



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

La Asociación Profesional y la Huelga como Ins-
trumentos de Autodeterminación del
Proletariado Mexicano.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho

P R E S E N T A

ENRIQUE RAMIREZ GAMEZ

MEXICO, D. F.

1976

925



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.

A MI PADRE:

ENRIQUE RAMIREZ ESPINOZA:

Quien con su nobleza y --
rectitud me ha señalado -
el camino a seguir.

A MI MADRE:

ROMELIA GAMEZ ARIZMENDI.

Como un pequeño homenaje
a la ternura y amor que
siempre me ha brindado.

A MIS HERMANOS:

HUMBERTO, ENEDINA, SILVIA,
HERLINDA, FRANCISCO.

Con afecto fraternal.

A MI ESPOSA:

MARIA DEL ROCIO CASASOLA TREJO.

Quien con su amor y comprensión
me ha motivado a superarme día
a día.

A MIS HIJAS:

AMERICA GABRIELA
MARIA DEL ROCIO.

A quien siempre trataré
de dar lo mejor de mí -
mismo.

A MIS MAESTROS.

A MIS COMPAÑEROS.

A MI QUERIDA FACULTAD.

" LA ASOCIACION PROFESIONAL Y LA HUELGA COMO INSTRUMENTO DE AUTO DETERMINACION DEL PROLETARIADO MEXICANO".

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

CAPITULO PRIMERO.

LA CONTRATACION COLECTIVA.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- El régimen corporativo, en Europa.
- 3.- En México.

CAPITULO SEGUNDO

EL CONTRATO COLECTIVO.

- 1.- Naturaleza y fines.
- 2.- Contrato Ley.
- 3.- Obligatoriedad del Contrato de Trabajo.

CAPITULO TERCERO.

LA HUELGA.

- 1.- Teoría obrera de la huelga.
- 2.- Reglamentación de la huelga en nuestro país.
- 3.- Requisitos de fondo. Requisitos de forma.

CAPITULO CUARTO.

LA ASOCIACION PROFESIONAL.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- Origenes Ideológicos.
- 3.- Las agrupaciones obreras en México.

CONCLUSIONES

RAMIREZ GAMEZ ENRIQUE.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

El progreso tan notable logrado por México durante más de siglo y medio de nación independiente no es -por supuesto-, producto del mero transcurso del tiempo. Es, sobre todo, el resultado del esfuerzo sostenido y consciente del pueblo, expresado a través de sus dirigentes más lúcidos en jornadas cruciales, siempre orientado a dar mayor celeridad a nuestra evolución socioeconómica, cultural y política.

Nuestra modesta investigación incluye las diversas etapas que en el terreno jurídico ha vivido la asociación profesional.- Asimismo confluye el sindicalismo mexicano, que en la actualidad vive -- una de las épocas más difíciles y de mayor corrupción, que ha sido determinante para que se sustituya el anhelo fecundo del Constituyente de 1917.

No se limita nuestro propósito a señalar -- vicios que, por ser tan conocidos hasta se consideran fenómenos sociales que se desarrollan en forma natural. Por el contrario, pretendemos en grado de tentativa destacar soluciones que ponga fin a tan lacerante actualidad.

Es un clamor generalizado el saneamiento -- de los sindicatos, ya que sólo en esta forma, como institución básica del Derecho Colectivo del Trabajo se le podrá imprimir la dinámica, que es el nervio o motor del Derecho Laboral.

Ahora bien, la tesis, intitulada LA ASOCIACION PROFESIONAL Y LA HUELGA COMO INSTRUMENTOS DE AUTODEFENSA DEL PROLETARIADO MEXICANO, representa -- para mí, en lo personal, la satisfacción de ver --- cristalizadas mis inquietudes enfocadas en el campo del Derecho Laboral.

He de considerar plenamente satisfechos -- los objetivos del presente trabajo, si cumplierse el primordial como la terminación de una carrera en pos del título profesional, y otro de no menor importancia.

cia, que consiste en la orientación aunque fuese
somera y sin grandes pretensiones, para la persona que ca
yendo bajo sus supuestos, dedujera alguna conclu--
sión positiva para consigo misma, que a decir ver--
dad, con esa orientación, hemos intentado redactar
un trabajo teórico práctico de derecho positivo.

CAPITULO PRIMERO.

LA CONTRATACION COLECTIVA.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- El régimen corporativo en Europa.
- 3.- En México.



1.- Antecedentes. En la época de la Revolución Industrial y del Liberalismo, operaron grandes transformaciones en las relaciones sociales, por una parte el industrialismo, que totalmente transformó los sistemas de producción y por la otra el liberalismo caracterizado principalmente por el libre juego de las las competencias entre los individuos, por la abstención del Estado para intervenir en la vida económica y en su obligación de proteger la economía de cada persona; todo lo anterior provocó el desajuste completo de la organización económica y social del antiguo régimen, así como una gran desigualdad e injusticia entre los hombres.

Los Estados de esa época que consideraban que bastaría con legislar el nuevo orden social, basado en un trato de igualdad para todos, en la libre competencia entre los individuos, y la limitación de los gobiernos para intervenir en el funcionamiento de un mecanismo que por sí mismo se basta-

ba, misma que desde luego era ficticia, ya que los Estados intervinieron siempre que fue preciso para proteger y fortalecer los intereses de la clase en el poder.

La injusticia no podía continuar. La clase obrera, clase explotada, se percató que el Estado era adverso, comprendió que no representaba sus intereses y que por tanto debía intervenir para poner fin a esa situación, pero actuando en grupo, -- uniéndose, porque la esencia de su fuerza estaba en la unión, sólo así podría defender sus intereses. -- Producto de la necesidad y de la lucha por lograr un orden justo, la clase obrera hace uso de la coalición, la huelga, la asociación profesional y el contrato colectivo, todos estos nacieron antes de su reconocimiento y el Estado sólo los reconoció y reglamentó obligado por las circunstancias políticas, económicas y sociales.

La coalición, que es el derecho de unirse para la defensa de los intereses comunes, es el fundamento y base para la huelga, la asociación profesional y la contratación colectiva, instituciones -- éstas que forman lo que ha dado en llamarse Derecho Colectivo del Trabajo, y que tiene como función inmediata la creación de un derecho del trabajador en contraposición con los derechos del capital, o sea,

un derecho de clase que protege a la mujer, los menores, al trabajador en general. El Derecho Colectivo del Trabajo es el creador a la vez que el tutelador del Derecho del Trabajo. Es el arma por medio de la cual el proletariado se enfrenta al capital, y lograr en la medida del poder alcanzado en determinado momento, obtener la reivindicación de algunos de sus derechos.

El Derecho Colectivo del Trabajo es el medio de que se vale la clase obrera para la creación de un ordenamiento jurídico que reglamente la formación e incremento de las instituciones laborales, así como vigilar su cumplimiento.

El Derecho Colectivo del Trabajo es consecuencia del capitalismo liberal y de la Revolución Industrial que aparece a fines del Siglo XVIII y principios del XIX en Inglaterra, Francia, Alemania y los Estado Unidos principalmente; surge lenta y débilmente y va adquiriendo fuerza a medida que el desequilibrio económico entre patrones y obreros aumenta, que la injusticia se hace sentir cada día más entre los hombres y que las condiciones de vida para el proletariado se tornan insoportables e infrahumanas.

La huelga, la asociación profesional y la

contratación colectiva son utilizadas por los trabajadores para luchar por un mundo justo donde el interés de la mayoría predomine sin discusión alguna sobre los intereses individuales, donde todo hombre que presta un servicio útil a la sociedad, tenga derecho a una vida digna de un ser humano, donde la explotación del hombre sólo sea un mal recuerdo y no una realidad, es decir, se pugna por un mundo mejor.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene --- por finalidad inmediata la reglamentación de las -- relaciones entre el trabajo y el capital, la elaboración de un derecho protector de las relaciones -- individuales del trabajador, las mujeres, los menores y la previsión social.

En resumen, El Derecho Colectivo del Trabajo surge en medio de la injusticia y la desigualdad propiciada por el industrialismo, siendo considerada por el obrero como medio para alcanzar un nuevo orden, más justo y humano.

2.- El régimen corporativo en Europa. Después del triunfo del régimen de la libertad económica, los Estados prohibieron las coaliciones obreras y patronales que a su juicio pondría en peligro la libertad económica, pretendiendo en esa forma garantizar su existencia.

En Francia, donde la Revolución de 1789 ha**u** bía impuesto el nuevo régimen, el Estado trató de - prohibir, pero sin lograrlo, las reuniones de los - trabajadores, por lo que se presentó el proyecto de la Ley Chapelier, que decretaba la prohibición más radical que se pueda concebir de toda coalición; el proyecto fue aprobado sin discusión y sin oposición alguna. Las disposiciones principales de esta Ley, fueron:

Artículo 1o.- Siendo una de las bases de la Constitución la supresión de todas las corporacio-- nes de oficios o profesiones, se prohíbe restablecer_u las bajo ningún pretexto.

Artículo 2o.- Los ciudadanos de un mismo - oficio o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se encuentren -- reunidos, nombrarse presidente o secretario, síndi- co, llevar registros, llevar acuerdos ni fórmular-- reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes.

La Ley Chapelier es el reflejo claro del - propósito estatal de proteger y preservar los inte- reses de la clase social en el poder.

Años más tarde se incorporaron las prohi-- biciones de las coaliciones obreras en el Código Pe- nal de Napoleón. El ejemplo de Francia fue seguido

por la mayor parte de los países que adoptan las -- disposiciones francesas relativas a las prohibicio-- nes de coaliciones.

En Inglaterra, se calificaba de conspira-- ción para restringir el comercio, todo acuerdo que pretendiera modificar las condiciones de trabajo y de salarios. Las leyes sobre la coalición de 1799-- 1800, establecía que: "Serán ilegales todos los con-- tratos celebrados entre trabajadores, obreros de -- fábrica u otros trabajadores asalariados para obtener el aumento de los salarios ..., una reduc-- ción o una modificación de la duración del trabajo. .."

Al igual que Francia e Inglaterra, los paí-- ses en general, de la época del liberalismo prohi-- bieron en forma semejante las coaliciones obreras;-- emplearon todo el poder coercitivo del Estado en -- favor de la libertad económica.

Entre algunos de los argumentos que se hi-- cieron valer se sostuvo: "La libertad de trabajo no entraña ni el derecho al trabajo, ni la obligación a trabajar. En consecuencia, la negativa por parte del asalariado a aceptar el trabajo en ciertas con-- diciones, a la negativa por parte del empleador a -- admitir a un asalariado es plenamente lícita. ¿ Có-- mo puede tal acto lícito tratándose de un individuo ser lícito cuando se trate de una colectividad?".

