394, con lo que se le otorga al Contrato Colectivo de Trabajo un carácter normativo de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, siendo de aplicación obligatoria en la empresa que lo celebra, con extensión a todos los trabajadores que en ella laboran, excepto, cuando en el mismo contrato se excluyen a los trabajadores de confianza; a manera de ejemplo, diremos que en los contratos colectivos de trabajo, se consignan, la duración de los períodos vacacionales, cuantía del aguinaldo, y prestaciones como pensiones por jubilación, despesa, becas, y algunos otros derechos que se integran al patrimonio laboral del obrero.

Por último, el Contrato Colectivo de Trabajo, sólo podrá ser celebrado por una empresa o establecimiento; esto es si un patrón, no es titular de una empresa; "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" o establecimiento que es; "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", como lo establece el artículo 16 de la ley laboral, no podrá celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, ni se le podrá demandar la firma del mismo.

Conforme a estas características, el maestro Eusebio Ramos, nos define al Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo; "Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero." (65)

El Fundamento legal: que rige la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, así como la obligación por parte del patrón titular de una empresa para celebrarlo, lo encontramos plasmado en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo."

Del texto transcrito, se desprende la obligatoriedad de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando el patrón se niega a celebrarlo, los trabajadores pueden hacer uso del Derecho de Huelga para obligar al patrón a la firma del contrato colectivo.

En cuanto al Contrato Ley, éste se eleva por encima del Contrato Colectivo de Trabajo para regir las condiciones generales de trabajo en una rama de la industria, constituyéndose en obligatorio en una o varias Entidades Federativas, o una o varias zonas económicas, o en toda la Federación, por lo que rompe con las barreras de la empresa o establecimiento, consagrando derechos mayores que los legales, con lo que se constituye en un paso anterior a la ley, de allí que su nombre sea Contrato Ley, la Ley Federal del Trabajo, lo define en su artículo 404 que dice; "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades Federativas, o en todo el territorio nacional."

Cabe señalar que la terminología del Contrato Ley de la legislación laboral de 1970, sustituyó a la que establecía la ley de 1931, que designaba en el artículo 58, al ahora Contrato Ley,

como "Contrato Colectivo Obligatorio", ya que se trata de un contrato colectivo de trabajo, que se extiende a toda una rama de la industria, y cuyo propósito es la unificación de las condiciones generales de trabajo en una determinada rama de la industria, consiguiendo al mismo tiempo una igualdad de salarios y presta--ciones para todos los trabajadores de la rama que se trate, y --evitando así la competencia entre los empresarios, basada en la explotación de la mano de obra del hombre.

El maestro Mario de la Cueva, nos dice al respecto; "El Contrato Ley, es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si --ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre --los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República --para todas las prestaciones de servicios, el Contrato Ley, se --eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, ni--veles de vida más justos." (66)

El Fundamento Legal, del Contrato Ley, lo encontramos en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la de--finición del mismo, así como en los artículos 405 y 406, éste úl--timo nos establece el fundamento legal para su celebración, di--ciendo: "Pueden solicitar la celebración de un Contrato-Ley los

(66) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. --Porrúa 4a. ed. México 1986. tomo II pág. 474.

sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional."

La celebración de los Contratos Ley, al igual que los Contratos Colectivos de Trabajo, es con independencia de que la rama industrial o empresa, sean de competencia federal o local, -- aunque en la práctica no existe celebrado un Contrato Ley de jurisdicción local, sin en cambio en competencia federal existen, Contratos Ley que rigen en las siguientes ramas industriales; - Fibras duras; Lana; Algodón y sus mixturas, Seda Rayón y fibras artificiales; Géneros de punto; Listones, cintas, encajes y similares; Industria Azucarera; Industria Hulera; así como para la - Industria de la Radio y la Televisión.

2.- Discusión de la denominación de Contrato Colectivo ó Convenio Colectivo ó Convención Colectiva.

En el inciso anterior, señalamos la definición legal del Contrato Colectivo de Trabajo, y del Contrato Ley, ahora bien -- cabe precisar si cuando hablamos de estas figuras jurídicas del derecho social, estamos en presencia de un Contrato, de un Convenio, o de una Convención Colectiva.

Muchos han sido los tratadistas que se han avocado al estudio de la naturaleza jurídica de los Contratos Colectivos, entre ellos uno de los más importantes fue el maestro León Duguit, de cuya teoría el maestro Mario de la Cueva nos da una excelente exposición.

En primer término el maestro León Duguit nos señala dos clasificaciones de los actos jurídicos; "La primera considera la naturalaleza y los efectos de los actos jurídicos."

"La segunda, parte del número de personas que intervienen - en su formación." (67)

En relación a la primera clasificación nos dice el maestro León Duguit que existen tres tipos de actos jurídicos dependiendo de su naturaleza y que son:

Los de Naturaleza Objetiva: dentro de estos se encuentra el

(67) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II pág. 391.

acto-regla que es "el creador de situaciones jurídicas y objetivas." (68)

Los de Naturaleza Objetiva-Subjetiva; los actos condición, entran dentro de este tipo y son "como lo indica su nombre, condicionan la aplicación de una norma general y objetiva, de ahí - su naturaleza objetiva, a una persona a la que antes no le era - aplicable, de donde resulta su naturaleza subjetiva." (69), se - condiciona su aplicación a la voluntad de una persona.

Los de Naturaleza Subjetiva; "crean una obligación, especial concreta e individual a cargo de una persona a la que no le era impuesta por el derecho objetivo, por lo que exige la concurrencia de su voluntad." Nos señala como ejemplo el contrato. - (70)

De acuerdo a la segunda clasificación, León Duguit precisa los actos jurídicos en cuanto a las personas que intervienen en su formación, dividiéndolos en: Actos Jurídicos Unilaterales; - que son en los que una declaración de voluntad de una persona - puede producir efectos jurídicos en terceros, e incluso crearles obligaciones.

Actos Jurídicos Plurilaterales; estos nos dice el maestro - León Duguit que el derecho los reduce a los contratos y propone

(68) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II. pág. 391.

(69) Idem. pág. 391

(70) Idem. pág. 391

una subclasificación en: Actos Colectivos; "es una conjunción de voluntades que se proponen un fin común" y Actos Unión; que son una convención que da nacimiento a una norma permanente o a una situación jurídica objetiva". (71), este tipo de actos jurídicos, se extienden a personas que no participaron en su formación, a diferencia del contrato y del acto colectivo, que unicamente rige a las personas que intervienen en su celebración.

Por último en su teoría, precisa la naturaleza de los Contratos Colectivos, diciendo: "La Convención Colectiva de Trabajo, es en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tienen por objeto determinar las condiciones según las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos, la convención colectiva de trabajo es la ley para las relaciones individuales de trabajo." (72)

Cabe puntualizar que el maestro León Duguit, adopta el nombre de Convenciones Colectivas para denominar a los Contratos Colectivos de Trabajo.

Otra de las teorías existentes sobre la naturaleza del Con-

 (71) Mario de la Cueva. ob. cit. pág. 393

(72) Idem. pág. 393

trato Colectivo de Trabajo, es la de Marcel Planiol, quien nos explica dicha naturaleza de la siguiente manera: "El contrato colectivo es una declaración hecha por los patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible enrolar a los obreros. Reemplaza al reglamento de taller que antaño elaboraba el patrono por sí y ante sí, pero de él no puede nacer ninguna obligación contractual. No es un contrato de derecho común, sino una especie de tratado de paz, cuya sanción es la huelga." (73)

Marcel Planiol, le niega obligatoriedad al Contrato Colectivo de Trabajo, esta teoría es discutible, ya que en nuestros contratos colectivos se consignan derechos y obligaciones recíprocas para las partes que lo suscriben, a manera de ejemplo, podemos enunciar las cláusulas de ingreso exclusivo, que obligan al patrón a contratar únicamente a trabajadores sindicalizados, o bien aquellas cláusulas que facultan al patrón a despedir a sus trabajadores por acumulación de marcas de demerito, como es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.

La teoría mixta, que le atribuye a los Contratos Colectivos de Trabajo, la naturaleza de un Contrato de derecho civil, pero de género especial, dentro de esta teoría encontramos autores -- como Kaskel y Dersch, Hueck y Niperdey, Ernesto Krotoschin, --

(73) Mario de la Cueva ob. cit. Tomo II pág. 381.

Paul Durand, y algunos otros más, definen al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: "El Contrato de Tarifa es un contrato unitario de derecho civil, compuesto necesariamente, de dos elementos, que consisten en los efectos normativos y contractuales, también llamada parte normativa y obligacional. Quiere decir que es un contrato mixto de género especial." (74)

Las teorías señaladas con anterioridad, se refieren a los contratos colectivos de trabajo, con origen europeo y que son en esencia de carácter normativo únicamente, y con bases anteriores a la integración de nuestro derecho social, derivado de la Revolución Mexicana y del artículo 123 Constitucional, y por ende buscan la naturaleza jurídica de los Contratos Colectivos, -- comparándolos con las instituciones de derecho civil.

Siguiendo este tipo de corrientes, el maestro Nestor de Buen Lozano, nos dice que a efecto de definir y denominar al contrato colectivo de trabajo, "no son aceptables las denominaciones "Contrato" y "Convenio", en cuanto a que ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal." (75)

Asi mismo nos señala como diferencia fundamental entre los

 (74) Miguel Bermudez Cisneros. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas. México 1979. pág. 150.

(75) Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Porrúa. 5a. ed. México 1984 Tomo II pág. 649.

contratos en general, con los contratos colectivos de trabajo, - la creación o transmisión de derechos de carácter patrimonial en el primero, y en el "Contrato Colectivo lo esencial no es la -- creación o transmisión de obligaciones sino el establecimiento - de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones concretas se producirán al nacer las relaciones individuales con apego a - las normas generales del contrato colectivo." (76)

Por último, concluye su teoría diciendo que el contrato colectivo de trabajo, es un "acto debido de finalidad normativa". (77)

En contraposición a las anteriores teorías, el maestro Alberto Trueba Urbina opina que; "En el derecho mexicano del trabajo, el término "Contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en este imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el Contrato Colectivo de Trabajo, se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del Artículo 123." (78)

Nos dice que las normas contenidas en los contratos colectivos de trabajo, deben ser y serán siempre en protección y reivindicación de la clase trabajadora, y respecto a la naturaleza del

(76) Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Porrúa. 5a.ed. México 1984. Tomo II pág. 671

(77) Idem. pág. 671

(78) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa 5a. ed. México 1980 pág. 382.

contrato colectivo de trabajo, señala que "no es institución ni de Derecho Público ni de derecho privado, ni materia de ambas -- disciplinas, como imposible es mezclar agua y aceite." (79)

Podemos decir que el maestro Alberto Trueba Urbina, es el -- primero en concebir al contrato colectivo de trabajo, como un -- contrato no necesariamente igual al del derecho civil, sino como un contrato que bien puede romper algunas reglas de los contra-- tos en general, para convertirse en un instrumento autónomo del derecho civil, y encuadrarse en el nuevo derecho social, que -- emanó de la Constitución de 1917.

Al margen de las diversas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo, se -- han adoptado diversas formas de definirlo y denominarlo, en las cuales algunos los llaman, Convenciones Colectivas de trabajo, - Convenios Colectivos, Pactos Colectivos de Trabajo, Acuerdos Co-- lectivos de Trabajo.