En París, a raíz de un movimiento huelguístico, el abogado de los obreros argumentó: "El Código Penal es contrario a los principios de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para --- cualquier fin lícito, carácter que concurre en la --- coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el trabajo por virtud de las --- normas contenidas en la Declaración de Derechos, --- ¿ cómo podría constituir un delito el abandono de --- trabajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad humana ?".

Inglaterra fue el primer país que suprimió el delito de coalición. En 1824 quedaron derogadas las leyes de 1799 y 1800.

En Francia, con la Ley del 25 de Mayo de --- 1864, la coalición dejó de ser un acto prohibido, y la suspensión colectiva del trabajo realizada sin --- violencias ya no era delito.

La libertad de coalición fue sin duda una gran conquista, sin la cual no podrían existir la --- asociación profesional, la huelga, la posibilidad --- del contrato colectivo.

La licitud de la coalición fue una etapa --- muy importante de la lucha obrera, más sin embargo,

no correspondía, ni al reconocimiento de la asociación profesional, ni al reconocimiento sin reservas de la huelga. Efectivamente, la mayoría de los países substituyeron el delito de coalición por un delito nuevo, el delito especial de atentados contra la libertad de trabajo; al tiempo que se suprimía un delito, surgía otro.

El delito de atentados contra la libertad de trabajo estaba dirigido principalmente contra -- la asociación profesional y la huelga; así es como -- una serie de actos "tales como multas impuestas por los sindicatos para respetar la disciplina colectiva, las exclusiones o prescripciones de un trabajador o un empleado que no se conformasen a los acuerdos adoptados... eran lícitos en derecho común, pero que se consideraban como delitos si se cometían como resulta de un plan concertado y con el fin de influir en las negociaciones entre los jefes de empresas y su mano de obra", de igual manera, los actos encaminados a presionar, especialmente en los casos de suspensión colectiva de trabajo, "como el establecimiento de piquetes de huelga, propaganda a favor de un conflicto de trabajo, por medio de la prensa, carteles, folletos de propaganda, manifestaciones públicas, etc., la persuasión de los no huelguistas a que tomaran parte en el conflicto, el boicot de los productos de una empresa efectuada -- por el conflicto", eran lícitas para el derecho co-

mún, pero ilícitas si se cometían colectivamente, y sobre todo con el fin de influir en las condiciones de trabajo.

La mayoría de los países reconocieron la existencia legal de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo a fines del siglo XIX y a principios del Siglo XX, como ya se ha expuesto; tal -- reconocimiento por parte de los Estados, no fue un reconocimiento gracioso, sino que fue consecuencia de las circunstancias político-económicas de la --- época.

Cabe hacer notar que la Constitución Mexicana de 1917 y la de Weimar, fueron las primeras -- Constituciones que incorporaron en su texto, una -- reglamentación de las diferentes instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

En la actualidad, el Derecho Colectivo del Trabajo está ya plenamente reconocido y considerado como un derecho que garantiza un mínimo de condiciones de trabajo, como una poderosa arma del proletariado para construir un nuevo régimen social.

3.- En México. El problema social, herencia del virrreinato, cuya solución dependía de métodos y sistemas que correspondía aplicar a los nuevos gobiernos abarca problemas diversos; una muy mala distribu---

ción de la riqueza sobre todo en el ámbito rural, - la falta de centros de trabajo para aprovechar los recursos naturales del país, como resultado de una política proteccionista a la industria peninsular;- un mínimo de protección efectiva en lo jurídico y - en lo económico.

Para un contingente de asalariados en el - campo de las minas y de otras actividades que constituían fuentes de riqueza de la Nueva España.

El primer esfuerzo legislativo propio de ésta época data del 22 de octubre de 1814, cuando - el Congreso de Apatzingán promulgó la primera Constitución de México; estableció el legislador el sufragio efectivo y la libertad de pensamiento, de -- imprenta y muchas otras garantías individuales, pero no dictó resoluciones en materia económica y social; la libertad de asociación era un crimen para el liberalismo. La única asociación que era posible es el Estado mismo y entre éste y el individuo no podía haber ninguna agrupación que coartara o restringiera la esfera de acción libre y absoluta.

El artículo 38 de la Constitución de Apatzingán prácticamente abolía el régimen corporativo, al decir que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".

En 1824, durante la primera República, se promulgó la Constitución del 4 de octubre de ese -- año, que en realidad era la primera Constitución me xicana que iba a regir los destinos del país.

En el articulado de esta Constitución no -- se hizo referencia al derecho de asociación profe-- sional ni al derecho de reunión, antecedentes de -- aquél.

En el año de 1836 se expidieron las Siete Leyes Constitucionales, obra del partido conserva-- dor que tampoco quiso reconocer la libertad de la - persona humana para reunirse o asociarse en defensa de sus propios intereses.

Las Bases Orgánicas del 12 de junio de --- 1843, fueron un poco más amplias en el capítulo de garantías individuales; proclamaron la libertad de - expresión, de imprenta, de comercio, etc., pero tam-- bién se nota que el legislador no quiso reconocer - el derecho de asociación profesional.

El Congreso Constituyente de 1856-1857 pu-- do haber dado un paso firme para sentar las bases - de una verdadera reforma económica social, pero no fue así a la clase trabajadora que no tuvo represen-- tación en el Congreso.

Por lo que se refiere al derecho de asociación el Constituyente aprobó el artículo 22 del proyecto, que quedó plasmado en definitiva en el artículo 9o. "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero sólo los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar"¹.

Con el artículo 9o., plasmado en la Constitución parecía que iba a ser provechoso para la asociación profesional, pero sin embargo no resultó -- de esa manera, pues el Código Penal de 1871 tipificaba como delito la reunión de los obreros que lucharon por mejorar sus condiciones, tales como mejor salario y condiciones de trabajo.

El ordenamiento al respecto era terminante. Establecía el artículo 925 del Código Penal: -- "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín o empleen cualquier otro medio de violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban -- los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el traba--

1. Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857.

jo"2.

Las leyes de Reforma representaban la abolición definitiva del régimen gremial. Estas leyes no distinguían entre corporaciones religiosas (i---glesias, cofradías, órdenes monásticas, etc.), y --corporaciones agrícolas e industriales (ejidos y --gremios productores) que tan importante papel desempeñaban en la economía de aquella época. La Ley de Desamortización de 25 de junio de 1856, determinaba en su artículo 3o. el alcance y contenido del término corporación³.

Los años posteriores a la Constitución de 1857 marcan el punto de partida del movimiento sindical mexicano.

La primera agrupación de ese carácter es - la Sociedad de Socorros Mutuos, fundada por obreros de la ciudad de México desde junio de 1853, que si bien no pudo realizar la labor propia del sindicato obrero, servía de precedente para un riguroso movimiento de organización de trabajadores. El mutualismo tuvo un notable florecimiento, una gran mayoría de sociedades se formaron sobre la base de ayuda mutua.

Con la propagación de las ideas sociales,-

2. Código Penal de 1871.

3. Ley de Desamoritzación de 25 de junio de 1856.

principalmente las teorías de Marx y Engels, se inició con ello la decadencia del mutualismo y el movimiento socialista en México tomó derroteros diversos con un contenido más amplio.

Con el cooperativismo se inicia la segunda etapa del movimiento obrero, formándose bajo esta - nueva tendencia múltiples agrupaciones obreras. Así surgieron en todo el país sociedades nuevas, hermandades, asociaciones, leyes, etc., proliferando enormemente el movimiento sindical en toda la República y adquiriendo cada vez mayor fuerza.

Se distingue como el acontecimiento más importante de este período para el movimiento sindical la creación del "Círculo de Obreros de México" en el año de 1872, iniciándose con ella una etapa - más definida y una mejor orientación en la lucha de los trabajadores para alcanzar una mejor forma de - vida. Podemos decir que el círculo obrero contaba - con uno de sus principales objetivos y tácticos de lucha con la huelga.

La propaganda de las ideas anti-liberalis-
tas y anti-individualistas tuvo una marcada influen-
cia en los propósitos de las primeras asociaciones
profesionales de trabajadores. No sólo se buscaba -
ya mejores salarios, mejores prestaciones ec onómicas,
sino que su espíritu de superación había lle--

gado al convencimiento de un cambio radical en las estructuras de la sociedad.

Por ese espíritu de superación, surgen -- así los dos grandes movimientos sociales que hicieron historia; ellos son, la huelga de Cananea, Son. (conflicto de la industria minera) y la de Río --- Blanco, Ver., que tan profunda repercusión tuvieron en la conciencia nacional, principalmente por los obreros, marca el punto culminante del derecho de coalición y la próxima caída del régimen porfirista. Estos sucesos tuvieron lugar en los años de -- 1905 y 1906, respectivamente.

La fundación del Partido Liberal Mexicano, por los hermanos Flores Magón (1906) dió como orientación sindicalista a un grueso sector del -- contingente obrero. La ideología del mencionado partido era una mezcla de sindicalismo y anarquismo, que iba a fructificar más tarde en la creación de la Casa del Obrero Mundial.

El derrumbe de la dictadura porfirista -- dió ocasión a que el movimiento de reivindicación formara parte activa de la Revolución de 1910, no siendo hasta la convención anti-reeleccionista celebrada en abril de ese año, cuando se pensó en -- legislar en materia de trabajo.

La organización de los trabajadores a raíz del triunfo del Presidente Madero siguió adelante, creándose para discernir los múltiples conflictos de trabajo un Departamento de Estado, con el exclusivo objeto de conocer y mediar esos conflictos. En 1911 apareció la Conferación Nacional de Artes Gráficas, que tuvo considerable influencia en el desarrollo del movimiento de sindicalización en todo el país.

La Casa del Obrero Mundial fue un verdadero acontecimiento dentro de la historia del movimiento obrero mexicano. Nació la Institución el año de 1912; el propósito de sus fundadores fue el de crear un órgano orientador de las clases obreras -- que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por mejores prestaciones sociales. Su programa originario fue la afirmación de la lucha de clases, organización del proletariado, en asociaciones profesionales, éstas en federaciones, las que a su vez, integran las confederaciones nacionales; los métodos de lucha son industriales y no políticos; la huelga -- general como principal manifestación, arma poderosa para la lucha obrera.

El movimiento obrero así manifestado tuvo un acérrimo enemigo, éste fue Victoriano Huerta, -- siendo suprimida la Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914, desatándose una terrible represión

contra sus dirigentes, cosa común en éste régimen.

Posteriormente, con el triunfo de Carranza, se reorganizó la Casa del Obrero Mundial; sin duda el hecho más importante de aquella época de su vida fue la celebración del pacto de los obreros -- con las fuerzas armadas de la revolución carrancista, participación que se manifiesta a través de los Batallones Rojos, frentes revolucionarios que además de empujar las armas para defender los ideales de la causa constitucionalista, desarrollaban una intensa propaganda para combatir la reacción formada por los explotadores y detentadores del poder -- público y político, así como al imperialismo extranjero, dueño de la mayor parte de las industrias que laboraban en nuestro país.

Pero los Batallones Rojos fueron disueltos en 1916 y el gobierno desató una desconcertante persecución al movimiento sindicalista. Las huelgas -- realizadas por varias organizaciones obreras dependientes de la Casa del Obrero Mundial fueron combatidas, interviniendo el ejército para combatir las -- por la fuerza de las armas.

Y Siguiendo el desarrollo del acontecer -- histórico del movimiento obrero en México, diremos, en relación a la Constitución de Querétaro y por lo que en el cuerpo de la misma se plasmaron, cabe a nuestro país -- haber sido la primera nación en el mundo que integró a ----

su Carta Fundamental los derechos sociales, estipulándose en el Artículo 123 las bases del Derecho -- del Trabajo.

La Constitución de 1917, con la fracción - XVI del Artículo 123 consagró, como garantía social el derecho de asociación tanto para los obreros --- como para los patrones, en defensa de sus respectivos intereses.

El movimiento sindicalista continuó ade--- lante cuando la C.R.O.M. se constituyó, con base en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional como una asociación profesional. La CROM, en su mejor período comprendido entre los años de 1917 a 1926, - tenía aproximadamente sesenta y cinco federaciones obreras en toda la república, ciento cincuenta sindicatos en el Distrito Federal, cerca de mil en el resto del país. aparte de mil quinientos sindicatos campesinos. El Lic. Vicente Lombardo Toledano fue - uno de los principales fundadores de esta organización.

En esta época de inestabilidad política, - surge el tristemente célebre Luis N. Morones, que - con su astucia admirable, realizador de una actividad maniobrera y servilista, imprimió al movimiento obrero mexicano una fisonomía política completamente desfavorable para el mismo movimiento, dando con

Él orgien al nefasto liderismo, lacra que ha consti-
tuido para la clase trabajadora un lastre que hasta
la fecha no se ha podido sacudir. De ahí en adelan-
te el movimiento obrero iba a poerder su espontanei-
dad para convertirse en un simple apéndice de la --
actividad estatal.

El movimiento obrero no permaneci6 estáti-
co; empezó la descomposición del poderoso organis-
mo obrero que era la CROM., proponiendo Vicente Lom-
bardo Toledano, la disolución del partido laborista
esgrimiendo como argumento que su existencia perju-
dicaba al sindicalismo.

La C.G.T., por su parte, surgi6 de la con-
vención de 1921 realizada en México, con claras ---
muestras de ser una organización con tendencias ra-
dicales que le vali6 la persecución del gobierno y
una abierta pugna con la C.R.O.M.

Surge la Confederación de Trabajadores de
México (C.T.M.) El movimiento obrero mexicano con-
tinuaba. Federaciones, sindicatos y confederaciones
fueron surgiendo. Por su parte la CROM. perdía adep-
tos y entraba a su período de decadencia. La C.G.T.
adquiere fuerza; en 1930, la confederación de Artes
Gráficas, la Confederación de Ferroviarios y la Fe-
deración de la Industria Textil se separaron de su
seno y unidos a la Federación Local de Trabajado--

res del Distrito Federal y las federaciones de Veracruz, Michoacán, Guanajuato, Baja California y Tamaulipas se adhirieron a la C.G.T.

En el año de 1932 surgió la Cámara del Trabajo del Distrito Federal, constituida principalmente por elementos desertores de la CROM. Por estas épocas había en la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo dos mil setecientos ochenta y un sindicatos, cincuenta y una federaciones y nueve confederaciones de jurisdicción federal.

Con Lázaro Cárdenas, el movimiento obrero toma nuevo cariz y la política seguida por este Presidente la podemos señalar en el famoso discurso de Monterrey, en donde sentó las bases de su política, en cuanto a las relaciones obrero patronales. Sus puntos fundamentales consisten en: a) organización de las clases laborales del país en una central única de trabajadores; b) esfuerzo del gobierno para evitar la formación de sindicatos blancos y toda maniobra patronal que pretendiera intervenir en la vida sindical; c) proclamación del derecho del Estado para asumir el papel de árbitro regulador de la economía nacional como protector de las clases desheredadas; d) limitación de los conflictos obrero patronales a la capacidad económica de los empresarios.

El gobierno convocó al Congreso Nacional - de Unificación Obrera que se celebró en la capital los días 26, 27 y 29 de febrero de 1936, habiendo surgido del mismo la Confederación de trabajadores de México, que vino a señalar un nuevo derrotero al movimiento obrero mexicano.

En sus principios, la C.T.M., nació estructurada ideológicamente con los cimientos propios -- del marxismo, por la influencia de algunos de sus fundadores que crearon un magnífico programa de lucha y unidad, conteniendo en sus principios derechos fundamentales de la clase trabajadora.

Se creó durante este período de gobierno - La Universidad Obrera, como órgano auxiliar de la C.T.M., en la cual se intentaba preparar ideológicamente a los trabajadores, defendiendo las doctrinas marxistas-leninistas.

En 1941, el Lic. Vicente Lombardo Toledano deja el puesto que ocupara como máximo dirigente de la C.T.M., originando con ello la entrada de Fidel Velázquez, que en aquella época perteneció a la vieja guardia anarco-comunista, creadora de la CROM organización que sirvió de base para la creación de la C.T.M.

A partir de entonces se abre una nueva eta

pa del sindicalismo en México.

En junio de 1942, el comité de defensa --- económica de la C.T.M. logró que se firmara un pacto de unidad de los obreros que suscribían la propia central, el sindicato mexicano de electricistas la confederación proletaria nacional y la confederación de obreros y campesinos de México. Este pacto marca un nuevo intento de aglutinar en una sola organización a la clase trabajadora.

En abril de 1945 se realizó el llamado pacto obrero industrial firmado en la capital, en donde se muestra claramente la tendencia continuada en la época actual, de una actitud colaboracionista -- con el gobierno y por lo consiguiente, buscando la unión de los empresarios, con el fin de resolver -- futuros problemas laborales, aunque ya sabemos que estas uniones sólo sirven para mediatizar el movimiento obrero, en donde las dádivas de los patrones ocasionan que los inestables líderes se corrompan y faciliten con ello el estancamiento de nuevas y mejores conquistas sindicales.

Un intento más de unificación de la clase obrera surgió de la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, celebrada el día 15 de febrero de 1966, dando como creación el actual - Congreso de Trabajo, en cuyo seno se encuentran las principales organizaciones existentes en nuestro país.

CAPITULO SEGUNDO.
EL CONTRATO COLECTIVO.-

- 1.- Naturaleza y fines.
- 2.- Contrato Ley.
- 3.- Obligatoriedad del Contrato de Trabajo.

1.- Naturaleza y fines. El Contrato Colectivo de -- Trabajo surge inmediatamente después que la asociación profesional y la huelga son reconocidas por el Estado.

Con la aparición de la asociación profesional y la huelga, las condiciones de trabajo ya no fueron fijadas unilateralmente por el patrón, sino fueron el resultado de la discusión en un mismo plano entre obreros y empresarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo es producto de la acción obrera; es el convenio en el que se establecen las condiciones de trabajo que habrán de regir en una empresa.

Para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, en nuestra legislación, se requiere:

En nuestro derecho, puede únicamente celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, la asociación profesional; así lo dispone el artículo 386 de

la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno o varios patrones, o uno o va--- rios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En caso de que concurren en la misma empresa varios sindicatos, el patrón deberá celebrar el contrato con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores en la empresa.

El objeto del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones según las cuales - debe prestarse el servicio, este objeto como tal, - es lícito, además de que la ley lo sanciona, aunque bien puede ser ilícito el destino de la energía de trabajo reglamentado por el Contrato Colectivo, en cuyo caso éste sería ilícito.

El Contrato Colectivo está sujeto a una - serie de formalidades; es obligatorio que se cele-- bre por escrito, sin este requisito el contrato co-- lectivo es nulo; deberá hacerse por triplicado, --- quedando en poder de cada parte un ejemplar y el -- otro deberá de depositarse en la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de

Conciliación y Arbitraje, según el caso.

El Contrato Colectivo no surtirá sus efectos sino a partir del momento en que sea depositado así lo establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Se ha sostenido que el contrato colectivo comprende varias partes o bien que contiene diferentes clases de cláusulas, así se habla de: a) la envoltura del contrato colectivo, o sea aquellas cláusulas relativas a la vida del contrato, tales como la duración, revisión y terminación del contrato -- colectivo; b) el elemento obligatorio, que está com puesto por las normas que tratan de asegurar la --- efectividad del elemento normativo y por aquellos - que fijan las obligaciones que contraen las partes contratantes entre sí; c) el elemento normativo, -- que se compone precisamente por las cláusulas relativas a las condiciones generales en que habrá de - prestarse el trabajo en la empresa; este elemento - constituye el núcleo, la parte esencial del contrato colectivo.

Independientemente de las anteriores par-- tes de un contrato colectivo, éste puede tener cláu sula eventuales o accesorias que nada dicen del con tenido propio del contrato, y que pueden faltar sin alterarlo.

El contrato colectivo que tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo de una empres se no puede contener condiciones de trabajo inferiores a las contenidas en los contratos individuales de trabajo, en el momento de celebrarse el contrato -- colectivo, los contratos individuales se novan auto máticamente por las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo, la modificación es una conse--- cuencia obligada de la celebración del contrato colectivo, éste fija las condiciones a las que se habrán de ajustar los contratos individuales; condiciones que nunca deberán ser inferiores a los contenidos en el contrato individual, como dice el Maestro Jesús Castorena: "Se puede decir que las esti pulaciones del contrato colectivo se vacían en las de los contratos individuales"¹.

El contrato colectivo da derechos y obligaciones no solo a los miembros del sindicato contratante, sino a todos los trabajadores de la empres a, sean o no miembros de la organización obrera -- que contrató. El artículo 396 de la Ley Reglamentaria establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

1. Castorena L. Jesús. Manual de Derecho Obrero. P.189

La duración del contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo determinado, indeterminado, o por obra determinada. El contrato colectivo puede terminar por causas que dependan de la voluntad de las partes, como cuando estas de común acuerdo decidan dar por terminado el contrato, o por las causas convenidas previamente por ellas en el mismo contrato, por el vencimiento del plazo o terminación de la obra.

También puede terminar un contrato colectivo por causas ajenas a la voluntad de las partes, como en el caso de cierre de la empresa, o por disolución del sindicato; en este último caso, la ley ordena que los contratos individuales seguirán regidos por el contrato colectivo, así lo establece el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento". No importa cual sea la duración del contrato colectivo, éste puede ser revisado a solicitud de las partes cada dos años. La revisión del contrato colectivo por acuerdo libre de las partes, procede en cualquier tiempo. La revisión obligatoria procede únicamente al vencimiento del plazo de duración o cada dos años cuando la duración del contrato exceda de este tiempo. La revisión debe plantearse por lo menos 60 días antes -

de los dos años de vigencia del contrato; así lo establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 400 de la misma ley establece: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399, o no ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado". Como se puede apreciar, cuando ninguna de las partes solicita la revisión con la anticipación debida, el contrato será prorrogado por un tiempo igual al de su vigencia.