Así el maestro Manuel Alonso García, los denomina "Conve- - nios Colectivos de Condiciones de Trabajo", definiendolos como : "Todo acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones profe sionales de empresarios y trabajadores, con personalidad jurídi-- ca constituida, o lo es, cuando menos y siempre la parte trabaja-- dora, y cuyo objeto consiste en fijar las condiciones a que ha-- -----

(79) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa
5a ed. México 1980. pág. 382.

brán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia, para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación." (80)

De la definición anterior, se desprende que para el maestro Manuel Alonso García, los Contratos Colectivos de Trabajo, son - acuerdos entre las partes que lo suscriben, esta denominación es similar a la de Convención, ya que gramaticalmente, ambos términos son sinónimos, otro de los términos equivalentes de convención, es el de pacto, de tal manera denomina el maestro Eusebio Ramos al Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo que "es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores." (81)

Sin embargo aunque el término Convención Colectiva de Trabajo, se ha generalizado para denominar al Contrato Colectivo de Trabajo, nos atrevemos a opinar que es inaplicable dicha denominación, y más aún en la legislación laboral mexicana, ya que de acuerdo al sentido estricto de la palabra, "convención", ésta -- significa, "Acuerdo, Concierto; pacto; conformidad, conveniencia." (82)

 (80) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel. 4a. ed. España 1973. pág. 223

(81) Eusebio Ramos. ob. cit. pág. 139.

(82) FUENTE: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II ed. Heliasta 17a. ed. Buenos Aires 1983.

Afirmamos que es inaplicable dicho término de convención, - porque si únicamente fuera un acuerdo, simple y llano, carecería del elemento obligacional, debido a que cuando un acuerdo, contiene dicho elemento obligacional, se convierte automáticamente en un contrato, como es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo en México, ya que éstos últimos obligan al patrón a cumplir - con lo estipulado en dichos contratos, a manera de ejemplo, cuando en un contrato colectivo se pacta que el patrón no pueda despedir a un obrero sin que se lleve a cabo una investigación administrativa, con intervención del sindicato, aunque esta disposición esta contenida en la contratación colectiva, el patrón deberá observarla obligatoriamente en la relación de trabajo.

Ahora bién en el derecho laboral mexicano, no se debe utilizar el nombre de convención colectiva de trabajo para denominar a los contratos colectivos; ya que ello se prestaría a confusión, debido a que la misma ley, marca implícitamente la diferencia entre una y otro; el artículo 409, relativo a los Contratos ley, - señala que; "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato Ley, convocará a una CONVENCION a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados."

Como podemos ver en este caso, la convención colectiva que se celebra entre los diversos sindicatos y patrones de una misma

industria, va a dar origen al Contrato Ley de esa industria, lo mismo sucede en los contratos colectivos de trabajo, en los cuales, a efecto de que se celebren, el o los sindicatos, de una empresa, y el patrón se han de reunir en una convención o acuerdo colectivo, a efecto de elaborar el Contrato Colectivo de Trabajo, esto es con independencia de sí el patrón acude por voluntad propia o merced a un emplazamiento a huelga.

En este orden de ideas, podemos decir que la Convención Colectiva de Trabajo, es el acto colectivo entre sindicatos y patrón que va a dar origen al Contrato Colectivo de Trabajo, que una vez formulado, se ha de independizar de la convención colectiva, para regir las relaciones individuales y colectivas de trabajo en las empresas.

3.- Sujetos de la Relación Laboral.

Al aparecer los sindicatos, y los contratos colectivos de trabajo, el trabajador pierde su individualidad, para pasar a formar parte de un ente colectivo capaz de poder pactar con el patrón las condiciones sobre las que se ha de prestar el servicio en la empresa, naciendo así la relación laboral colectiva, o "Relación Jurídica Colectiva", como la denomina el maestro Alfredo Sánchez Alvarado.

La finalidad de la relación jurídico colectiva, es la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo, y de los Contratos Ley, por lo que para poder precisar correctamente quienes son los sujetos en las relaciones laborales colectivas, debemos recordar la definición legal de los Contratos Colectivos de trabajo, del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De la definición legal del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que en la relación jurídico colectiva, existen 2 partes que intervienen como sujetos en la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, y son la parte trabajadora, y la parte patronal.

Parte Trabajadora; del texto de la definición legal antes señalada, se desprende, que los únicos autorizados para poder celebrar los contratos colectivos de trabajo, son los Sindicatos, con la única variante de que pueden ser uno o varios sindicatos al mismo tiempo (Artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo).

Al hablar de uno o varios sindicatos, la ley se refiere a que deben de estar debidamente registrados, ya que la propia ley, no reconoce las asociaciones de hecho, con excepción de la coalición, aunque esta goza de legalidad, se podría equiparar a dicho tipo de asociaciones de hecho, en virtud de su carácter temporal, así como por no poder demandar la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo.

El maestro Nestor de Buen Lozano, al analizar la definición del Contrato Colectivo, y respecto a la parte trabajadora en dichos contratos, nos dice que: "La celebración de un Contrato Colectivo, exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo." (82)

Sin embargo, se presenta el problema de los trabajadores, que no queriendo sindicalizarse, en base a la libertad de sindicalización consagrada en el artículo 123 de la Constitución, así como en el artículo 358 de la ley laboral, pero en cambio si qui

(82) Nestor de Buen Lozano. ob. cit. tomo II pág. 645

sieran solicitarle al patrón la firma de un contrato colectivo - de trabajo, esto no es posible, en virtud de la propia exclusión expresa que hace la ley, al facultar únicamente a los sindicatos para la celebración de dichos contratos, lo que se encuentra en franca oposición al sentimiento del Congreso Constituyente, al haber otorgado la libertad sindical al obrero en la Constitución de 1917, Guillermo Cabanellas, se refiere a este problema en los siguientes términos: "Si se declara el de asociación como un derecho, no cabe imponer como deber el de sindicación; y de esa manera nos encontraríamos con que los trabajadores no asociados carecerían del derecho de convenir Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, lo cual los colocaría en inferioridad manifiesta en relación con los restantes trabajadores." (83)

Sin embargo en la práctica, se ha utilizado en empresas donde no hay Contrato Colectivo de Trabajo, por no haber un sindicato registrado, las condiciones generales de trabajo, como son mayor número de días de vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones, se pactán por comisiones de trabajadores y patrón, incluyendose en los reglamentos interiores de trabajo.

Parte Patronal o Sujeto empresarial: "en un contrato colectivo de trabajo pueden ser una asociación profesional de empresarios con personalidad jurídica propia o un empresario aisladamen

(83) Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho laboral. El Gráfico. Buenos Aires 1979 Tomo III pág. 422

te considerado." (84)

La Ley, señala que por la parte patronal, pueden ser sujetos del contrato colectivo de trabajo, uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, éste último supuesto hemos visto que en la práctica es muy difícil que se llegase a dar, debido a que como señalamos en el capítulo segundo, los patrones, han optado por agruparse en Cámaras ya sea de Comercio o de Industria.

Sin embargo del texto de la definición legal del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que el patrón para poder ser sujeto de una contratación colectiva de trabajo, deberá ser titular de una empresa o establecimiento, que de acuerdo al Artículo 16 de la Ley Laboral, deben ser; la primera una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y la segunda una unidad técnica, vinculada a la existencia de una empresa, de lo cual se desprende que un patrón para poder ser sujeto de una contratación colectiva, deberá tener como función la producción económica de su propia riqueza en base al trabajo de los obreros.

Por lo anterior podemos concluir que cuando un patrón no genera riqueza mediante el trabajo no puede serle solicitada la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, a manera de ejemplo

(84) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel 4a. ed. España 1973 pág. 228.

podemos señalar a los propios sindicatos, que cuando cumplen con su función de representantes de un determinado grupo profesional, y para poder cumplir con ese objetivo, contratan personal, en -- este caso no hay producción económica por lo que no puede ser su jeto en un contrato colectivo de trabajo del cual le solicitaran la firma como patrón. El caso cambia, cuando ese mismo sindica- to opera tiendas de consumo, donde para efectos de atenderlas, - contrata personal ajeno a la agrupación sindical, por lo que de acuerdo a la definición de contrato colectivo de la ley, y de la definición de empresa y establecimiento que señala el Artículo - 16 de la misma Ley Federal del Trabajo, este si podría ser suje- to en la firma de un Contrato Colectivo de trabajo que se le de- mandase.

En cuanto a los Contratos Ley, le son aplicables las mismas reglas de los sujetos que intervienen en los Contratos Colecti-- vos de Trabajo, con la única salvedad de que dichos sujetos, de ben ser de la misma rama industrial, por el lado tanto de los -- trabajadores, como del patrón; así como por parte de los trabajado res, que los sindicatos que soliciten la celebración del Con-- trato Ley, representen como mínimo a las dos terceras partes de todos los trabajadores de la rama industrial de que se trate.

4.- Requisitos de contenido y trámite.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, como toda institución jurídica, para existir, deben observar una forma en cuanto a su contenido, así como en los requisitos legales de trámite ante la autoridad, para poder cobrar existencia jurídica, ya que no basta con que los sindicatos y patrones se pongan de acuerdo en las condiciones colectivas de trabajo que habrán de regir en una empresa las relaciones de los trabajadores con el patrón.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, nos indica dos grupos de requisitos que deben cumplir las contrataciones colectivas de trabajo, el primero es en cuanto a su contenido, y el segundo en cuanto a su trámite para que el contrato colectivo de trabajo tenga existencia jurídica y por ende, obligatoriedad.

Requisitos de Contenido: son los elementos que debe contener toda contratación colectiva; existen dos puntos de vista para clasificarlos, el primero es el punto de vista doctrinal, respecto del cual el maestro Manuel Alonso García nos dice que los contratos colectivos de trabajo, deberán contener: "estipulaciones obligacionales, que ligan a los sujetos pactantes del convenio, al igual que las cláusulas de un contrato a las partes de este; estipulaciones normativas, que son las que fijan las condiciones con arreglo a las cuales han de celebrarse los contratos individuales de trabajo; y estipulaciones de garantía, cuya finalidad está en asegurar el cumplimiento y la eficacia de los anteriores"(85)

(85) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Ariel. - 4a. ed. España, 1973. p.232

El segundo punto de vista para clasificar el contenido de los contratos colectivos de trabajo, es el legal, que deriva directamente de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y que rige el contenido de las contrataciones colectivas; el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: "El Contrato Colectivo contendrá:

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

Las primeras nueve fracciones del artículo antes transcrito, señalan el contenido legal obligatorio del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, cabe hacer mención que el legislador, convierte las fracciones IV y V en contenido de carácter facultativo, ya que el artículo 393 en su última parte señala que: "si -- faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarán las disposiciones legales", con lo que dejó abierta la puerta, para que en los contratos colectivos se pudiera o no estipular respecto a las prestaciones antes indicadas.

Ahora bien, la fracción X del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al contenido legal facultativo, que deja a las partes contratantes, la libertad de pactar en el Contrato Colectivo de Trabajo todas las prestaciones que configuran la naturaleza de la contratación colectiva, como son las cláusulas sobre indemnizaciones por riesgos de trabajo, con independencia de las establecidas por la Ley laboral, primas de antigüedad mayores a las legales y todas aquellas que son la esencia y objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que tienen como finalidad la elevación de las condiciones de trabajo del obrero; independientemente de lo anterior en este tipo de contenido, entran las cláusulas sindicales, como son la exclusión y las de ingreso exclusivo, a que se refiere el Artículo 395 de la Ley Federal -- del Trabajo; y que les permiten a los sindicatos ejercer un control estricto sobre los trabajadores afiliados a el.

Requisitos de trámite: son los extremos que debe cumplir toda contratación colectiva, para poder existir jurídicamente, y que le dan la característica de obligatoriedad para las partes que lo celebran.

Estos requisitos de trámite, los señala el primer párrafo del Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje".

Nos referimos a la forma escrita como requisito de trámite, no sólo como un mero paso a seguir, y que deban cumplir los contratos colectivos de trabajo, sino como la forma y el acto que le van a dar vida jurídica, ya que la forma escrita que se requiere en los mismos es constancia de su existencia y formulación -- por las partes que lo celebran, ya que de no ser en forma escrita sería nulo.