2.- Contrato - Ley. El Contrato Ley es como el contrato colectivo de trabajo, sólo que fija las condiciones de trabajo que regirán en una rama determinada de la industria, y obligatorio para una región determinada, a diferencia del contrato colectivo ordinario, que establece las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio en una empresa en particular.

El grado máximo de evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es, sin duda, el Contrato - Ley o Contrato Colectivo Obligatorio; este es por sí una institución con características muy particulares y de vida independiente a la de aquél; el contrato - ley como el contrato colectivo de traba-

jo, sirve para evitar las luchas violentas entre --
trabajadores y patrones; es el contrato colectivo --
que pretende generalizarse a toda una rama indus---
trial.

Cuando se pretenda que un contrato colectio
sea declarado obligatorio en una rama industrial
y en una región determinada, es necesario que reuna
los siguientes requisitos:

1.- Que haya sido celebrado el contrato --
colectivo por las dos terceras partes de los patro-
nes y los trabajadores sindicalizados en una región
y en una rama industrial determinada.

2.- Presentar la solicitud los sindicatos
de trabajadores o los patrones que reúnan los requis
itos de mayoría, acompañada del contrato colecti--
vo, ante la autoridad que corresponda, ya sea la --
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobern
ador del Estado o Entidad Federativa, o el Jefe de
del Departamento del Distrito Federal.

3.- La autoridad que reciba la solicitud --
se cerciorará de que los solicitantes reúnen los --
requisitos de mayoría, hecho lo cual, ordenará la -
publicación en el Diario Oficial de la Federación -
o de la Entidad Federativa, y señalará un término -
de 15 días para que se formulen las oposiciones.

4.- Si los trabajadores y patrones de la - región y rama industrial correspondientes, no formulan oposición dentro del término señalado, el Pre-- sidente de la República o el Gobernador del Estado, declara obligatorio el Contrato-Ley; pero si dentro del término señalado se formula la oposición se dispondrá en un término de 15 días para exponer sus -- puntos de vista y aportar las pruebas respectivas. El Presidente de la República o el Gobernador del - Estado, después de analizar la oposición formulada podrá declarar o no declarar obligatorio el contra-- to colectivo.

Nuestro Derecho también hace mención al -- sistema de las convenciones como medio para la celebración del contrato-ley, así como para su revisión. El procedimiento ha sido seguido en consideración a que la costumbre mexicana así lo exigía.

El procedimiento de las convenciones con-- siste en que la Secretaría del Trabajo, el Goberna-- dor del Estado o el Jefe del Departamento del Dis-- trito Federal, después de cerciorarse que estén re-- presentadas las dos terceras partes de patrones y - trabajadores sindicalizados, y si a su juicio es -- oportuna y provechosa la celebración o revisión del contrato-ley, citará a los patrones y sindicatos de trabajadores que puedan resultar afectados a una -- convención, en la que se formulará un convenio que deberá ser aprobado por la mayoría de patrones y --

trabajadores sindicalizados, hecho lo cual, el Presidente de la República o Gobernador del Estado la publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa -- declarándolo contrato-ley. El contrato-ley se aplicará en cada empresa no obstante la existencia del contrato colectivo de trabajo. Los contratos colectivos de trabajo de cada empresa seguirán vigentes, pero sólo en aquellos puntos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores, que las que puede contener el contrato- ley.

El contrato colectivo obligatorio puede -- ser revisado al igual que el contrato colectivo de trabajo. Es necesario para la revisión del contrato ley que la solicitud la presenten la mayoría de los patrones o trabajadores sindicalizados, por lo menos 90 días antes del vencimiento del contrato-ley, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal; la autoridad que reciba la -- solicitud convocará a los sindicatos de trabajado-- res y patrones afectados a una convención, conven-- ción que se registrará por el mismo procedimiento a que nos referimos con anterioridad al tratar el sistema convencional.

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del contrato-ley, o no ejecute el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará --

por un tiempo igual al que se hubiese convenido para su duración.

El contrato-ley puede terminar por mutuo consentimiento y si los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio en la revisión del contrato.

El contrato-ley que haya terminado, seguirá rigiendo en las empresas donde hubiese sido declarado obligatorio, hasta en tanto no se revise o se celebre nuevo contrato, por supuesto que si celebran nuevos contratos colectivos que contengan condiciones más favorables para los trabajadores que las que pueda contener el contrato ley, se podrán concertar, pero nunca a la inversa.

3.- Obligatoriedad del Contrato de Trabajo. El contrato colectivo de trabajo es una negociación colectiva, resultado de un conflicto de intereses obrero patronales; es un pacto político, producto de una actividad política.

Algunos autores como Georges Sorel², consideran al hablar del contrato colectivo, que se trata de un pacto, de un tratado de paz entre trabajadores y patronos, clases antagónicas irreconci-

2. Citado por J. Jesús Catorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 221.

liables.

El contrato colectivo refleja la relación de fuerzas obrero patronales existentes en un momento dado de la lucha de clases.

Es indiscutible la importancia que ha adquirido en las últimas décadas el contrato colectivo del trabajo, como claros son también los esfuerzos del Estado para que no decaiga, sino al contrario, para que aumente la práctica del mismo, ya que asegura el status quo, mejora la productividad de las empresas, y consecuentemente la producción nacional.

El contrato colectivo de trabajo que obliga a las partes no sólo a dejar las cosas en el estado en que se encuentran por un determinado tiempo proporcionando al patrón la seguridad, que durante el tiempo de vigencia del contrato colectivo, no será emplazado a huelga, lo que le permitirá planear sus costos de producción con la tranquilidad de que éstos no se verán alterados por los trabajadores. El contrato colectivo permite que durante cierto tiempo permanezcan las relaciones entre los factores de la producción inalterables, manteniéndose el mismo estado de desigualdad, de desproporcionada e injusta distribución de utilidades, etc.

Los esfuerzos del Estado para obtener la -
celebración del contrato colectivo de trabajo son -
manifiestos, y ésto se explica, en virtud de que --
éste permite que la economía nacional y el desarro-
llo industrial del país no se vea amenazado por la
acción conjunta y organizada de la clase obrera, --
ésta se compromete por un determinado tiempo, nor--
malmente dos años (el Estado conciente de los bene-
ficios que le proporciona el contrato colectivo, --
substituye la voluntad de las partes prorrogando --
los contratos colectivos cuya revisión no se haya -
solicitado oportunamente, en lugar de dejar a la --
voluntad de las partes resolver sobre este aspecto)
a no alterar el orden de la empresa, a no hacer uso
de medios que pongan en peligro la seguridad de la
misma y por ende el desarrollo económico nacional -
que nuestro país ha logrado gracias a un clima de -
"paz y tranquilidad" (paz instaurada con la coopera-
ción del contrato colectivo); crecimiento de nues-
tro país, edificado, construído a costa de la mi-
seria, el hambre y el sufrimiento del pueblo traba-
jador, para beneficio de un reducido grupo.

El contrato colectivo de trabajo es la ne-
gociación colectiva entre empresarios y sindicato -
(sindicato que deberá representar efectivamente a -
los obreros, además de ser independiente y verdade-
ro), cuyo contenido reponde directamente a la rela-
ción de fuerzas entre trabajo y capital.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio, resultado de la acción obrera, donde se plagman sus conquistas, generalmente de carácter econó-mico, conquistas, que por su propia naturaleza se -desvanecen con el transcurso del tiempo, que le son arrebatadas al obrero por el aumento del costo de -la vida, y que sólo dan lugar a luchar nuevamente -por un aumento de salario que permita al obrero sa-tisfacere sus necesidades más apremiantes. Se mantiene la misma relación entre patrón y trabajador, en su substancia no hay alteración de las relaciones -obrero patronales, ni se sientan las bases para la modificación estructural de las mismas, sólo hay --cambios económicos que responden al alza de precios.

El obrero posee un poderoso instrumento de lucha, la huelga, que además de causar daños econó-micos al patrón, resulta ser una escuela de combate para los trabajadores, se gane o se pierda ésta, -acostumbra a la clase obrera a la acción, a la defensa de sus intereses y desarrolla el espíritu de solidaridad.

CAPITULO TERCERO.

LA HUELGA.

- 1.- Teoría obrera de la huelga.
- 2.- Reglamentación de la huelga en nuestro país.
- 3.- Requisitos de fondo. Requisitos de forma.

1. Teoría obrera de la huelga. Producto de la injusticia constante y el abuso desmedido del patrón para con el obrero, ante la desigualdad lacerante entre los hombres, surge la huelga.

La huelga, como lo hemos expuesto, ha pasado por diversas etapas como son la represión, la tolerancia y, finalmente, se consagra como derecho de los trabajadores.

La huelga aparece como un instrumento de autodefensa del proletariado para combatir un orden jurídico-social injusto, para enfrentarse al mundo capitalista, donde el patrón es dueño de cosas, leyes, vidas, de todo; donde el interés individual es tá siempre que las circunstancias lo permitan, sobre el interés colectivo. La huelga es un derecho, es un arma de lucha del obrero frente al patrón; -- del trabajo frente al capital, de la gran mayoría frente a una minoría. Por medio de la huelga el trabajador ha podido tratar con el patrón, en un plano

de relativa igualdad; le ha quitado al patrón sus poderes omnímodos sobre empresas y trabajadores, y ha permitido que la voluntad del trabajador en los asuntos concernientes a las relaciones de trabajo sea tomada en consideración. La huelga al igual que el derecho colectivo del trabajo es un medio al servicio de los fines del proletariado. La huelga tiene como finalidad inmediata el ejercer presión sobre el patrón, con el objeto de conseguir condiciones de trabajo cada vez mejores, pero también tiene por finalidad hacer conciencia de clase entre los trabajadores, conciencia del inmenso poder que pueden adquirir como clase organizada en su lucha contra el capital.

La huelga nace con la rebeldía obrera contra la injusticia del mundo capitalista, y vivirá hasta que éste muera. La huelga tiene como base la solidaridad obrera y está íntimamente ligada con la asociación profesional; ambas forman la mancuerna insustituible del movimiento obrero. George Sorel a propósito de la huelga dice que "la huelga es la expresión más bella de la violencia". La huelga como arma de lucha de clase en manos de sindicatos -- progresistas, adquiere dimensiones alarmantes para el patrón y para el mismo Estado, cuando deja de ser un arma de lucha económica para convertirse en arma de lucha política.

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "En el porvenir, la huelga no sólo es una esperanza del -- proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolu----ción social"1.