En cuanto al depósito: implica que quede un ejemplar del -- contrato colectivo de trabajo, en poder de la autoridad estatal, para que en cualquier momento se pueda verificar su contenido, -- en contra de algún ejemplar de las partes, y que junto con la -- forma escrita del mismo, garantizan el que alguna de las partes-

que lo celebran, lo vaya a alterar a su favor, el maestro Manuel Alonso García nos dice que el "Depósito del convenio, consiste - en exigir que éste como documento, para ser eficaz, sea depositado en lugar legalmente establecido y en las condiciones fijadas, a fin de que el ejemplar depositado, sea el único que dé fe de - lo contenido, en caso de duda respecto a las cláusulas en el contenidas". (86)

Aunado al anterior objetivo del depósito de los contratos colectivos, este requisito cumple una segunda función que es la de que una vez registrado y depositado el contrato colectivo de trabajo de una empresa, no se pueda presentar otro sindicato a - demandar la firma de un nuevo contrato colectivo, naciendo sin - embargo en favor del segundo sindicato, la acción de poder reclamar la titularidad de dicho Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado, en cuanto a los requisitos de contenido de - los Contratos Ley, independientemente de comprender las estipulaciones que señalan las fracciones IV, V, VI, y IX del Artículo - 391 de la Ley Federal del Trabajo, para los Contratos Colectivos de Trabajo, los Contratos Ley, deben contener de conformidad con el artículo 412 de Ley Labrcal, las siguientes estipulaciones:

"I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la Convención.

II. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

III. Su duración que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el -- adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y, -

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Estos requisitos, son los que marca la legislación laboral-vigente, y por ende deben estar incluidos en los Contratos Ley, ya que de ellos se desprende quienes concurrieron a la convención colectiva donde se originó el Contrato Ley, y son los mínimos -- exigidos por la Ley.

Sin embargo, es importante señalar que dentro de la práctica de los Contratos Ley, se ha instaurado como requisito de contenido, señalar la rama industrial donde habrá de regir, y cuales es la diversificación de actividades de dicha rama; como es el - caso del "Contrato Ley y Tarifas de Salarios de la Industria Tex til del Ramo de la Seda y toda clase de fibras artificiales", en el cual en su artículo primero, contiene las actividades que com prende la rama industrial para la que es formulado y declarado - de aplicación obligatoria; este requisito tiene como finalidad, - la de determinar todas las actividades de la rama industrial, pa ra que cuando se constituyan empresas que se dediquen a las acti vidades que señala el propio contrato, no puedan sustraerse a su

cumplimiento.

Asimismo, dentro del Contrato Ley, se puede pactar el contenido legal facultativo, a que nos referimos en los requisitos de contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, autorizándose a los sindicatos a incluir en el las discutidas cláusulas de exclusión y las de Ingreso exclusivo, señaladas en el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, quedando su aplicación sujeta al sindicato administrador del Contrato Ley en cada empresa de la rama industrial de que se trate.

Requisitos de trámite: a diferencia de los Contratos Colectivos de Trabajo, en cuya celebración intervienen directamente el patrón y el sindicato, con la excepción de cuando el sindicato hace uso del derecho de huelga, único caso en que la autoridad estatal, interviene como árbitro; en los Contratos Ley se requiere de un procedimiento más especializado y un mayor número de trámites, para que la autoridad lo declare obligatorio.

Ahora bien, los Contratos Ley, pueden nacer a la vida jurídica de dos formas: por solicitud de un sindicato, sin existencia previa de un contrato colectivo de trabajo, y la segunda forma es por elevación de un contrato colectivo de trabajo ya existente.

En cuanto a los Contratos Ley, que se forman por solicitud de un sindicato, los requisitos de trámite son los siguientes:

- a) Presentación de solicitud a la Secretaría del Trabajo -

y Previsión Social, o ante la Entidad Federativa o Jefe del Departamento del Distrito Federal, por los sindicatos o sindicato que representen a las dos terceras partes de los trabajadores -- sindicalizados de una rama industrial, (Artículos 406 y 407 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Las autoridades ante las que se presente la solicitud, deberán de verificar el requisito de mayoría que señalamos en el inciso anterior, y la conveniencia de la celebración del Contrato Ley, (Artículos 408 y 409).

c) Publicación de la convocatoria a convención, señalando día y hora de su celebración, misma que deberá de ser en un plazo no menor de 30 días, (Artículo 410).

d) Aprobación del convenio que se dicte en la convención, tanto por las dos terceras partes de los trabajadores como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio a dichos trabajadores.

e) Por último, publicación del Contrato Ley, en el "Diario Oficial" de la Federación, por parte del Presidente de la República, cuando se trate de una o más entidades federativas, o sea jurisdicción federal la rama industrial para la que se formule, o en el "Periódico Oficial", por parte del Gobernador de la Entidad Federativa, cuando este sea de jurisdicción local.

En cuanto a los Contratos Ley, que se celebran por elevación de un Contrato Colectivo de Trabajo existente, los requisi-

tos de trámite a seguir son los siguientes:

a) La solicitud se presentará por los sindicatos que tengan celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, y agrupen a una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, dicha solicitud, será ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o ante el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, comprobando que cumplen el requisito de mayoría, y acompañado a la solicitud, una copia del Contrato Colectivo de Trabajo, y señalando ante que autoridad se encuentra depositado.

b) Publicación del Contrato Colectivo, en el "Diario Oficial" de la Federación, o en el "Periódico Oficial" de la Entidad Federativa, ante quien se presente la solicitud, en la publicación se señalará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones al Contrato Ley, por quienes se crean afectados.

c) Declaración de obligatoriedad, mediante una nueva publicación, siempre y cuando no exista oposición a la solicitud de elevación del Contrato Colectivo de Trabajo a la categoría de Contrato Ley, sin embargo cuando existe una oposición, el Ejecutivo Federal o el Gobernador de la Entidad Federativa, pueden o no declararlo obligatorio, si a su juicio son o no procedentes las oposiciones.

Como podemos notar, en ambos casos, la publicación tanto de las convocatorias y del Contrato Colectivo de Trabajo del ---

cual se solicita su elevación a Contrato Ley, así como la propia publicación de este último, adquiere una especial importancia, - debido a que el Contrato Ley, se extiende por encima de los Contratos Colectivos de Trabajo, obligando incluso a terceros que no intervienen en la celebración de la Convención donde nace el Contrato Ley.

5.- Objeto de los Contratos Colectivos.

En uno de los capítulos precedentes, indicamos que la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, - constituye uno de los objetivos de las asociaciones profesiona-- les, en su carácter de entidad representativa de un determinado grupo de trabajadores de una o varias empresas.

Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo, como institu-- ción del Derecho Social del Trabajo, presenta un objetivo propio derivado de la definición misma que le otorga la Ley. Así, en-- contramos que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo al - definir el Contrato Colectivo de Trabajo, señala que el objeto - de dichos contratos, es el de "establecer las condiciones de tra-- bajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más em-- presas o establecimientos".

Dentro del establecimiento de las condiciones de trabajo, - que son objeto principal de los Contratos Colectivos, está el de conseguir mejores salarios, que los mínimos legales, de ahí que la propia ley laboral determine en su artículo 393 que el conve-- nio que no contenga la determinación y monto de los salarios, no producirá efectos.

Asimismo, al fijarse las condiciones generales de trabajo - en los contratos colectivos, debe observarse la premisa de que - siempre deben ser mejores que los mínimos legales, ya que de ser iguales a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, el --

Contrato Colectivo, perdería su razón de ser como institución jurídica del derecho social, e incluso con el transcurso del tiempo se debe buscar un mayor número de prestaciones, o acrecentarlas ya existentes en contratos colectivos vigentes en la empresa, y ya una vez pactadas, las condiciones generales de trabajo no podrán disminuirse en ningún momento, excepto que la fuente de trabajo estuviera a punto de extinguirse por motivos económicos en cuyo caso se podrían modificar las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 426 de la propia Ley.

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir, que el objeto de los Contratos Colectivos de Trabajo, persigue una función --- equilibradora de intereses entre el trabajo y el capital, lo que se traduce en que el trabajador reciba por sus servicios lo que le corresponde mediante el pago de un salario remunerador, así como prestaciones de índole social, cultural y económica, claro sin sobrepasar el nivel medio equilibrador, que permita a la empresa el seguir siendo operable, ya que cuando ese equilibrio se rompe, se corre el peligro de que la empresa desaparezca, por lo que "la fuerza expansiva de la institución no debe desbordar los cauces naturales que le dieron origen, pues sobrevendría el abuso y la negación del derecho". (87)

En cuanto a los Contratos Ley, que son el grado máximo de los Contratos Colectivos de Trabajo, el objetivo es más amplio que el de estos últimos, ya que no obstante de que también tiene por objeto el fijar las condiciones generales de trabajo entre

(87) Eusebio Ramos. ob.cit. p.142

trabajadores y patrones, éste se extiende sobre toda una rama de la industria, y puede abarcar una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que comprendan uno o más estados e incluso puede extenderse a todo el territorio nacional.

El Licenciado Eusebio Ramos, nos dice respecto del objeto de los Contratos Ley; "es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene en una institución con perfiles propios; su propósito de la unificación nacional de las condiciones de trabajo para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre empresarios". (88)

En consecuencia, el Contrato Ley, persigue independientemente de la fijación de las condiciones generales de trabajo en una rama industrial, la homologación de dichas condiciones para todos los trabajadores, y por lo tanto acaba con el concepto de que el trabajo es una mercancía, sujeta a la Ley de la oferta y la demanda, y por ende termina con la competencia patronal basada en la explotación del obrero.

(88) Eusebio Ramos. ob.cit. p.227

6.- Terminación de los Contratos Colectivos.

Concluimos el presente capítulo, con un análisis de las -- causas de terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo, y de los Contratos Ley.

De acuerdo con el artículo 401 de la Ley de la Materia, -- "El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y,

III. En los casos del capítulo VII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Como se desprende del texto del citado artículo, la primera causal de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, es el mutuo consentimiento de las partes; esto es, que el sindicato y el patrón manifiesten su consentimiento de darlo por terminado, pero la solución no es tan sencilla, ya que por parte del sindicato, el mismo deberá acordarlo mediante asamblea y de conformidad con la mayoría de sus miembros, rigiéndose por sus propios estatutos sindicales, y si el Contrato Colectivo de Trabajo, era benéfico para todos los trabajadores sindicalizados, lo más seguro es que jamás se manifestarán en favor de dicha terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

El segundo supuesto que nos señala la Ley, es por la terminación de la obra, se refiere al caso de los Contratos Colectivos de Trabajo, que son por obra determinada, a que hace mención la fracción III del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la tercera hipótesis que contempla el Artículo 401, resulta más compleja, debido a que se puede terminar el Contrato Colectivo de Trabajo por las siguientes causas:

"Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y, -

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Las causas que señala el artículo 38 de la Ley Federal del

Trabajo, a que nos remite el artículo citado, guardan analogía - con la terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo por -- conclusión de la obra que señala el artículo 401 que transcribimos con anterioridad.

Sin embargo, las causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo que señala el artículo 434, el legislador las sujeta a un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al Artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior obedece a que no se deja al albedrío del patrón dar por terminada la relación de trabajo colectivamente, sino que es la Junta de Conciliación y Arbitraje la que determinará los cierres de las empresas y con ello la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo que las rige, o bien si únicamente se autoriza una modificación o suspensión en las relaciones colectivas de trabajo en cuyo caso el Contrato Colectivo de Trabajo, podría ser modificado, a manera de hacer posible el funcionamiento de la empresa, o bien dejar pendientes sus efectos mientras dure la suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

Respecto a las causas de terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo, el maestro J. Jesús Castorena dice que; "El -- Contrato Colectivo de Trabajo, termina por regla general como -- consecuencia de la Terminación de los contratos individuales de trabajo. Arts. 401, Fracciones II y III, 433 y 434. Es lógico -- que así sea; ya que las relaciones individuales de trabajo, son la fuente de las relaciones colectivas; desaparecidas aquellas, éstas desaparecen necesariamente." (89)

(89) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. México, 1984, p. 295.

Con independencia de las causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo expresamente señalados por la Ley, el Licenciado Néstor de Buen agrega una cuarta hipótesis que se configura, "cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo."(90)

La hipótesis del maestro Néstor de Buen, nos parece acertada, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo, podría desaparecer como tal, por desintegración del Sindicato que lo celebró o que ostente su titularidad, ya que dicho contrato carecería del sujeto que pudiera exigir su cumplimiento en cuanto a toda la colectividad.

Sin embargo, cabe señalar que aunque el Contrato Colectivo de Trabajo, llegue a su término por alguna de las causas legales, o bien por desaparición de la asociación profesional que lo celebró, sus efectos sobre las relaciones individuales de trabajo -- continúan, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 403 de la Ley de la materia, valiendo "desde ese momento como costumbre o uso de empresa". (91)

Ahora bien, de igual manera que los Contratos Colectivos de

 (90) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Porrúa. 5a. ed. México, 1984. tomo II. p.693

(91) Idem. p.693

Trabajo, los Contratos Ley, también pueden terminar, aunque difieren en las causas de terminación, ya que los Contratos Ley pueden terminar: por mutuo acuerdo entre los patrones y el o -- los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, o bien si al término de la Convención en que se lleva a cabo el procedimiento de revisión, las partes no llegan a ningún convenio, salvo que los trabajadores hagan uso del Derecho de Huelga, Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V
LA LIBERTAD SINDICAL

1.- La Libertad de Asociación.

En capítulos anteriores señalamos el desarrollo histórico de las Asociaciones Profesionales y como se vió, el movimiento obrero en México pasó por tres etapas, siendo la primera la de la prohibición total de las agrupaciones sindicales, para de ahí pasar a la etapa de la tolerancia, en la cual no obstante que -- continuaban prohibidas, se les permitía su existencia, de hecho tal fue el caso de "El Gran Círculo de Obreros" organizado en el siglo pasado, pero no es sino hasta la promulgación de la -- Constitución de 1917, cuando se le otorga a las Asociaciones Profesionales una verdadera existencia jurídica.

Sin embargo, las Organizaciones Sindicales no hubieran podido existir como una institución del Derecho Social, si su constitución no se basara en el derecho y libertad de cada trabajador de poder asociarse, tal es el fundamento que tomó el Congreso Constituyente de 1917, para otorgar el derecho de Asociación Profesional, en la fracción XVI del texto original del artículo 123 constitucional.

En tal virtud empezaremos por decir que la fracción antes -- indicada, nos establece literalmente el derecho de asociación -- profesional, diciendo: "Tanto los obreros como los empresarios -- tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos in

tereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De la citada fracción se desprende el derecho a la libre sindicalización, tanto para los obreros como para los empresarios, es decir, que si la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, otorga un derecho a formar asociaciones profesionales, esto lleva implícita una libertad del trabajador para no formarlos, de ahí surge el camino seguido en la Ley Federal del Trabajo, para la regulación de la existencia de los sindicatos, y a su vez la libertad del trabajador para formarlos.

En consecuencia la Libertad Sindical, se transforma en la base fundamental del derecho de asociación de los individuos -- que viven de su fuerza de trabajo, ya que "en los términos en que está concebida la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución, no es posible reglamentar las relaciones del individuo con las asociaciones profesionales, sino sobre la base de la libertad de asociación". (92)

Ahora bien, ¿que es la libertad sindical?, el maestro - - - Manuel Alonso García nos dice que es "la facultad del trabajador o empresario de asociarse a organizaciones profesionales libremente creadas para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional que personifican", considera que rige dos - -

 (92) Roberto Valdez Amézquita. "La Estructura y la Práctica de las relaciones colectivas de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. - abril-junio 1981. S.T.P.S. p.95

aspectos, uno como derecho del individuo y el otro como autonomía de la propia asociación profesional. (93)

Otra de las definiciones que podemos enunciar es la del Lic. Alfredo J. Ruprecht, que dice que la libertad sindical, es "el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de las facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines", y que se otorga a todos los trabajadores en general. (94)

Una tercera definición de la libertad sindical o de asociación que podemos mencionar es la aprobada en primera votación por la Décima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual dice que libertad sindical es: "Libertad tanto para los trabajadores, como para los patrones de asociarse libremente observando las fórmulas legales, en una organización por ellos elegida para la defensa colectiva de los intereses materiales y morales que se refieren a su condición de trabajadores y de patrones, no obstante la libertad de no asociarse". (95)

Haciendo un análisis de las anteriores definiciones y en concordancia con lo dispuesto por la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, podemos decir que la libertad sindical, se puede enfocar hacia tres aspectos que son:

(93) Manuel Alonso García. ob.cit. p.93

(94) Alfredo J. Ruprecht. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. México, 1980. p.43

(95) Roberto Valdez Amézquita. ob.cit. p.96

a) Libertad Sindical en relación al grupo profesional que forma los sindicatos.

b) Libertad Sindical del propio Sindicato, con relación al patrón y al estado.

c) Por último y la más importante, la Libertad Sindical del individuo.

a) En cuanto a la Libertad Sindical del grupo profesional o también denominada "Colectiva", la misma consiste "en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados". (96)

Esta libertad se encuentra plasmada en nuestra legislación, en la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, así como en el Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Ahora bien, la Libertad Sindical Colectiva, se transforma en el derecho de asociación que tienen los trabajadores para poder constituir los sindicatos que los han de representar en la defensa de sus intereses.

 (96) Luis Alcalá y Z. - Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. Ed. Heliasta. Buenos Aires, tomo II p.274

b) El segundo aspecto de la Libertad Sindical es la del propio sindicato, con relación al patrón y al estado, y que consiste en la libertad de acción de la organización profesional, para hacer uso de los recursos legales, a efecto de conseguir mejores condiciones de trabajo, así como para determinar su vida-interna y programas a seguir.

Con relación al patrón este aspecto de la libertad, se encuentra en la fracción V del Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo que establece la prohibición a los patronos de "intervenir en el regimen interno del sindicato".

Con la citada fracción, el legislador garantizó jurídicamente que el patrón no pueda intervenir en los asuntos sindicales, ya que de no ser así, sería muy fácil que el patrón pudiera inmiscuirse en los asuntos internos del sindicato, e incluso llegara a tomar el control del mismo.

Con relación al estado, esta libertad se manifiesta en el derecho del sindicato de pactar libremente con el patrón las contrataciones colectivas, sirviendo el estado únicamente como arbitro entre las dos partes.

c) Por último, decíamos la más importante de los aspectos de la Libertad Sindical, es la del individuo, se encuentra establecida en el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional - en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá - por no puesta".

Esta es la más clara expresión de la libertad sindical y - del derecho de asociación que derivan de la fracción XVI del -- Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, ya que indiv dualiza la Libertad Sindical, a efecto de que el trabajador pue da hacer uso del derecho de asociación conforme a el le conven ga.

Así, podemos afirmar que la libertad sindical colectiva - que mencionabamos con anterioridad, converge hacia la libertad individual, debido a que es el trabajador individualmente consi derado quien decide si se une a otros trabajadores para formar parte de un sindicato ya existente o crear uno nuevo o bien sepa rarse o renunciar del que se encuentra afiliado, "y es que la - libertad sindical se predica como derecho del hombre, del indi viduo, a pesar de que el sindicalismo al que se refiere en la - expresión que comentamos es por esencia una estructura colecti va". (97)

Ahora bien, el significado de la libertad sindical indi vidual establecida en el artículo 358 de la Ley Federal del Traba jo, se puede analizar desde tres aspectos dimensionales como --

(97) Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Porrúa. 5a.ed. México, 1984. Tomo II. p.487.

los llama el maestro Mario de la Cueva, y que son:

"a).- La Libertad Positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo.

b).- La Libertad Negativa que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno.

c).- La Libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir". (98)

La libertad positiva, como denomina el maestro Mario de la Cueva a la facultad de los trabajadores de asociarse, es el fundamento histórico y social de las asociaciones profesionales, basta recordar las luchas que sostuvieron los trabajadores mexicanos, a fines del siglo pasado y principios del presente, para conseguir que les fuera otorgado el derecho de asociación y poder constituir a los sindicatos que les habrían de servir para conseguir mejores condiciones de trabajo, a este tipo de libertad sindical individual, el maestro Néstor de Buen Lozano, la denomina Derecho de Sindicalización, y la fundamenta diciendo: "Libertad Sindical se entiende entonces, como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos de relevancia social. Sin embargo, en la medida en que la cla-

 (98) Mario de la Cueva. ob.cit. tomo II. pp. 302-303.

se social es suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, una decisión que implica el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical". (99)

Entonces, si existe la libertad de asociación y el derecho de afiliarse a una asociación profesional, obvio es que debe -- existir la libertad de no asociarse, o la libertad de no pertenecer a ningún sindicato, que es el justo equilibrio de la libertad positiva, mas sin embargo, aunque en la Ley Federal del Trabajo no existe un precepto expreso que obligue a los trabajadores a afiliarse en sindicatos, sí existen algunos preceptos - que les señalan tácitamente las conveniencias de agruparse en - sindicatos o afiliarse a alguno; podemos señalar el Artículo -- 386 que define a los Contratos Colectivos de Trabajo, diciendo: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las -- cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Entonces, si los trabajadores no están agrupados en sindicatos, no pueden concurrir a la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo con el patrón, haciendo nugatoria la libertad sindical negativa que menciona el maestro Mario de la Cueva.

(99) Néstor de Buen Lozano. ob.cit. tomo II. p.495

Por último, habremos de referirnos a la libertad sindical del obrero, de separarse o de renunciar a la agrupación profesional a la que se afilió, es la cúspide de las manifestaciones de la libertad sindical, ya que si un trabajador ingresa por su voluntad a una asociación, de igual manera es libre de poder separarse de el sindicato, ya que de no ser así, el hecho de ingresar a una organización profesional, se constituiría en una obligación eterna del trabajador de pertenecer al sindicato, -- aunque el mismo fuera de los sindicatos amarillos o de paja a los que nos referimos al clasificar a los sindicatos.

Este tipo de libertad sindical, es tan importante que en ella radica la democracia dentro del sindicato obrero, ya que cuando a un obrero no se le respeta el derecho de libre expresión dentro del seno de la agrupación profesional, éste es libre de poder separarse, de igual manera, cuando ve que el sindicato no lucha por la mejoría de las condiciones de trabajo dentro de la empresa, puede manifestar su inconformidad, ya sea -- ante los líderes o bien separarse de el sindicato, sin miedo de perder su empleo.

El verdadero respeto a la libertad sindical, sustenta el respeto al principio de estabilidad en el empleo de la fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, tan importante o más que el primero, el cual establece la prohibición al patrono de despedir a un trabajador por ingresar a un sindicato, en consecuencia, al interpretar a contrario sensu tal princi--

pio, "Ningún patrón podrá despedir a un trabajador, por dejar de pertenecer a un sindicato", y cuando se llega a violar la libertad sindical, se está violando automáticamente el principio de estabilidad en el empleo.

El maestro Mario de la Cueva se refiere a la importancia del respeto de la libertad sindical, en los siguientes términos: "La Libertad: es un derecho inalienable de los hombres profesar una u otra manera de pensar y cambiar si lo juzgan oportuno o adquieren una nueva convicción. Nada puede justificar cualquiera que sea el sistema político y económico de un pueblo, lo mismo en el régimen capitalista que en uno socialista, que los hombres sean despojados de sus derechos políticos, sociales y laborales y que estos se ejerzan por los líderes en el poder".⁽¹⁰⁰⁾

La anterior consideración, reafirma lo que mencionábamos con anterioridad, respecto a que sobre la libertad sindical se basa la democracia dentro del seno de las agrupaciones sindicales, sin embargo, esto nos lleva a pensar si la libertad sindical encuentra un verdadero respeto dentro del seno de los sindicatos, con el uso de las cláusulas de exclusividad sindical, -- tanto de ingreso como de exclusión por renuncia o por exclusión; de estas cláusulas hablaremos en los siguientes incisos del presente capítulo:

 (100) Mario de la Cueva. ob.cit. tomo II. p.299

2.- Cláusula de Admisión.

Hemos señalado con anterioridad el principio de la libertad sindical del trabajador, que se transforma en el derecho de libre sindicalización o facultad del obrero para ingresar o separarse de un sindicato.