El sindicalismo francés fue el mejor exponente de la teoría obrera de la huelga. Georges Sorel dejó sentir su influencia con la tesis de la -- huelga general, y así dice: "la huelga general no -- ha nacido de reflexiones profundas sobre la filosofía de la historia, ha surgido de la práctica. Las huelgas no serían mas que incidentes económicos de una importancia social mínima, si los revolucionarios no interviniesen para cambiar su carácter y -- convertirse en episodios de lucha social. Toda huelga, por local, es una escaramuza en la gran batalla que se llama huelga general...".

La huelga es por esencia revolucionaria. Y siguiendo al maestro Trueba Urbina, diremos que la huelga es un derecho social que en un momento dado transformará el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas2.

2.- Reglamentación de la huelga en nuestro país. En el derecho mexicano la huelga ha sido objeto de una

1. Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. - Pág. 330.

variada reglamentación. Nuestra Constitución Mexicana en su Artículo 123 reconoce la huelga como un derecho del obrero.

La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo la define en los siguientes términos: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Nos dice el maestro Trueba Urbina al hacer referencia al concepto anterior: "La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales"².

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo la huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la cele-

2. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal Reformada. Pág. 182.

bración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato -- colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiera sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes.

VII. Exigir la revisión de los salarios -- contractuales a que se refieren los artículo 399 -- bis y 419 bis.

En su comentario al citado precepto, el maestro Trueba Urbina señala: "Se establece como nuevo objeto de la huelga, exigir el cumplimiento de -- las disposiciones legales sobre participación de -- utilidades, lo que se justifica por sí mismo, por -- las burlas que han venido sufriendo los trabajado-- res con motivo del escamoteo de sus utilidades por

parte de las empresas; los sindicatos o los trabajadores coaligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas, mediante el ejercicio del derecho de huelga. Por tanto, la violación de la fracción IX, del Apartado A, del Artículo 123 constitucional, como el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como 575 a 590 que reglamentan el precepto constitucional son causas justificadas de huelga. La reforma de 74 agrega una nueva causal de huelga, la VII, que por sí misma se justifica en relación con las reformas publicadas en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974; pero por un error del legislador, la fracción VII que comentamos, no precede a la actual fracción VI, para el efecto de que se llevaran a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos-ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en los casos de aumentos de salarios anuales a que nos hemos referido".³

El artículo 123 constitucional, en su fracción XVIII fundamenta el derecho de huelga, estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud de la misma, en los siguientes términos: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción,

3. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pags.184-185.

armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas --- ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos - pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo especifica cuándo es lícita una huelga. El señalamiento lo hace en los términos siguientes: ---- "Huelga legalmente existente es la que satisface -- los requisitos y persigue los objetivos señalados - en el artículo 450"

Al comentar el citado artículo el maestro Trueba Urbina nos dice lo siguiente: "La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 460, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para to-

dos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure".⁴

Y el artículo 445 de la misma Ley que comentamos preceptúa: "La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas -- ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios -- que dependan del Gobierno."

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina nos informa al respecto: "La huelga es ilícita en dos - casos: 1o. Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y 2o. En caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre - las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, - no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales"⁵.

-
4. Alberto Trueba y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 183.
 5. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pag.183.

Son seis los diferentes aspectos y situaciones que observa la Ley Federal del Trabajo sobre la huelga y son, a saber: huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada.

Estos aspectos se encuentran señalados en los artículos del 440 a 446 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por último, hemos de apuntar que el derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucional.

Como argumento principal en contra del derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no precisamente a una resolución fincada en el derecho, sino a la fuerza de resistencia patronal y obrera. Todo ello puede dar lugar a una injusta conclusión.

Entonces, el razonamiento más logrado para la fundamentación social de la huelga, es apuntar que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las relaciones de producción, para imponer al patrón las condiciones de trabajo que favorezcan al obrero, tampoco debe impedir que los trabajadores traten por sus medios propios de oponerse a las

condiciones impuestas por los patrones. Así lo sostenemos.

3.- Requisitos de fondo. Requisitos de forma.- Nuestras leyes sujetan a la huelga a una serie de requisitos: a) Requisitos de fondo; b) Requisitos de forma.

Los requisitos de fondo son los que señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior -- (450).

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento..."

El primer requisito de fondo es el objeto de la huelga; la misma Constitución establece en -- el artículo 123, fracción XVIII "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

El concepto de equilibrio entre los diversos factores de la producción, mencionado por la frac--

ción XVIII del artículo 123 constitucional, ha suscitado múltiples polémicas; así, algunos consideran al contrato colectivo de trabajo, como la expresión de equilibrio entre el capital y el trabajo, esto es, la ley fija el mínimo de protección que el Estado garantiza a los trabajadores, en tanto, en el -- contrato colectivo de trabajo se fijan lo que co--- rresponde a cada uno de los factores de la produc--- ción. El contrato colectivo de trabajo "constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del derecho laboral, del campo del derecho individual del trabajo hacia el derecho social; por lo que esta -- institución -que representa el instrumento más fe-- cundo y dinámico para el avance del derecho obrero-- se resiste a quedar encasillada en los conceptos -- jurídicos tradicionales"6.

Nosotros consideramos que el contrato co-- lectivo de trabajo no es expresión de equilibrio, - sino como dicen algunos autores, es una tregua en - la lucha de clases, pero en ningún momento puede -- considerársele como expresión de equilibrio; es la reglamentación de las condiciones de trabajo que ha brán de regir en una empresa por un tiempo determinado; eso es cierto, pero ésto no quiere decir que esa reglamentación esté hecha bajo bases de equi--- librio; el contrato colectivo de trabajo puede ser la expresión de conquistas temporales de carácter -- preponderantemente económico de los obreros, que --

refleja la situación que presenta el capital y el -
trabajo en un momento determinado de la lucha de --
clase.

De acuerdo con el texto del artículo 123 -
constitucional, en su fracción XVIII, parece ser --
que los Constituyentes de 1917 no se concretaron --
simplemente a reconocer el derecho de huelga, sino
que sabedores de su naturaleza y finalidad la deja-
ron con plena libertad de ejercicio, tan es así, --
que para que una huelga sea lícita debe tener por -
objeto el equilibrio entre el capital y el trabajo;
desde este punto de vista, se puede decir que toda
huelga es lícita, ya que tiene por objeto entre ---
otros, el equilibrio entre los factores de la pro--
ducción, precisamente en un régimen capitalista don
de el desequilibrio entre capital y trabajo es par-
te de su propia existencia.

Lamentablemente no estimamos que la inten-
ción de nuestro constituyente haya sido la señalada,
más nos inclinamos porque se trata de una falta de
adecuación entre lo que se quiso decir y los térmi-
nos empleados para ello. Es extraño que al regla---
mentarse la fracción XVIII del artículo 123 consti-
tucional, se incluyera en el artículo 450 de la Ley
Reglamentaria la fracción constitucional que se pre

tendía reglamentar, dejando vivas las mismas dudas en cuanto a su interpretación. Sin embargo, la jurisprudencia se encargará de aclarar nuestras dudas jurisprudencia que varía según las relaciones que guarden en un determinado momento los factores de la producción.

En desventaja para el obrero, la fracción I del artículo 450 de la ley reglamentaria, queda al criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje al determinar, sobre si la huelga persigue o no el objetivo de ley (el Estado trata de evitar por todos los medios la huelga). Y la fracción III queda sujeta a que las autoridades decidan si es oportuna y Benéfica para la industria la celebración del contrato-Ley (artículo 409).

Como se aprecia del texto del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, nuestra legislación ha limitado el ejercicio del derecho de huelga casi exclusivamente a la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, y si consideramos además que el contrato colectivo como se ha sostenido "es un pacto de paz entre capital y trabajo", que le da la seguridad al patrón por el tiempo de vigencia del contrato, normalmente de dos años, que no sufrirá consecuencias, ni resentirá los daños que una huelga podría ocasionarle, observamos que la huelga ha sido limitada no sólo en su ejercicio si-

no en sus finalidades.

El segundo requisito de fondo, se refiere, a que la suspensión la realice la mayoría de los -- trabajadores de la empresa. Siendo la huelga un instrumento de los trabajadores, es claro que quienes deben decidir sobre su uso sea la mayoría de los -- trabajadores y no que las minorías sean quienes decidan; la mayoría de los trabajadores es la titular del derecho de huelga.

La mayoría de los trabajadores se constituye con la mitad mas uno del total de los trabajadores de una empresa, sin distinguir entre obreros -- sindicados y obreros no sindicados. Todos los trabajadores concurren para integrar la mayoría, a excepción de los empleado de confianza, los eventuales y los trabajadores que hayn ingresado a la empresa en el período de prehuelga. Normalmente se ha excluido a ese grupo de trabajadores al decidir la cuestión de la mayoría, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 462, al tratar sobre - el recuento de trabajadores establece que no participan en la integración de mayorías, solamente los empleados de confianza y los trabajadores que hayan ingresado en el período de pre-huelga, pero nada - dispone respecto de los eventuales.

También se cuentan para determinar la mayo

ría a los trabajadores despedidos en el período de pre huelga, al quedar establecido en el mismo artículo.

Los requisitos de forma están enunciados en el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, y -- consisten en: 1) los trabajadores deben anunciar al patrón su propósito de ir a la huelga, expresando sus pretensiones y el objetivo de la misma; 2) el escrito de anuncio de ir a la huelga se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje; --- 3) el aviso de suspensión de labores deberá darse, -- por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

Los incisos 1 y 2 están íntimamente relacionados; de acuerdo con la ley, debe hacerse del conocimiento del patrón el propósito de ir a la --- huelga y las pretensiones de los trabajadores, ya -- que el patrón es la persona indicada a darle solución, y no podría hacerlo si no tiene conocimiento de ellos; el anuncio por duplicado de ir a la huelga tiene por objeto hacer del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuál es el objetivo de la huelga.

En relación con el aviso al patrón con --- seis y diez días de anticipación, nuestra Constitución únicamente establece que: "En los servicios --

públicos será obligación para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje..."

Pensamos que el aviso al patrón con seis y diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo desvirtúa el derecho de huelga como instrumento revolucionario; el aviso al patrón de ir a la huelga equivale a que los obreros le digan "preparate al golpe", el patrón se preparará -- para recibirlos, para nulificarlo o al menos disminuir sus efectos y además, para idear su contraataque, independientemente de que la huelga estalle o no, el patrón de todos modos estará listo.

Al privársele al proletariado de ejercer - la huelga en el momento que crea más oportuno para beneficio de sus intereses, al suprimírsele a ésta los factores de oportunidad y sorpresa, se está limitando el uso del derecho social de huelga como un derecho instrumental, como un medio de lucha, colocando a las mayorías obreras en una clara inferioridad de fuerzas respecto de la clase capitalista.

Independientemente de los requisitos aludidos, nuestras leyes sujetan a la huelga a una permanente intervención del Estado; así, en los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo, que dicen: Art. 456 "La Junta de Conciliación y Arbitraje

citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". Art. 457 "La conciliación se ajustará a las normas siguientes:... II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores...". Disposiciones como estas permiten al Estado intervenir para tratar de evitar las huelgas.