Aunque este principio debiera ser absoluto, de acuerdo al pensamiento del Congreso Constituyente de 1917, la Ley Federal del Trabajo vigente, así como su predecesora (1931), han convertido al principio de la libertad sindical individual en una ficción, debido a que permitieron a los sindicatos el pactar en los contratos colectivos de trabajo, la inclusión de las cláusulas de exclusión o cláusulas de exclusividad sindical, este nombre nos parece más adecuado, debido a que la palabra exclusión se refiere a expulsar o echar a una persona fuera de un lugar que ocupaba, por lo que si nos referimos a las cláusulas de admisión como cláusulas de exclusión, estaríamos cometiendo un error, debido a que no se puede hablar de expulsar o excluir a quien aún no ha ingresado a una empresa, por lo que reservamos el nombre de cláusulas de exclusión a una de las especies de las cláusulas de exclusividad sindical, en particular a aquella que tiende a separar al obrero de su empleo por orden del sindicato; a esta nos referiremos en el siguiente inciso del presente capítulo.

En primer término, y de acuerdo a nuestra legislación, analizaremos las cláusulas de ingreso exclusivo o de admisión, ---

el primer párrafo del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante y cualesquiera otra que establezca privilegios en su favor; no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo y la inclusión en él, de la cláusula de exclusión".

En tal virtud, en el aspecto de ingreso o de admisión de trabajadores, las cláusulas de admisión se traducen en el derecho que tiene el sindicato de que cuando exista alguna vacante en el personal de los trabajadores de una empresa o se originen nuevos puestos, sea la asociación profesional la que proponga a los trabajadores que deberán ocupar dichos puestos.

Entonces se puede afirmar que "La cláusula de ingreso excluye de manera inmediata y objetiva a cualquier trabajador libre", con ello se quiere decir que hasta en tanto el trabajador no ingrese al sindicato que es titular de la Contratación colectiva de una empresa, no podrá tener acceso a la fuente de trabajo.⁽¹⁰¹⁾

Cabe señalar que este tipo de cláusulas, no establecen condiciones de trabajo, sino que implican una obligación hacia el patrón de no celebrar contratos individuales de trabajo con ---

(101) Mario de la Cueva. ob.cit. tomo II. p.307

obreros ajenos al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa.

Ahora bien, las cláusulas de admisión se han diversificado en dos acepciones de la misma, que son:

a) La que establece ciertas prerrogativas o preferencias hacia los trabajadores sindicalizados sobre quienes no lo son, se les denomina cláusulas de preferencia sindical.

b) La que establece la obligación de sindicalizarse a los trabajadores libres contratados por el patrón cuando no los proporciona el sindicato.

Ambas acepciones tienden a convertir la sindicalización en un deber y no en un derecho, en virtud de que otorgan al sindicato un derecho sobre el empresario; debido a que; "en caso de violación del deber impuesto al patrón, el sindicato tiene la acción para impugnar el nombramiento efectuado y hacer que se cumpla la disposición convencional", encauzándola como una violación al contrato colectivo de trabajo. (102)

La expresión más clara de la primera acepción de las cláusulas de admisión que mencionamos, la vemos en lo dispuesto por el Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor -

(102) Alfredo J. Ruprecht. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM. México, 1980. p.169

tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso -- económico tengan a su cargo una familia a los sindicalizados -- respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical".

El maestro Alfredo J. Ruprecht, nos dice respecto a las -- cláusulas de admisión en su ámbito de preferencia sindical, que la "aplicación de la cláusula se da en determinadas circunstancias, como cuando para un ascenso concurren los trabajadores en igualdad de condiciones se le da preferencia al sindicalizado; en caso de despido por razones económicas, igualmente se beneficia el sindicalizado en la perduración del puesto". (103)

La segunda acepción de las cláusulas de admisión, es la de las que imponen la obligación de sindicalizarse a los trabajadores que ingresan a la empresa por contratación directa del patrón, cuando el sindicato no los proporciona dentro del término que establece el propio contrato, una vez que fueron solicitados por el patrón, a este efecto se ha estipulado en los contratos colectivos de trabajo, la obligación de que los trabajadores se afilien al sindicato titular de la contratación colectiva en la empresa, y cuando el trabajador se rehusa ha hacerlo o no cumple con los requisitos estatutarios de ingreso al sindi

(103) Alfredo J. Ruprecht. ob.cit. p.171

cato, inmediatamente es sustituido por otro trabajador que sí se afilie al sindicato o reúna los requisitos estatutarios de ingreso a la organización sindical.

A manera de ejemplo, podemos mencionar la cláusula 15 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en Teléfonos de México, S.A. de C.V., que establece que "...una vez transcurrido el plazo de 15 días hábiles, así como el período adicional que en su caso convengan las partes, si el sindicato no ha proporcionado al personal requerido, la empresa queda en aptitud de contratar libremente al personal necesario, pero este tendrá la obligación de solicitar su ingreso al sindicato en un término de 7 días y, en caso contrario o no reunir el solicitante los requisitos estatutarios necesarios para su ingreso, quedará sin efecto el -- contrato..."

Decíamos que ambas acepciones convierten al Derecho a la sindicalización en un deber, y si bien la primera no coacciona directamente a los trabajadores no sindicalizados para que se sindicalicen, sí los pone en desventaja con quienes lo están, en consecuencia se ejerce una presión en contra del trabajador libre para que se sindicalice; ahora bien, la segunda acepción que mencionamos, sí coacciona directamente al trabajador a sindicalizarse, bajo la pena de que de no hacerlo perderá el em -- pleo o es más, ni siquiera lo conseguirá, con lo que de seguirse aplicando las cláusulas de ingreso en toda su extensión así como en sus dos acepciones que mencionamos, nos dirigimos en el -

ámbito del sindicalismo, hacia la sindicalización obligatoria y pérdida absoluta de la libertad sindical, desde el momento mismo del ingreso del trabajador en una empresa.

Por último, en nuestra opinión, las cláusulas de admisión-contravienen la libertad de trabajo consignada en el Artículo 50. constitucional, aunque haya quienes afirmen que no se puede decir que se tenga derecho a trabajar en determinada empresa en uso de esa libertad, ya que si bien es cierta tal aseveración, también es cierto que no se puede negar de antemano el derecho a laborar en una empresa si no se pertenece al sindicato integrado en la misma, cuando el obrero no quiere ingresar al sindicato, por no estar acorde con el sindicalismo y su afiliación obligatoria, ya que de ser así se le convierte en esclavo del sindicato, debido a que una vez que haya ingresado al mismo, el día que se quiera separar o alce la voz en contra de sus líderes sindicales, se le aplicará la cláusula de exclusión perdiendo irremediablemente el empleo.

3.- La cláusula de exclusión.

En el inciso anterior hicimos referencia a la cláusula de ingreso o de admisión, como una de las especies de la cláusula de exclusividad sindical, ahora analizaremos la segunda especie, que es propiamente la cláusula de exclusión o de separación como la denomina el maestro Mario de la Cueva.

Este tipo de cláusulas encontraron su reconocimiento legal para ser incluídas en los contratos colectivos de trabajo en el Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrono la separación del trabajo de sus miembros que -reunucien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

No obstante los efectos nocivos de las cláusulas de exclusión que se observaron durante el período que duró vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931, las mismas siguieron conservándose dentro de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en 1970, la cual en el segundo párrafo del Artículo 395 dice; "Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Como podemos observar, la única diferencia entre la Ley Federal del Trabajo de 1931, y la de 1970, respecto a las cláusulas de exclusión, es que si bien la primera le otorgaba al sindi

cato un derecho absoluto de pedir y obtener la inclusión de las cláusulas en el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley vigente; - optó por dejar tal inclusión a la voluntad de las partes contra tantes, pero qué tanto podría valer tal voluntad si el patrón - se ve amenazado con el estallamiento de una huelga en su empresa, de no aceptar la inclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo de las cláusulas de exclusión.

Ahora bien, de acuerdo al segundo párrafo del Artículo 395 antes indicado, podemos definir a las cláusulas de exclusión por separación, como el derecho que se otorga al sindicato de pedir y obtener del patrón la separación del empleo, de un trabajador miembro del sindicato, cuando este haya dejado de pertenecer a la asociación profesional, ya sea por voluntad del trabajador o por haber sido expulsado de la organización profesional, siempre y cuando tal derecho se encuentre pactado en la contrata- ción colectiva mediante la cláusula de exclusión.

El maestro Mario de la Cueva nos señala dos presupuestos - de los cuales depende el funcionamiento de la cláusula de exclusión por separación, que son: "a) En primer lugar, de conformidad con el párrafo segun- do del artículo 395 de la Ley, la cláusula debe constar en el contrato co- lectivo, por lo tanto, debe ser una estipulación expresa y escrita. b).- La aplicación de la cláusula, en sus dos aspectos, renuncia - y expulsión, está condicionada a la pertenencia del trabajador al sindicato, pues no se puede renunciar sino a lo que se - tiene o se es y nadie puede ser expulsado de una comunidad a la

que no pertenece". (104)

Muchos han sido los argumentos que se han esgrimido para justificar la existencia de estas cláusulas, entre ellos uno de los más importantes, es el de que protegen al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo contra su desintegración, --- pero qué tan válido es este argumento cuando el sindicato pierde la finalidad o función para la que fue creado, debido a las corruptelas de sus líderes que venden las demandas obreras o bien ponen a la asociación profesional a las órdenes incondicionales de un determinado partido político en el poder y que en la mayoría de las veces sirve a la clase patronal.

Como vimos en la definición que señalamos de las cláusulas de exclusión, las mismas se manifiestan de dos formas o mejor dicho se pueden aplicar por dos circunstancias que son; por renuncia del trabajador al sindicato y por expulsión del trabajador de la asociación profesional a la que pertenece.

3.1 Por renuncia a un sindicato.

Primeramente, debemos establecer cual es el significado de la palabra renuncia, a este efecto el maestro Mario de la Cueva nos dice que; "renuncia es un acto de voluntad libre, por el cual un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte". (105)

 (104) Mario de la Cueva. ob.cit. tomo II. p.315.

(105) Idem. p.315

Entonces la cláusula de exclusión aplicada por renuncia del trabajador al sindicato que pertenece, es la facultad de que goza la asociación profesional para solicitar al patrón que separe del empleo al trabajador que, siendo miembro del sindicato renuncia a este, siempre y cuando el contrato colectivo de trabajo contenga la cláusula de exclusión.

Si bien la renuncia de un obrero de separarse del sindicato, es la manifestación de la voluntad del trabajador de separarse de la asociación profesional, es oportuno analizar como debe manifestarse tal renuncia o voluntad, por lo que recordando la definición del maestro Mario de la Cueva podemos deducir de la misma que la renuncia debe ser expresa, aunque cabría la duda de si debe ser expresa en forma escrita o verbal, algunos sindicatos en sus estatutos para no dejar lugar a duda han optado por definir que debe entenderse por renuncia expresa, como el "Estatuto General del Sindicato de Trabajadores-Petroleros de la República Mexicana", el cual establece en sus artículos 32 y 33 lo siguiente: "Artículo 32.- Las renunciaciones a la organización serán únicamente expresas".

"Artículo 33.- Se entiende por renuncia expresa la presentada por escrito ante la asamblea".

Entonces podemos decir que la renuncia a un sindicato debe ser expresada por escrito, sin embargo, hay autores que consideran la existencia de la renuncia tácita, como el maestro Eusebio Ramos que dice: "Cuando cierto número de trabajadores que pertenecen a un sindicato optan por pasarse a otro y sin decisión arbitral pretenden desconocer al titular del contrato del cual son

afiliados, por estimar que constituyen mayoría. Es inconcuso - de que por este sólo hecho no adquieran la titularidad sino que el sindicato ante la "renuncia tácita" debe hacer valer el derecho que le otorga la Ley de su exclusividad sindical pidiendo - al patrón el retiro de los trabajadores que renunciaron al sindicato en la forma antes dicha cuando en el contrato colectivo se haya pactado el derecho de exclusividad para que el patron - emplee trabajadores miembros del sinticato titular". (106)

En la práctica común, en los sindicatos este tipo de "Renuncia Tácita" como el caso que nos plantea el maestro Eusebio Ramos, es tomada como motivo de expulsión del sindicato, bajo la causal de que los trabajadores están haciendo labor divisionista o bien como traición al sindicato, al igual que cuando los - trabajadores dejan de concurrir a las asambleas y actos sindica les, lo que constituiría una renuncia tácita por su simple abs-tención.

En cuanto a la aplicación de la cláusula de exclusión por renuncia, el maestro Mario de la Cueva nos dice que depende de los siguientes requisitos: "a) La decisión debe haber sido toma da libremente, pues si la renuncia se obtuvo por medio de coac-ción o violencia, será nula; b) El órgano competente del sindi-cato debe aceptar la renuncia; c) La directiva del sindicato -- pondrá el hecho en conocimiento del patrono y le solicitará sepa re al trabajador de su empleo; d) Al patrono le es suficiente -

(106) Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Cárdenas. México. 2a. ed. 1978. p.151.

la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se acepta la renuncia presentada por el trabajador". (107)

Entonces la cláusula de exclusión por renuncia, conforme a lo que hemos expuesto, se traduce en la obligación del obrero de permanecer afiliado a la organización sindical, debido a que si renuncia a la misma, por cualquier motivo, incluso por el de que el sindicato sea de los que venden las demandas obreras, -- tal renuncia le acarreará la pérdida irremediable de su empleo, no obstante que es a la asociación profesional a la que renuncia, y no a su fuente de trabajo.

Con lo anterior, el sindicato se atribuye la facultad de dar por terminada la relación de trabajo entre el patrón y trabajador, aunque el deseo del trabajador sea el de únicamente dar por terminada su relación con el sindicato, con lo que se violan los principios básicos de la relación laboral, y que es únicamente el que exista la prestación del servicio y que sólo puede terminar por las causas que establece la propia ley.

3.2 Por expulsión de un sindicato.

La segunda manifestación o circunstancia que la ley permite para el uso de las cláusulas de exclusión por separación, -- contenidas en los contratos colectivos de trabajo, de conformidad con el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es la motivada por la expulsión de un trabajador de la organización sin

(107) Mario de la Cueva. ob.cit. tomo II. p.317.

dical a la que pertenece y que produce en consecuencia su separación del empleo.

Al igual que la aplicación de la cláusula de exclusión por renuncia, esta debe encontrarse pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo, esto es que se estipule en la contratación colectiva, la facultad del sindicato de solicitar del patrón la separación del trabajador que sea expulsado de la organización sindical y por otro lado la obligación del patrón de separar del trabajo a los obreros que sean expulsados del sindicato, cuando haya la solicitud respectiva del mismo.

Sin embargo, aunque las cláusulas de exclusión por expulsión, otorgan una facultad al sindicato para poder hacer uso de esa facultad, la asociación profesional debe cumplir previamente con los requisitos que le marquen los estatutos, mismos que deben estar formulados conforme a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones

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

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso".

Analizando el precepto antes indicado, podemos encontrar -- que la Ley establece normas generales para la aplicación de las cláusulas de exclusión por expulsión de los miembros de algún sindicato, dejando en lo particular a los estatutos de la asociación profesional la regulación de la forma en que el trabajador deberá ser oído en su defensa, así como los motivos y casos de expulsión de algún miembro del sindicato.

En cuanto al procedimiento, por regla general, se ha instau

rado en los sindicatos, que las acusaciones en contra de miembros de los sindicatos que ameriten sanción disciplinaria sindical, se presenten ante el secretario general o ante los consejos de vigilancia y fiscalización, los cuales una vez que reciben la acusación contra un miembro, lo turnan a la comisión de honor y justicia, para que determine si la falta amerita expulsión o únicamente una suspensión temporal, una vez que la comisión de honor y justicia ha dictaminado, y en caso de proceder la expulsión, el dictamen se turna a la asamblea general para que la misma conozca de la expulsión del miembro acusado; así, podemos citar entre otros el "Estatuto Sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social", (artículo 139), -- o bien los del "Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana" (artículos 470 al 492).

En cuanto a los motivos de la expulsión del trabajador, el inciso g) de la fracción VII del Artículo 371, impone la obligación a los sindicatos de expresar en sus estatutos los casos en que podrán ser expulsados los miembros de la asociación profesional, no obstante tal precepto, es muy raro encontrar estatutos sindicales que contengan causas debidamente circunstanciadas de los motivos de expulsión, resultando en la mayoría de los casos excesivamente ambigüos al respecto; así podemos citar el "Estatuto del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social" que en su artículo 138 establece como causas para expulsar a los socios del sindicato, las siguientes:

"I.- La insubordinación contra los representantes del sindi

cato en asuntos relacionados con la agrupación.

II.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del sindicato.

III.- Prestar servicios al patrón, en caso de que se acuerde suspender estos.

IV.- Cualquier otro grave que sea contrario a los fines de la agrupación, y --

V.- Otras análogas e igualmente graves a juicio de la autoridad a quien corresponda la imposición".

Como podemos darnos cuenta, en los estatutos citados es -- tanta la ambigüedad respecto a las causas de expulsión que ello incluso permite que cuando algún trabajador socio del sindicato levante la voz en contra de sus líderes para denunciar malos manejos de la organización sindical, sea expulsado por tal motivo, debido a que es el propio sindicato por medio de su comité ejecutivo quien se erige como parte acusadora y juez a la vez, solicitando únicamente la votación de la asamblea para decretar la expulsión, es ilógico pensar que algún trabajador se opusiera contra lo que ya dictaminó el comité ejecutivo de la organización sindical a la que pertenece, ya que de ser así correría el mismo riesgo de su compañero que es expulsado.

Ahora bien, una vez decretada la expulsión por parte del sindicato, únicamente basta con que éste dé aviso al patrón pa-

ra que a su vez separe al trabajador de su empleo, debido a que el patrón si quiere liberarse de responsabilidad únicamente le compete cerciorarse de los siguientes requisitos: que la solicitud se la hace el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo; que en el contrato colectivo se encuentra incluida la cláusula de exclusión respectiva y que el trabajador es miembro del sindicato que le solicita la separación, aunque estos requisitos no fueron establecidos por la Ley Federal del Trabajo, -- los mismos se han venido desprendiendo de los diferentes criterios sustentados por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de los cuales transcribimos a continuación el relativo a la Ejecutoría dictada en el amparo directo 1718/1954/2a. Troquelado y Formaciones Metálicas, S.A. Fallado el 4 de febrero de 1955, por unanimidad de 5 votos visibles en el informe de la 4a. sala 1955 página 12, que a la letra dice:

"CLAUSULA DE EXCLUSION.- Si el patrón que despide a un trabajador por haberlo solicitado el sindicato titular del contrato colectivo quiere librarse de responsabilidad, debe cerciorarse de que la solicitud que al respecto se le hace por la organización, es auténtica, de que en dicho contrato está consignada la Cláusula relativa y que de que el trabajador pertenece al sindicato, pues en caso contrario, es el propio patrón el único responsable de las consecuencias del despido".

Una vez que el patrón se ha cerciorado de los anteriores requisitos se libera de responsabilidad respecto del despido de un

trabajador por aplicación de la cláusula de exclusión, tanto -- por renuncia como por expulsión.

En la actualidad, varios son los tratadistas que le otorgan validez a las cláusulas de exclusión, tanto desde el punto de vista legal como doctrinal, así podemos citar al maestro J. Jesús Castorena, que las justifica diciendo; "En nuestra opinión y mientras dure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; basta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si esta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortaleza. Será además por el -- juego de la cláusula de exclusión, que el sindicato obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y obligatorio". (108)

O bien, como el maestro Néstor de Buen que dice que "por la ubicación del sindicalismo dentro del contexto de la lucha de clases, su destinatario no es el hombre individuo sino el -- hombre clase. Y es tan importante la despersonalización, sin mengua de los derechos individuales, que en caso de conflicto entre el hombre y el grupo las exigencias de la lucha obrera colocan en lugar privilegiado, precisamente al grupo. De ahí la justificación de las cláusulas de exclusión". (109)

(108) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero.- Derecho Sustantivo. México, 6a. ed. México, 1984. p.275.

(109) Néstor de Buen Lozano. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México, 1986. p.13

Sin embargo en nuestra opinión, aceptar la validez de las cláusulas de exclusión tanto por ingreso como por separación, - renuncia y expulsión, sería negarles validez a principios rectores del derecho del trabajo, como son el derecho al trabajo o libertad de trabajo consagrado en el Artículo 5o. Constitucional, al derecho a la libre sindicalización, así como al principio de estabilidad en el empleo, contenidos en las fracciones XVI y -- XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional respectivamente, sobre los cuales se basa la esencia social del derecho - laboral.

Más aún, otorgarles validez y reconocimiento a las cláusulas de exclusión, es convertir a los trabajadores ya no en esclavos del capital, sino en esclavos de su propia clase, al configurarse un totalitarismo sindical con el uso de las citadas -- cláusulas. .

4.- Contradicción que existe entre los Artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Hemos analizado en un inciso anterior el concepto de la Libertad Sindical, en sus tres aspectos, como son la libertad negativa, la libertad positiva y de separación del trabajador sindicalizado, todos ellos derivados de la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, del cual deriva lo dispuesto en el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, que es la expresión legal más clara del concepto de la libertad sindical individual.

También analizamos las cláusulas de exclusividad sindical o de exclusión, en sus dos aspectos tanto de ingreso como de separación, esta última en sus dos formas de aplicación que son por renuncia y por expulsión, todas ellas derivadas de lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, hablar de libertad sindical individual y de cláusulas de exclusión reguladas dentro de la misma Ley, es hablar de términos antagónicos debido a que mientras la primera es un derecho social del individuo, el segundo concepto restringe al máximo tal libertad sindical, hasta el grado de hacerla ineficaz, por lo que partiendo de estas bases, podemos analizar las contradicciones existentes entre los artículos 358 y 395 de la Ley Federal del Trabajo, como son:

a) El primer párrafo del artículo 358 de la Ley Federal -

del Trabajo establece que a "nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de el", (libertad -- sindical positiva y negativa), mientras que el primer párrafo -- del artículo 395, permite que en el contrato colectivo de trabajo se establezcan cláusulas mediante las cuales el patrón se -- obliga a admitir en el trabajo únicamente a trabajadores perte-- necientes al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, (cláusulas de admisión o ingreso).

En consecuencia, si bien el artículo 395 de la Ley, no obliga directamente a los trabajadores a sindicalizarse, si permite que mediante la estipulación de las cláusulas de exclusión por ingreso o de admisión en las contrataciones colectivas, se presione a los trabajadores y en algunos casos se les obligue a afiliarse al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, -- ya que en caso contrario no podrán conseguir trabajo en la empresa donde el contrato colectivo de trabajo contenga la cláusu la de ingreso, con lo que el citado precepto entra en franca -- contradicción con lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 358 de la Ley, que comentamos en el primer inciso del presente capítulo, debido a que viola la libertad positiva y negativa de asociación del trabajador.

b) La segunda contradicción existente entre ambos artículos que hemos referido, es la que se desprende del segundo párrafo de dichos preceptos, ya que mientras el artículo 358 dice que cualquier estipulación que establezca multa convencional en

caso de separación del sindicato se tendrá por no puesta, en -- tanto que el artículo 395, permite que el sindicato pacte con - el patrón, que este último separará a los trabajadores que re- nuncien o sean expulsados del sindicato, mediante la inclusión- en los contratos colectivos de trabajo de las cláusulas de ex- clusión por separación.

Si bien las cláusulas de exclusión no son una multa conven cional, si son una sanción mucho peor, debido a que la aplica- ción de las mismas, implican la pérdida del empleo al trabaja- dor, haciendo nula la libertad de separación del trabajador --- hacia el sindicato dispuesta en el artículo 358 de la Ley Fede- ral del Trabajo, puesto que no permiten que un trabajador una - vez afiliado al sindicato, puede separarse libremente del mismo, sin perder el empleo.