La Ley ha clasificado a la huelga en: a) - huelga legalmente existente; b) huelga inexistente; c) Huelga lícita; y d) huelga justificada.

a). Huelga legalmente existente es aquella que llena todos los requisitos que la ley establece.

B). Huelga inexistente. En contraposición con la -- huelga legalmente existente, es aquella que no satisface alguno o algunos de los requisitos consignados en la ley.

c). Huelga ilícita. Nuestra Constitución señala dos casos en que la huelga es ilícita: 1o. Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas contra las personas o las propiedades y 2o. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

d).- Huelga justificada. La Ley Federal del Trabajo

establece en su artículo 446: "La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

En relación con la terminación de la huelga, el artículo 469 de la Ley Reglamentaria establece: "La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores --- huelguistas y los patrones;

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Las innumerables reglamentaciones de que han sido objeto la huelga en nuestro país, tales como el señalamiento de los objetivos que debe perseguir, limitándolo casi exclusivamente a la celebración y revisión de contratos colectivos, como el -- aviso de ir a la huelga dado al patrón con varios días de anticipación, así como el de sujetarla a la

intervención estatal, y otros, han no sólo limitado su ejercicio, sino desvirtuando su función como instrumento de lucha de la clase obrera.

Ha sido la huelga y lo sigue siendo en la actualidad, observada como una amenaza a su existencia; es por ello que la ha reglamentado de manera tal, que los perjuicios que pueda ocasionar, sean los mínimos posibles.

Pese a todo, la huelga seguirá existiendo ya sea de hecho, o de derecho, hasta en tanto no desaparezca la injusticia, la desigualdad, el capitalismo, es decir, hasta alcanzar la anhelada justicia social.

CAPITULO CUARTO.
LA ASOCIACION PROFESIONAL.

- 1.- Antecedentes históricos.
- 2.- Orígenes ideológicos.
- 3.- Las agrupaciones obreras en México.

1.- Antecedentes históricos. Para estudiar la asociación profesional, debemos antes someramente, estudiar ~~sus~~ antes sus antecedentes más inmediatos.

Como hemos dicho con anterioridad la asociación profesional surge entre los trabajadores como un cuerpo de defensa de sus intereses. La asociación profesional y sus orígenes nada tienen que ver con los empresarios; es una institución creada indiscutiblemente por los obreros para enfrentarse a los abusos e injusticias que produjo el capitalismo liberal. Si nos remontamos a los antecedentes de la asociación profesional nos encontraremos con organismos de ayuda, de mutualidad. La asociación de compañeros que es el antecedente inmediato de la asociación profesional contemporánea, era un organismo de ayuda para los compañeros necesitados, y así se manifestaron también las primeras asociaciones profesionales de la época moderna. Pero en el siglo XIX, las asociaciones profesionales ya no son un organismo de ayuda y socorro, sino son un cuerpo

de defensa de los intereses de los trabajadores para más tarde convertirse en organismo de lucha de la clase obrera.

En la primera mitad del siglo XIX como consecuencia del desarrollo de la industria, se gesta a su vez, la asociación profesional principalmente en los dos países en que se efectuó primero, la revolución industrial, Inglaterra y Francia. En sus inicios la asociación profesional fue objeto de una dura represión que se hizo efectiva a través de prohibiciones legislativas, que consideraron la coalición como un delito incompatible con el principio de la libertad de trabajo; así en Francia la Ley -- Chapelier de 1791 y en Inglaterra las leyes de 1799 y 1800, decretaron la prohibición más radical de -- toda coalición. No obstante las severas disposiciones, el movimiento asociacionista de trabajadores -- continuó, apareciendo por todas partes asociaciones de obreros, por supuesto, ilegales, pero no por --- ello menos objetivas. Ante la realidad imponente de la existencia y formación de asociaciones obreras, -- ésta tuvo que ser tolerada, si bien no fue recono-- cida como un derecho, dejó de ser considerada como un delito; siendo hasta el año de 1824 cuando In--- glaterra, por primera vez, en el mundo suprimió el delito de coalición.

2.- Orígenes ideológicos. Durante la época a que --

venimos refiriéndonos, la miseria, la desocupación y las desigualdades en los primeros países industrializados, ocasionaron el surgimiento de diferentes movimientos obreros; en Inglaterra en 1891 aparece el movimiento Cartista, concientes los obreros de su fuerza, forman una organización compuesta --- exclusivamente por hombres pertenecientes a la clase obrera; el cartismo tenía como objetivo la conquista de los derechos políticos, el derecho para el obrero del producto de su trabajo, el sufragio universal. Los iniciadores del cartismo quisieron --- determinar la organización de la clase obrera de --- una manera autónoma y llevarla a una acción propia, consideraban que ésta debía aprender a guiarse y --- gobernarse por sí misma; para ellos la verdadera --- democracia entrañaba una revolución social. Las luchas de los cartistas implicaban otras reivindicaciones que darán al movimiento un carácter netamente socialista; con la acción y el tiempo de reformista que era, el cartismo se vuelve revolucionario.

El cartismo fue un movimiento de asociaciones de obreros de diferentes oficios que se unieron formado una gran organización obrera encargada de --- luchar por los intereses proletarios; por cerca de --- diez años gozó de una gran fuerza y poderío, preparando además la llegada del socialismo.

El socialismo se difunde rápidamente por - toda Europa, siempre estrechamente ligado con los - movimientos sindicales obreros, los cuales desplegaron una intensa actividad, inspirada en el pensa-
- miento socialista, doctrina revolucionaria que hizo ver al trabajador que el régimen social era injusto que dentro de él, los trabajadores eran explotados y que solamente en la unión de ellos se encontraba la salvación.

Los socialistas fueron los primeros en denunciar las injusticias sociales que origina el capitalismo, estuvieron colaborando íntimamente con - las asociaciones de obreros y sus luchas, y buscando permanentemente la unión cada vez más extensa -- del proletariado.

En esta época las asociaciones obreras de Europa eran duramente reprimidas, no obstante ---- ello, los obreros continuaron formándolas cada vez más concientes de la necesidad de agruparse y de la fuerza que la unión les proporcionaba.

La Liga de los Comunistas, asociación obrera internacional, que dadas las condiciones que la época vivía en la clandestinidad, encargó a Carlos Marx y a Federico Engels, la redacción de un progrma del partido, que fuese a la vez teórico y prác-
- tico, para ser publicado. En el año de 1848 aparece

el Manifiesto Comunista, que ha ejercido una influencia predominante en la clase obrera.

A partir de 1860 la vida del movimiento obrero comienza a manifestarse con nuevos bríos en toda Europa, cuando hubo adquirido suficientes fuerzas para emprender de nuevo sus ataques a la clase dominante, surgió la Asociación Internacional de los Trabajadores (1864). Esta tenía como objetivo reunir en su seno a todas las fuerzas combativas del proletariado de Europa y América.

La Asociación Internacional de los Trabajadores adquirió en poco tiempo fuerza y prestigio enormes, dedicándose empeñosamente en lograr su finalidad, organizando varios congresos internacionales en los que se fomentaban el sentido de la solidaridad y el internacionalismo proletario, dándoles confianza en su propia fuerza y haciendo notar que la emancipación social de los obreros será obra de ellos mismos.

En los primeros lustros del siglo veinte es cuando la asociación profesional es plenamente reconocida por los Estados, consagrándose en las Constituciones de varios países como un derecho.

3.- Las agrupaciones obreras en México. Las primeras agrupaciones obreras aparecen durante los años

de 1860 a 1870, como sociedad mutualistas; estas -- fueron bien acogidas por los trabajadores, quienes durante los años de 1870 a 1880 realizaron una gran actividad asociacionista, brotando por todas las regiones del país sociedades, hermandades, fraterni--dades, asociaciones, etc.

Las asociaciones de la época realizaron -- movimientos huelguísticos, pero en la mayoría de -- los casos fracasaron, tanto por la falta de prepa--ración ideológica y de experiencias necesarias como por la carencia de organización.

Pronto dejaron estas asociaciones de ser - mutualistas para convertirse en agrupaciones de lu--cha, encontrándose en las huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907), que fueron reprimidas violentamente, los primeros brotes de sindicalismo.

Entre los años de 1910 a 1916, se realiza--ron en México diferentes esfuerzos legislativos en relación con el derecho de asociación profesional,--sobresaliendo por lo avanzado de sus disposiciones, las legislaciones de los Estados de Veracruz y Yuca--tán; las leyes de trabajo del Estado de Yucatán del año de 1915, les otorgó a los sindicatos un amplio campo de acción; y fue el Estado de Veracruz, con - la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915,--quien dictó la Ley más importante por lo que respec--

ta a la asociación profesional, que en aquél Estado había alcanzado gran desarrollo. En su artículo --- III, La Ley definió al sindicato, diciendo que era "la asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, -- las horas y las condiciones de trabajo, a proteger sus intereses individuales en el ejercicio de su -- profesión y a reunir fondos para todos los fines -- que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y existencia..."

Y es en nuestra Constitución de 1917, cuando se eleva al rango de garantía social el derecho de asociación profesional.

El fundamento jurídico de la asociación -- profesional en nuestro derecho, lo encontramos en -- el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitu--- ción, sin embargo, habremos de diferenciar entre el derecho de asociación en general y el derecho de -- asociación profesional.

La asociación entre los hombres es una necesidad que deriva de su propia naturaleza, el hombre es esencialmente sociable, la asociación consti tuye una necesidad, es un derecho vital, es el de-- recho natural del hombre; ciertos fines no podrían

alcanzarse con los esfuerzos aislados de los individuos y que exigen necesariamente la asociación de personas, ésta es inherente a la vida misma del hombre. El derecho de asociación es, en términos generales, un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común.

El derecho general de asociación se encuentra consignado en nuestra Constitución, en el artículo 90.: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; ...", y el artículo 123 fracción XVI --- consigna el derecho de asociación profesional: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

El derecho que alude el artículo 90. Constitucional corresponde a las garantías individuales en tanto el artículo 123 hace mención de una garantía social.

Los derechos de asociación en general y de asociación profesional tienen orígenes distintos y finalidades diversas; el derecho general de asociación es una garantía frente al Estado y su propósito es impedir la arbitrariedad de éste, al recono--

cer el derecho de asociación, el Estado quedó obligado a permitir las uniones de obreros que persiguieran un fin lícito.

No existe identidad de derechos, ni existe subordinación del derecho de asociación profesional al derecho general de asociación; éste pertenece a todos los hombres, es una garantía individual.

El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores y a los patrones; los trabajadores pueden coaligarse únicamente con trabajadores y los patrones con patronos: el derecho de asociación profesional no es un derecho de cualquier hombre, sino es exclusivamente de quien es trabajador o patrono, es un derecho de clase, es un derecho particular; no es como el derecho de asociación, un derecho para los hombres en general. El derecho de asociación es una garantía frente al Estado, es la asociación para la realización de cualquier fin siempre y cuando éste no sea ilícito; la asociación profesional es un derecho de clase frente a la clase social opuesta, y cuando se trata de asociación profesional de obreros, es un derecho frente a la clase capitalista, consecuentemente frente al Estado; es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de los intereses de clase.