Sin embargo, el artículo 395 de la Ley, no tan sólo entra- en contradicción con el artículo 358 de la Ley Federal del Tra- bajo, sino también con otros preceptos y principios de la pro- pia Ley que son emanados directamente de las garantías sociales contenidas en los artículos 50. y 123 de nuestra constitución, - y que robustecen la libertad sindical del artículo 358, así, te nemos que en el artículo 357 de la Ley Laboral, según vimos, se encuentra la garantía de asociación profesional y que reconece- a los trabajadores y a los patrones el derecho a constituir sin dicatos sin necesidad de una autorización previa, adminiculado- al artículo 358 que comentábamos, en el sentido de que a nadie-

se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de el, confirmando con ello la libertad positiva y negativa de asociación profesional, sumado esto al pensamiento -- del constituyente de 1917, del cual podemos recordar la exposición del Diputado José Natividad Macías, en la discusión del -- artículo 5o. del proyecto de constitución, y que al referirse - al derecho de sindicalización dijo: "Aquí tienen ustedes las -- formalidades sencillísimas con que la sindicalización debe - - - hacerse, las facultades y derechos que tienen los sindicatos y las obligaciones que corresponden a los obreros sindicalizados- que están en libertad de separarse a la hora que quieran". (110)

De lo expuesto podemos decir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, viola la libertad individual y colectiva - de asociación, obligando a los trabajadores a depender exclusivamente del sindicato, debido que al sancionar con el despido - al trabajador que deja de pertenecer a la asociación profesional, o bien al negarle el trabajo si no se sindicaliza, desvirtúa en forma terminante las garantías que le otorgan los artículos 357 y 358 de la Ley, con lo que el derecho de asociarse se transforma en obligación algo que no está de acuerdo con lo contenido en la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 --- constitucional. Ahora bien, a mayor abundamiento podemos señalar lo dispuesto en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo que dice; "Las disposiciones de esta ley son de orden públi-

 (110) Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1917. - -
 Tomo I. p.730.

blico por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca; Fracción XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos y prerrogativas consignadas en las normas de trabajo", y si el derecho a la libertad sindical individual, es precisamente un derecho, no se puede admitir la validez de las cláusulas de exclusión, ya que darles validez, equivaldría a permitir la renuncia del trabajador a la libertad y derecho de sindicalización.

Por otro lado, el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, no únicamente viola lo dispuesto por la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, sino también la fracción XXII del citado precepto, misma que consigna el principio de la estabilidad en el empleo; ya que dicha fracción impide al patrón el despedir a un obrero por ingresar a un sindicato, y en caso contrario está obligado a reinstalar al obrero o a indemnizarlo a elección del propio trabajador, por lo que interpretado tal principio, a contrario sensu, debe entenderse de igual manera cuando lo despida por separarse de la asociación profesional, mas sin embargo, las cláusulas de exclusión liberan al patrón de responsabilidad cuando separa a un trabajador a petición del sindicato, por haber renunciado al mismo o por haber sido expulsado del sindicato, con lo que dichas cláusulas terminan con el principio de estabilidad en el trabajo que como ya vimos es de carácter absoluto por mandato constitucional.

Por último, cabe señalar lo manifestado por el maestro -- Mario de la Cueva, con relación a la contradicción existente entre las cláusulas de exclusión o de exclusividad sindical y el principio de libertad sindical individual, que dice: "Lo que en nuestro concepto, aclara definitivamente el problema, es la consideración frecuentemente olvidada de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al -- estado y al patrono, y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres". (111)

Ahora bien, los contratos colectivos de trabajo, como lo establece la propia Ley en su artículo 386, son convenios que establecen condiciones de trabajo, las cláusulas de exclusión -- no son condiciones de trabajo, por lo que al estipularse en las contrataciones colectivas destruyen la esencia misma de los contratos colectivos, al utilizarlos como medios de presión con dichas cláusulas en perjuicio de los trabajadores mismos, con lo que podemos decir que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, entra en conflicto con el principio de los Contratos Colectivos de Trabajo como instrumentos reguladores de las condiciones de trabajo en una empresa.

(111) Mario de la Cueva. ob. cit. Tomo II. p. 357.

5.- Ineficacia de la norma jurídica que regula la libertad sindical.

Puntualizábamos con anterioridad, que el derecho que tiene el trabajador de pertenecer o no a una agrupación profesional, o de dejar de pertenecer a ella cuando así lo desee, está garan- tizado por una norma jurídica de carácter constitucional como lo es la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 de nues- tra Carta Magna, así como por lo dispuesto en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante lo anterior, y de que como señalábamos en el inciso precedente, el artículo 395 de la Ley, permite que se -- pacten en los contratos colectivos de trabajo las cláusulas de exclusividad sindical que son violatorias de los artículos 50. y 123 constitucionales, nuestro máximo tribunal, ha sostenido la validez de las citadas cláusulas tanto por ingreso como por exclusión por separación, mediante diversas jurisprudencias y eje- cutorias, de las cuales, nos permitimos transcribir a continuación algunas de las más sobresalientes.

"NATURALEZA DE LA CLAUSULA.- No siendo la Ley la que deter- mina imperativamente que se separe del trabajo a los obreros ex- pulsados cuando en los contratos colectivos se ha concertado la cláusula de exclusión, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados manifestada al celebrarse la con- tratación dentro de la que todos se consideran representados o a la que se adhieren por un acto posterior, es claro que no pue-

de decirse que los artículos 49 y 236 (hoy 395) o la Ley Federal del Trabajo que admiten y sancionan la referida cláusula de exclusión sean inconstitucionales".

Amparo Directo 3975/42/1a.- Delfino Lozada y coagraviados.
7 de septiembre de 1942.

"NATURALEZA DE LA CLAUSULA.- La cláusula de exclusión tiene el carácter de una pena o sanción de tal gravedad que implica la privación del trabajo para los obreros a quienes se aplica y examinada su justificación desde este punto de vista cuando se reclama la ilegalidad de su aplicación debe considerarse de estricta interpretación y como una ley de excepción la que la establece (Artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo), que sólo autoriza la exclusión de que se trata, cuando el agremiado se separa del sindicato por renuncia o cuando es despedido del mismo".

Amparo Directo 6008/42/2a.- Pedro Soto y coagraviados.- --
9 de octubre de 1942.

En cuanto a las cláusulas de exclusión por ingreso, la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido entre otros los siguientes criterios:

"CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO APLICACION.- En los casos en que existe la cláusula de exclusión por ingreso, para -- que tenga derecho el trabajador a que se le otorgue el puesto -- que reclame en calidad de planta, se requiere la demostración --

de que existe la vacante, de que tiene mejor derecho respecto a otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo-sindical".

Amparo Directo 1179/1961.- Darío de la Peña Sánchez. 3 de diciembre de 1964. 5 votos.

S.J.F. 4a. Sala.- Sexta época volumen XC.- Quinta parte, - página 10.

"PETROLEROS, PREFERENCIA DE LOS CLAUSULA DE EXCLUSION POR - INGRESO.- Al desplazar la cláusula 4 del contrato colectivo de trabajo que rige en Petróleos Mexicanos la facultad de designar al personal en favor del sindicato, traslado igualmente el cumplimiento de la obligación de preferencia a dicho sindicato, - pues las responsabilidades gravitan sobre quienes disfrutaban de las prerrogativas".

Amparo Directo 2022/72.- Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.- 16 de octubre de 1972. 5 votos.- Ponente Lic. Euquerio Guerrero López.

S.J.F. Séptima época.- Vol. 46.- Quinta parte. página 30.- Cuarta Sala.

Del contenido de las anteriores tesis podemos apreciar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, confirmó la validez de las cláusulas de exclusión por ingreso, con lo que permitió a los sindicatos arrogarse la facultad de ser ellos quienes pro

porcionen el trabajo a los obreros, mediante las propuestas sin dicales, lo que ha vuelto ineficaz la libertad de ingreso al -- sindicato, convirtiendo a la sindicalización en una obligación, al mismo tiempo que se genera una monopolización de las relacio nes de trabajo, en favor de la asociación profesional titular - del contrato colectivo en la empresa.

Ahora, en cuanto a la aplicación de las cláusulas de exclusión por renuncia y por expulsión, nuestro máximo tribunal, ha sostenido entre otros los siguientes criterios:

"CLAUSULA DE EXCLUSION APLICADA A LOS TRABAJADORES QUE RE-- NUNCIAN A PERTENECER AL SINDICATO.- La Ley Federal del Trabajo se refiere en su artículo 236 (hoy 395 segundo párrafo), a dos casos en que el sindicato tiene derecho a pedir al patrón la se paración de algún trabajador, pues por una parte menciona la re nuncia que dicho trabajador haga a seguir perteneciendo a la or ganización, y por otra a lo que llama despido del sindicato, -- que debe entenderse por expulsión.

Ahora bien, cuando se trata del segundo caso debe seguirse el procedimiento señalado en los estatutos para determinar la - responsabilidad del afectado y acordarse su expulsión por las - dos terceras partes de los miembros de la agrupación, según lo exige la ley, pero cuando se trata de renuncia, ello es innecesario, pues en tal situación nada tiene que averiguarse, ni los miembros del sindicato tienen que aprobar o rechazar la deci--- sión del renunciante que al formularse simplemente ejercita el-

derecho que la ley le dá al establecer que nadie puede ser obligado a formar parte de una organización sindical".

Amparo Directo.- 898/57.- Petra Quevedo.- unanimidad de 5-votos.- Ponente Ministro Martínez Adame.- Srio.Lic.Rafael Pérez Miravete. Cuarta Sala.- Boletín 1957. p.629

"CLAUSULA DE EXCLUSION.- El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues --- ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley".

Quinta época.

Tomo XLI pág. 1187. A.D. 7594/38.- García Antonio G.- Unanimidad 4 votos.

Tomo XLIV pág. 1593.- A.D. 7015/39.- Olgufn Eduardo, unanimidad 4 votos.

Tomo LXV. pág.2575.- A.D. 2827/40.- Colgate Palmolive peet. unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV.- pág. 6545.- A.D. 7077/42.- Aguirre Luis, unanimidad de 5 votos.

Tomo LXXVI. pág. 5964.- A.D. 682/43.- Cordelería de San -- Juan.- unanimidad de 4 votos.

Del texto de las tesis de la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación aquí transcritas, se advierte cual ha sido el criterio de nuestro máximo tribunal en cuanto a la naturaleza y --- aplicación de las cláusulas de exclusión por parte de los sind catos.

Desde luego que no estamos de acuerdo con los criterios -- sustentados por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que como señalábamos con anterioridad, de acuer do a la fracción XIII del artículo 5o. de la Ley Federal del -- Trabajo, que no es más que una repetición del inciso h) de la - fracción XXVII del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional, en ningún pacto o convenio se pueden estipular condiciones que impliquen renuncia de los derechos del trabajador, por lo que al pactarse en los contratos colectivos las cláusulas de exclu sión que implican una limitante o renuncia a la libertad positiva, negativa y de separación del obrero de los organismos sindi cales, se están violando los citados preceptos, así como la --- fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional.

Más aún, cuando se les da validez a las cláusulas de exclu sión por el hecho de ser pactadas entre el patrón y el sindica to, dentro de las contrataciones colectivas, se les está otor-- gando a los particulares la facultad de derogar principios emanados directamente de la Constitución y de sus garantías sociales consignadas en la misma, como es la Libertad sindical o li bre sindicalización, lo que es a todas luces sin y contra dere cho, ya que ninguna persona puede desconocer las garantías que-

otorga nuestra carta magna.

Sin embargo las tendencias políticas de los organismos sindicales y el control que ejerce el estado sobre los sindicatos, aunados al uso de las cláusulas de exclusión y claro con la ayuda de los tribunales encargados de la impartición de la justicia laboral, han logrado que la libertad sindical que otorga la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 constitucional y sus artículos reglamentarios 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, se convierta en ineficaz, para beneficio de la "Paz Social" que impera en el país, basada en el hambre y sojuzgación del individuo que vive de su fuerza de trabajo, al obligarlo a ingresar o permanecer afiliado a organizaciones sindicales que lo único que persiguen en la mayoría de los casos son fines políticos y no de clase.