El derecho de asociación profesional vivió

de hecho al amparo del derecho de asociación en general, hasta que fue reconocido por el Estado, pero siempre diferenciándose del segundo, por sus finalidades, y por la calidad de las personas que la integran, esto es, trabajadores o patronos. Tanto el derecho de asociación en general como el de asociación profesional, son parte del derecho universal del hombre a asociarse.

La historia del sindicalismo es la historia de la formación de la asociación profesional. El sindicalismo es la teoría o doctrina que orienta la actividad sindical. Según Mario de la Cueva, debemos entender "Sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminada a la transformación de la sociedad y del Estado"¹.

Los fines del sindicalismo será una finalidad cotidiana, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y una finalidad futura, la emancipación de la clase trabajadora. El arma principal del proletariado en la lucha de clases es la huelga parcial o general; la huelga habrá de ser libre sin reglamentaciones; la huelga parcial es la preparación de la huelga general, éste es el recurso supremo, todos los trabajadores del país suspenderán sus labores, y en esta forma el gobierno se verá obligado a capitular; la huelga general será la revolu---

1. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 226.

ción que ponga fin al sistema capitalista.

Junto a la huelga, el sindicalismo revolucionario predica el sabotaje; esto es, los trabajadores no deben colaborar en forma alguna con los -- empresarios.

La asociación profesional es una realidad social que existió antes de ser reconocida por el - Estado como un derecho de los trabajadores, y en -- ocasiones vivió pese a las prohibiciones legales. - Durante mucho tiempo lucharon los trabajadores hasta obtener el reconocimiento del derecho de asocia-- ción profesional, y aún en nuestros días sigue lu-- chando por ejercer con plena libertad este derecho, que se ha visto siempre limitado en mayor o menor grado en el transcurso de su existencia.

En nuestro país la Constitución consagra el derecho de los trabajadores y patronos para formar asociaciones profesionales; no obstante la disposición constitucional, nos encontramos con una -- violación flagrante al Principio de libertad sin-- dical, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su ar tículo 237 estableció: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse o - sujete a reglamentos especiales..." Como ejemplo -- palpable de esa violación al derecho de asociación profesional, tenemos el reglamento de trabajo de --

las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, que prohíbe a sus empleados formar sindicatos, ejercer el derecho de huelga y contratar colectivamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente, que entró en vigor el 10. de mayo de 1970, no reproduce la disposición antes citada, aunque cabe señalar que el reglamento de trabajo de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, -- pese a su manifiesta inconstitucionalidad continúa aplicándose.

Otra limitación al principio de libertad sindical, es la de los trabajadores al servicio del Estado, a los que se les dió un tratamiento especial. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contrariando manifiestamente el espíritu constitucional, estableció la sindicalización única, negando a los trabajadores el derecho de crear otros sindicatos.

En la legislación mexicana, el registro de las asociaciones profesionales es obligatorio, -- constituyendo un requisito para la existencia legal de éstas, sin el cual no adquieren personalidad jurídica; así lo establecen los artículo 365 "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competen--

cia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local...", 368 "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce efectos ante todas las autoridades", y 374 "Los sindicatos legalmente constituídos son personas morales y tienen capacidad..."

Es obligación de las asociaciones profesionales para los efectos del registro remitir a la autoridad competente no sólo los estatutos, sino también una lista con el número y nombre de los miembros, y por si esto no fuere suficiente, habrá también de señalar el domicilio de los mismos, así lo dispone el artículo 365 "... al efecto remitirán -- por duplicado: I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II.- Una lista con el número nombre y domicilio de sus miembros, y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III.- Copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido directiva..."

Como se podrá apreciar de la fracción II, -- la limitación del registro sólo está dirigida a las asociaciones profesionales de trabajadores; la ley hace objeto de control y vigilancia exclusivamente a los sindicatos obreros, y nada dice respecto de --

las asociaciones profesionales de patronos, deján--
dolos en este renglón fuera de toda reglamentación.

La autonomía de la asociación profesional es el derecho de gobernarse por sí misma, de crear libremente sus estatutos, de administrarse, de nombrar sus dirigentes, de formar su programa de ac---
ción sin la intervención o sugerencias del poder --
público, con total independencia del Estado.

Los medios utilizados por las asociaciones profesionales, varían según los caminos escogidos - para alcanzar sus fines, ya sea a través del mejoramiento inmediato de las condiciones económicas, de la espera paciente de un cambio por medio de reformas legales, por el empleo de recursos políticos, - acercándose a partidos políticos, influyendo en sus programas, celebrado alianza con ellos, etcétera, o bien siguiendo los caminos revolucionarios, mante--
niendo las asociaciones profesionales una absoluta independencia del Estado.

Es indiscutible que la asociación profesional es un factor de cambio de primera categoría, es la fuerza social que mayores perspectivas de evolución ofrece, es sin duda el instrumento más poderoso con que cuenta el proletariado para luchar en --
contra del capital.

El Estado reconoció el derecho de asociación profesional obligado circunstancialmente, pero lo sujetó a una serie de reglamentaciones tendientes a controlarlo.

Son muchos y de una gran variedad los medios de que dispone el Estado para limitar la libertad sindical, para controlar la asociación profesional tanto en su vida interna, como en la actividad que pueda desempeñar, ya sea a través de reglamentaciones jurídicas, como algunas de las apuntadas, o con medidas de tipo político, económicas, sociales etcétera; todas estas formas están íntimamente relacionadas, complementándose y variando el predominio de algunas de ellas según lo exija el momento. - El Estado emplea todos los recursos que le proporciona el poder, dosificándolos de la manera más conveniente a sus intereses. Ahora bien, cuando esa fama interminable de medios de que dispone el Estado para controlar el sindicato, en un ambiente de aparente legalidad, le son insuficientes, y en ocasiones sin agotar todos los medios, hace uso de la violencia, de la represión desmedida pero dirigida, de asesinatos, o encarcelamientos de líderes sindicales, de allamientos de morada, de torturas, etcétera, aún cuando las formas empleadas están en contra de los principios más elementales de justicia y humanidad.

El Estado so pretexto de mantener el orden jurídico, ha limitado siempre la actividad de las - asociaciones profesionales, sin embargo, él lo ---- transgrede cuantas veces lo quiere, haciendo uso de todos los medios por ilegales que resulten, inclusive, empleando la violencia, para poder conservar el orden establecido.

Cuando el derecho --entendiendo por dere-- cho el ordenamiento legal-- no cumple con su fun-- ción protectora de los intereses de la clase domi-- nante, en determinado momento, poniendo con ello en peligro la existencia del Estado, entonces éste empleará todo la fuerza de su poder, sin importarle - por supuesto el orden jurídico, que no es sino un - mito al servicio del Estado.

En términos generales no podemos referir-- nos a una efectiva libertad sindical; ésta ha sido limitada en la gran mayoría de los países (México - entre ellos) bajo diversas formas, ya sean jurídi-- cas, económicas, políticas, sociales, etcétera.

El movimiento sindical en México muestra - desde sus inicios una clara dependencia y subordinación al Estado, por lo que no podemos hablar de la existencia en nuestro país de libertad sindical.

Ultimas Reformas en Materia de Contratación Colectiva y Huelga.

Nuestro país está sufriendo las consecuencias que en el mundo se observan, producidas por la inflación, y una de sus repercusiones inmediatas se refleja en la clase trabajadora, la que con la carestía ve disminuído el poder adquisitivo del Salario. En tal virtud, el Congreso de la Unión dirigió un Decreto al Presidente de la República, que se -- publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de septiembre de 1973, a virtud del cual se facultó a la Comisión de los Salarios Mínimos para incrementar los Salarios Mínimos Generales del campo y -- profesionales, dicho Decreto estuvo en vigor desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 1973.

El proceso inflacionario que ha venido padeciendo en los últimos meses no sólo nuestro país sino el mundo entero. Fenómeno cuya duración ni los mismos especialistas en la materia pueden predecir, y que entre una de sus consecuencias, que sin lugar a dudas fue la más grave es la de romper el ya de -- por sí raquítico equilibrio social, al cual es el -- que facilita la cooperación obrero-patronal. Pues -- al registrarse una alza incontrolable de los pre--- cios y disminuir el poder adquisitivo de la moneda, toda la población de nuestro país se ha visto afec-

tada, pero concretamente la más perjudicada ha sido la que tiene ingresos fijos, que son los trabajadores, creando consigo un conflicto obrero-patronal.

Ante esa situación en los meses pasados en la gran mayoría de las Empresas que funcionan en el país, los Sindicatos en nombre de todos y cada uno de los trabajadores que los forman, solicitaron un aumento de Salario que fluctuó entre el 25% y 35% - sobre los que tenían anteriormente, aduciendo que - con ello se restituiría el equilibrio económico que se había roto. Anunciando además que de no acceder las diversas Empresas a esas peticiones satisficéndo las íntegramente, estallarían la huelga en todas - y cada una de las Empresas emplazadas.

Ante esa situación la mayoría de las Empresas contestaron que los movimientos de huelga anunciados carecían de un apoyo legal, siendo que no - satisfacían los requisitos del artículo 123 Constitucional, fracción XVIII, y del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que en la gran mayoría de ellas estaba en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las Empresas y los sindicatos correspondientes, el cual representaba el equilibrio de los factores de la producción. Y que además aún cuando hubiese aumentado el costo de la vida, cabría en último extremo el recurso de solicitar la modificación del Contrato Colectivo de --

acuerdo con lo previsto por el artículo 426 de la - Ley Federal del Trabajo mediante la tramitación de un conflicto colectivo de naturaleza económica, como el propio precepto con toda claridad nos lo seña la; en cuyos casos deben acreditarse plenamente los fundamentos de su acción y no de un movimiento de - huelga cuyas causales establece limitativamente el artículo 450 en sus diversas fracciones de la Ley - Federal del Trabajo.

Así planteado el conflicto a grosso modo - el Primer Mandatario de la nación, en su Cuarto Informe de Gobierno manifestó:

"No hemos permitido, ni habremos de aceptar, que se haga recaer el peso de la inflación -- sobre los sectores que generan la riqueza nacional y que apenas disfrutan de sus beneficios. La comunidad debe encontrar, protegiendo a las clases de ingresos fijos el camino para proseguir en la liber--tad, la tarea del desarrollo.

Situar los Salarios en niveles razonables significa para unos la reducción de privilegios; -- para otros, la satisfacción de necesidades fundamentales.

Sería ilógico que todos los precios se ele--varan, menos el de la mano de obra. El empresario -

acepta como natural que el costo de las materias -- primas, la maquinaria o el financiamiento sufran -- constantes variantes. No podría pretender que los -- Salarios se mantuvieran estáticos durante largo --- tiempo. Semejante sistema pudo ser adecuado en tiempos de estabilidad, pero es notorio e injusto en -- épocas de inflación".

Manifestando además que después de consultar con organismos oficiales y del sector privado - interesados, se había decidido a enviar a las Cáma--ras en unos cuantos días las reformas legales neces--arias a fin de que los salarios pactados en cada - Contrato Colectivo se ajusten en el futuro, cuando haya transcurrido un año a partir de su propia re--visión.

Con motivo de los conflictos de huelga que ya hemos mencionado se plantearon en forma masiva - en nuestro país en el cual demandaron un aumento de salarios, se establecieron las siguientes bases ge--nerales para la solución de todos los conflictos -- planteados:

"La convicción que ambos sectores tienen - de que es conveniente, no solo por los intereses representados, sino también por el interés general -- del país, que, en un clima de mutuo respeto y res--ponsabilidad conjunta, pueda satisfacerse la nece--

sidad que motiva el conflicto sin que se altere la armonía de las relaciones obrero-patronales ni se afecte la supervivencia de las fuentes de trabajo.

"a).- Que los salarios contractuales que no excedan de \$ 5,000.00 pesos mensuales, se eleven en un 22% y que los salarios contractuales superiores a esa cifra se eleven en mil cien pesos mensuales (1,100.00 - o sea \$ 36.66 por día.

b).- Cuando los contratos colectivos de -- trabajo hayan sido celebrados o revisado entre el -- 10. de mayo y el 31 de Agosto del año en -- curso, sólo se cubra la diferencia que resulte entre el au-- mento convenido en la celebración o revisión respec-- tiva en ese lapso y el 22% a que se refiere el pun-- to que antecede.

c).- Los aumentos y ajustes antes indica-- dos surtirán efectos a partir del primero de sep-- tiembre de 1974.

d).- Los representantes de las Organizacio-- nes de trabajadores y de Empresarios que suscriben este documento se comprometen a exhortar a sus res-- pectivos miembros y en general a todos los trabaja-- dores y empresarios del país a que se avengan a es-- tas bases a fin de dar por terminados los conflic-- tos de huelga planteados.

Sin detrimento de la aplicación general -- que se recomienda dar a este documento los casos -- de estricta excepción que pudieran suscitarse se re solverán entre las partes contratantes, dentro de -- un clima de comprensión y equidad que permita asegur rar la recuperación del poder de compra de los tra-- bajadores y la supervivencia de las fuentes de tra-- bajo.

Las revisiones que se lleven a cabo en los próximos 6 meses serán dentro del clima de compren-- sión y equidad al tenor de esta recomendación.

Las organizaciones de trabajadores expre-- san que sus miembros sólo desistirán de los emplazam ientos de huelga hasta que hayan convenido la re-- solución respectiva.

En los casos de Contrato-Ley y siempre que en ellos se requiera las Organizaciones sindicales concederán una prórroga de 10 días para los trámi-- tes necesario a la rigurosa aplicación de este Con-- venio".

Ahora bien, en el Diario Oficial de la Fe-- dereación del 30 de septiembre de 1974, se publicó el Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 561, Fracción V., --- 570, 571, Fracciones I y II, 573 Fracciones III y -

V., los que se reformaron; y se adicionaron los artículos 399 bis, 419 bis., 450 Fracción VII., y --- 561 Fracciones V, VI y VII.

Con las reformas y adiciones de los preceptos mencionados se establece:

La revisión de los contratos colectivos se rá cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Según lo prescribe el artículo 399 bis que a su letra dice "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

"Igualmente el numerario 419 bis nos dice "los contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacer de por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga el con trato Ley".

Además se consagra en el artículo 450 Fracción VII el derecho de ir a la huelga cuando nos -- dice "La huelga deberá tener por objeto: Fracción VII exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis. Y 419 bis."

Debe aclararse que estos artículos entrarán en vigor el 10. de Mayo de 1975.

El artículo 561 en lo que se refiere a sus reformas y adiciones nos dice: "La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes: --- Fracción V.-publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas --- económicas a que se refiere la Fracción III del artículo 557; Fracción VI resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

Además el artículo 570 nos dice: "Los salario mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el 10. de Enero del año siguiente". Los trabajadores y los patrones, al respecto, podrán presentar los estudios que juzguen convenientes acompañados - de las pruebas que los justifiquen como nos lo señala

la el artículo 571 siempre y cuando se observen las siguientes normas:

" 1.- Los trabajadores y los patrones a -- más tardar el último día de agosto, podrán presen-- tar los estudios que juzguen conveniente acompaña-- dos de las pruebas que los justifiquen:.

II.- Las Comisiones dispondrán de un tér-- mino que vencerá el 30 de Septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabaja-- dores y los patrones, efectuar directamente las in-- vestigaciones y estudios que juzguen conveniente y dictar resolución fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica Investigación y estudios -- complementarios".

El artículo 573 que fue reformado en sus - fracciones III y V y las cuales a su letra dicen: - "En la fijación de los salarios mínimos por la Co-- misión Nacional, se observarán las normas siguien-- tes:

Fracción III si alguna de las Comisiones - regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el artículo 571 fracción II, o el expe-

diente no se hubiere recibido a más tardar el 31 de Octubre, el Consejo de Representantes dictará la -- resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y en su caso los -- estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Nacional, y de efectuar directamente las investigaciones de estudios que juzgue conveniente; fracción V dictará la resolución el -- Presidente de la Comisión ordenará su publicación -- en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá ser a más tardar 31 de Diciembre".

Se facultó por esta sola vez a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos a fijar nuevos Salarios Mínimos Generales, del campo y profesionales los cuales regirán desde 8 de octubre de 1974 hasta el 31 de diciembre de -- 1975.

En el Diario Oficial de la Federación del 7 de octubre de 1974 se publicó la serie de resoluciones que fijan los salarios mínimos Generales para trabajadores del campo y profesionales que regirán durante el período comprendido del 8 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975.

El Distrito Federal, está clasificado como la zona número 74, en la que actualmente el Salario Mínimo General es de \$ 63.40 y el Salario Mínimo --

para los trabajadores del campo es de \$ 59.00 y nos proporciona el citado Diario Oficial del 7 de octubre de 1974 una relación en número de 65 de oficios o trabajos especiales que quedan sujetos al Salario Profesional. En el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1973 se publicó la aprobación de las definiciones y descripciones de los oficios y trabajos, - especiales que entraron en vigencia durante el bienio 1974/1975.

CONCLUSIONES.

I. Es necesario esforzarse para que los que - lleven la dirección de las asociaciones profesionales las conduzcan por el sendero de la normalidad, - porque de lo contrario se llegaría a la indiferen- - cia de los obreros al hacerse sumamente ostensible la corrupción de las agrupaciones y organizaciones de trabajadores.

II. Una de las primeras conquistas de la clase proletaria en su lucha contra los elementos capi- - talistas indiscutiblemente lo es la asociación pro- - fesional, que en su expresión más concreta es el -- sindicato, originando con ello una mejor manera de defensa del trabajador, para salvaguardar sus inte- - reses.

III. Indudablemente que el marxismo como tenden- - cia ideológica, fue el preámbulo del movimiento pro- - letario del mundo, tuvo una gran influencia en el - movimiento obrero mexicano, creando una conciencia de clase que vino a fortalecer su lucha contra los patrones y gobiernos dictatoriales que tuvimos a -- fines del siglo pasado y a principios del actual.

IV. La asociación profesional es la columna -- vertebral del Derecho Colectivo del Trabajo; es el motor, la fuente de creación y principio de desarro

llo de éste. Sin embargo, en nuestro país, el sindicato ha sido anulado por el Estado como instrumento de lucha al servicio de los obreros.

V. Lejos de ser un elemento reivindicador de los derechos obreros, el Contrato Colectivo del Trabajo se ha convertido en un importante instrumento político y económico al servicio del Estado, que le ha permitido a éste encauzar, canalizar, y por tanto, controlar al acción obrera.

VI. El Derecho Colectivo de Trabajo es un todo armónico compuesto por tres instituciones básicas sobre las cuales descansa, que son: la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo de trabajo. Incuestionablemente que la más importante de éstas es la primera, que a través de la actividad conjunta y organizada de los trabajadores ha dado vida a la huelga, el contrato colectivo y por ende, el Derecho Colectivo de Trabajo.

VII. La huelga ha sido y sigue siendo temida por el capitalismo, que ve en ella su destrucción y muerte; aquélla es por esencia revolucionaria, se gane o se pierda, prepara al obrero para la lucha, fomenta y desarrolla el espíritu de solidaridad obrera, hace conciencia de clase y le prepara para la acción revolucionaria; es por ello que la huelga está sujeta a innumerables restricciones en

su ejercicio, limitada en sus alcances y evitando - lo más posible por el Estado.

VIII. El derecho de huelga en México a través de variadas disposiciones legales y de la permanente - intervención estatal, ha sido no sólo limitada en - su ejercicio, sino desvirtuada en su función.

IX. En México la intervención del gobierno en los asuntos sindicales es constante, conciente de - las fuerzas de las organizaciones obreras, ha em--- pleado todos sus recursos para someterla, como el - uso de dirigentes sindicales inmorales y corruptos, verdaderos representantes del gobierno, que forman parte de directivassindicales están presentes en -- sus reuniones y asambleas, organizan y fijan los -- programas de acción, señalan objetivos de las aso- ciaciones profesionales, forman uniones de éstas, - desconociendo consecuentemente, los principios básí- cos de la libertad sindical.

X. Por último, es indispensable -- para que - el sindicato opere realmente como instrumento de -- lucha de la clase trabajadora--, que los obreros lu- chen en sus propios sindicatos contra la corrupción y contra los dirigentes traidores y oportunistas; que luchen por recobrar la dirección y control de - sus organizaciones; por conseguir la libertad y au- tonomía sindical y por su independencia ideológica- y orgánica.

BIBLIOGRAFIA.

- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero. Ed. Porrúa, S.A. México, 1970).
- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. - Editorial Porrúa, S.A. México, --- 1972).
- LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en -- México E. EH. México, 1967.
- LOZANO CENICEROS, Valente. Breve Historia del Movimiento Sindical Mexicano. Pub. --- SNTE. México, 1969.
- NUEVA ENCICLOPEDIA TEMATICA. Tomo 7. Edit. Mexicana México, 1970.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical. 1963.
- SALAZAR, Rosendo. Líderes y Sindicatos. México T.C. Modelo. 1953.
- TOLEDANO, Vicente Lombardo. Estudio. Pub. Secretaría de Industria y Comercio. 1929.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México, --- 1973.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S.A. - México, 1974.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Ed. Porrúa, S.A. - México, 1969.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 30 de Septiembre - de 1974.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 7 de Octubre de -- 1974.