Por lo que pensamos que para lograr un verdadero respeto a la libertad sindical o derecho a la libre sindicalización del trabajador, debiera derogarse el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia declararse nulas las cláusulas de exclusión tanto por ingreso como por separación, ya que incluso sin ellas el movimiento obrero seguiría su marcha, a la vez que se lograría un saneamiento dentro de los sindicatos, -- los cuales entonces si se preocuparían por defender a la clase profesional que representan, y así los obreros se afiliarían y permanecerían dentro de las asociaciones profesionales por convicción y no por presiones de los propios sindicatos.

CONCLUSIONES

1.- Las primeras organizaciones que existieron en México, fueron las mutualidades, las cuales más que ser asociaciones profesionales de tipo clasista, únicamente eran asociaciones de ayuda mútua entre los artesanos que pertenecían al gremio que las formaba, por lo tanto, no fomentaban una unión entre toda la -- clase obrera; para así establecer una lucha en contra del na -- ciente capitalismo del siglo XIX.

2.- La primera central obrera que existió en México fue "El -- Gran Círculo de Obreros" extendida principalmente sobre el gremio de obreros de la industria textil; desde sus inicios combinó el carácter sindical con el político pero con absoluto respeto a la libertad del trabajador para separarse de la misma.

3.- La Revolución Mexicana, se organizó como un movimiento político, que desembocaría en un movimiento de carácter social -- debido al empuje de las masas campesinas y obreras de nuestro -- país.

4.- En sus inicios, el sindicalismo en México y hasta poco después de la promulgación de la Constitución de 1917, se caracterizó porque en el imperaba una libertad sindical del trabajador para afiliarse o separarse de los sindicatos.

5.- La iniciadora de las cláusulas de exclusión en nuestro país fue la C.R.O.M. en la convención textil de 1927, la cual desde -

sus comienzos las utilizó para evitar la separación de los obreros que no estaban conformes con su tendencia colaboracionista, sostenida entre esta central obrera y el gobierno controlado por Plutarco Elías Calles.

6.- Con la formación del Congreso del Trabajo, el estado cuenta por fin con un organismo capaz de unificar y coordinar las políticas laborales, ejerciendo un mayor control sobre las demandas del movimiento obrero, con la excepción de los sindicatos independientes que no pertenecen a dicho organismo.

7.- Ratificamos: El Artículo 123 de la Constitución de 1917 -- otorgó a los trabajadores en su fracción XVI el derecho a la libre sindicalización, sin marcar alguna limitante o excepción al mismo, y basado en el derecho del trabajador de ingresar o separarse del sindicato en el momento en que él mismo lo considerará oportuno. De esta fracción se desprende el Derecho a la Libre Sindicalización contenido en el Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

8.- La fracción XXII del texto original del artículo 123 constitucional, otorgó al obrero el derecho a la estabilidad en el empleo, como apoyo al derecho a la libre sindicalización.

9.- Los sindicatos obreros formados mediante la unión libre de los trabajadores, adquieren la categoría de institución del Derecho Social que tiene como finalidad la de equiparar la fuerza de los obreros con la fuerza de la clase poseedora del capital; así como el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses --

de la clase laborante.

10.- El objetivo de los sindicatos, debe perseguir dos fines -- primordiales, que son: la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo y de los Contratos Ley, para así conseguir mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, que las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo; y la creación dentro de los trabajadores de una conciencia de clase para la unificación del movimiento obrero.

11.- La creación de las Federaciones y Confederaciones de sindicatos de los trabajadores, libres de toda ingerencia estatal, - es un paso más de los obreros y de las asociaciones profesionales, en el camino hacia la unificación del movimiento obrero.

12.- La estabilidad en el empleo, es un principio que otorga -- una continuidad y permanencia a la relación de trabajo y que -- hace depender la disolución de la misma sólo por causas expresamente señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

13.- La Convención Colectiva de Trabajo es el acto colectivo -- llevado a cabo entre sindicatos y patrones, que va a dar origen al contrato colectivo de trabajo o al contrato ley, que una vez formulados se han de independizar de las convenciones colectivas, para regir las relaciones individuales y colectivas de trabajo en las empresas.

14.- Las cláusulas de exclusión o exclusividad sindical permitidas por el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, presen--

tan dos modalidades; cláusula de exclusión para ingreso y cláusula de exclusión de separación.

15.- La cláusula de exclusión por ingreso le permite a los sindicatos el arrogarse la facultad de ser ellos los que dispongan -- quiénes han de trabajar en una empresa, monopolizando en su favor la creación de la relación laboral jurídico individual.

16.- La cláusula de exclusión de separación por renuncia, permite a los sindicatos el atribuírse la facultad de dar por terminada la relación de trabajo entre patrón y trabajador, aunque el - deseo del trabajador sea el de únicamente dar por terminada su - relación con el sindicato, con lo que se violan los principios - básicos de la relación laboral jurídico individual.

17.- La coexistencia de la cláusula de exclusión (artículo 385) - y la libertad sindical del trabajador (artículo 358 de la Ley -- Federal del Trabajo), plantea un conflicto de preceptos legales que ha sido resuelto por nuestro máximo tribunal, mediante sus - diversas ejecutorías, otorgando validez a las cláusulas de exclu - sión, como una excepción al principio de libertad sindical indi - vidual, lo que es contrario al principio social de libre sindi - calización.

18.- Las cláusulas de exclusión en sus dos modalidades, ingreso y separación, violan flagrantemente el derecho de la libre sindi - calización del obrero contenidos en la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, al conducir al derecho - - -

colectivo hacia la existencia del sindicato único y obligatorio en las empresas.

19.- En virtud de lo anterior, se propone la derogación del Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, así como la declaración por parte de los tribunales laborales y de nuestro máximo tribunal, de nulidad de las cláusulas de exclusión contenidas en los contratos colectivos de trabajo, para así conseguir un verdadero respeto a la libertad sindical individual consagrada en el artículo 358 de la ley laboral.

20.- La integración de los sindicatos no debe estar basada en el uso y existencia de las cláusulas de exclusión; sino que su integración debe fundarse en el cumplimiento de sus objetivos como institución del derecho social del trabajo, creado por y para los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- TEXTOS -

1. Alba, Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Editorial Libreros Unidos Mexicanos. México, 1964.
2. Alcalá-Zamora y Castillo Luis, y Cabanellas de Torres Guillermo. Tratado de Política Laboral, tomo III. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina, 1972.
3. Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. 4a. ed. España, 1973.
4. Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo III. Editorial Casa del Obrero Mundial. 2a. ed. México, 1975.
5. Basurto, Jorge. El Proletariado Industrial. Ed. UNAM. México, 1975.
6. Bermúdez Cisneros, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México, 1978.
7. Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección: Textos Jurídicos Universitarios. Editorial --- Harla. México, 1985.
8. Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho sustantivo, sin editorial. 6a. ed. México, 1984.
9. Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 3a. ed. México, 1983.
10. Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Tomo III. Editorial --- Porrúa. México, 1985.
11. De Buen Lozano, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa. 2a. ed. México, 1986.

12. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa. 5a. ed. México, 1984.
13. De la Cruz Gamboa, Alfredo y Robles de De la Cruz, Brunilda Historia de México Siglo XIX. Editorial E.T.M. México, - 1975.
14. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 2a. ed. México, 1959.
15. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa. 4a. ed. México, 1986.
16. De la Cueva, De Ferrari y otros. Derecho Colectivo Laboral Editorial De Palma. Buenos Aires Argentina, 1973.
17. Fitch, John A. Función Social del Sindicalismo. Editorial-
Vea y Lea, S.A. Buenos Aires Argentina.
18. Gilly, Adolfo. La Revolución Interrumpida. Editorial El Ca
ballito. 7a. ed. México, 1975.
19. Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Cárdenas. 2a.ed. México, 1980.
20. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editio-
rial Porrúa. 11a. ed. México, 1980.
21. Iglesias, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Co-
lección Enlace. Editorial Grijalvo. México, 1970.
22. Lombardo Toledano, Vicente. La Libertad Sindical en México. Colección Obras Escogidas. Ed.Universidad Obrera. México 1926.
23. Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Pax. 3a.ed. México, 1976.
24. Moreno, Daniel. Raíces Ideológicas de la Constitución de - 1917. Colección Metropolitana No.19. Ed. D.D.F. 2a.ed.- México, 1973.

25. Nancisidor, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Colección Cuadernos Obreros. No. 10. Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1976.
26. Napoli, Rodolfo A. Manual de Derecho Sindical. Ed. La Ley. - 2a. ed. Buenos Aires Argentina, 1969.
27. Pavón Flores, Mario. La Cláusula de Exclusión. Ed. Fidel. - México, 1945.
28. Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo. Editorial Pac. 2a. ed. México, 1985.
29. Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, Las Instituciones que Genera. Ed. Cárdenas. 2a. ed. México, 1978.
30. Reyna, José Luis y Miquet, Marcelo. Introducción a la Historia de las Organizaciones Obreras en México. Colegio de México. México, 1976.
31. Rouaix, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la -- Constitución Política de 1917. Ed. Comisión Federal de Electricidad. México, 1978.
32. Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. UNAM. México, 1979.
33. Rusomano Mozart, Victor. La Estabilidad del Trabajador en - la Empresa. Ed. UNAM. 3a. ed. México, 1983.
34. Salazar, Rosendo. Historia de las Luchas Proletarias en Mé-- xico. Editorial Avante. México, 1938.
35. Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Primero, volumen I. Ed. Oficina de - Asesores del Trabajo. México, 1967.
36. Santoro Pasarrelli, Francisco. Nociones de Derecho del Traba- jo. Editorial Diana. 14a. ed. Madrid España, 1963.

37. Sarzucta, César y Peña, Ricardo. La Estructura del Congreso del Trabajo. Colección Obras de Economía. Ed. Fondo de --
Cultura Económica. México, 1980.
38. Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Ed. Fondo de Cultura Económica. 2a.ed. México, 1962.
39. Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. Editorial Porrúa. México, 1943.
40. Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial -
Porrúa. México, 1962.
41. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edito--
rial Porrúa. 5a. ed. México, 1980.
42. Valdés, José C. Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero -
en México. Colección Cuadernos Obreros. No. 20. Ed. ---
CEHSMO. México, 1979.
43. Zarco, Francisco. Congreso Extraordinario Constituyente. -
Colegio de México. Secretaría de Gobernación. México, -
1956.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. 63a. ed. México, 1978.
2. Ley Federal del Trabajo (1931). Publicada en la Revista - Mexicana del Trabajo 8a. época. Número Conmemorativo del - Cincuentenario de la Promulgación de la Ley Federal del -- Trabajo, 1931-1981. Tomo IV. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Abril-Junio, 1981. México.
3. Ley Federal del Trabajo (Nueva). 6a. ed. Actualizada. ---- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1984.
4. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial Porrúa. - 53a. ed. México, 1984.

O T R O S

1. Tiempo de México, revista. Mayo 1901-Enero 1907. No. 23. - Secretaría de Educación Pública. México. 8/XI/82.
2. Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.- Tomos I y II. editado por el Congreso de la Unión.
3. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Colección Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4. Secretaría - del Trabajo y Previsión Social. México, 1985.
4. Revista Mexicana del Trabajo. Número Conmemorativo del Cin- cuentenario de la Promulgación de la Ley Federal del Traba- jo, 1931-1981. Tomo IV Abril-Junio, 1981. Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social. México, 1981.
5. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Instituto de Inves- tigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. México, 1985.
6. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la- República Mexicana. 1984.
7. Estatutos del Sindicato de Telefonistas de la República Me- xicana. México, 1976.
8. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Tra- bajadores del Seguro Social. México, 1981-1983.
9. Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Segu- ro Social. México, 1982.
10. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos -- Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la- República Mexicana. México, 1983.
11. Estatuto General del Sindicato de Trabajadores Petroleros- de la República Mexicana. México, 1974.