

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE QUERÉTARO

---

FACULTAD DE DERECHO  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

“REALIDAD Y ACTUAL SENTIDO  
DEL DERECHO SINDICAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN  
DERECHO LABORAL

PRESENTA:

AGUSTIN MORENO ALVAREZ

QUERÉTARO, QRO. JUNIO DE 1994

No. Reg H.54978

TS

Clas. D348.6

M8438

"REALIDAD Y ACTUAL SENTIDO DEL DERECHO SINDICAL"

T E S I S

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

MAESTRO EN DERECHO LABORAL

presenta

LIC. AGUSTIN MORENO ALVAREZ

dirigida por

DR. HECTOR SANTOS AZUELA

S I N O D A L E S

DR. HECTOR SANTOS AZUELA

Presidente

\_\_\_\_\_ firma

LIC. RODOLFO A. VEGA HERNANDEZ

Secretario

\_\_\_\_\_ firma

DR. CARLOS DORANTES GONZALEZ

Vocal

\_\_\_\_\_ firma

MTRO. RUBEN GARCIA RANGEL

Suplente

\_\_\_\_\_ firma

MTRO. SALVADOR GARCIA ALCOCER

Suplente

\_\_\_\_\_ firma

LIC. ARSENIO DURAN BECERRA  
Director de la Facultad de  
Derecho

\_\_\_\_\_ M. EN C. SALVADOR LECONA URIBE  
Director de Estudios de  
Posgrado

México D. F. a 19 de abril de 1994.

C. LIC. ARSENIO DURÁN BECERRA.  
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO.  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO.

P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director :

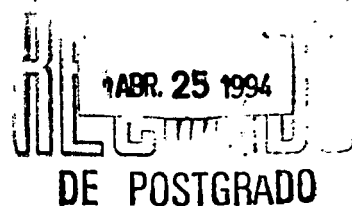
Reciba un cordial saludo a la vez que me permito hacer de su conocimiento que ha sido designado director de la tesis de posgrado del Lic. Agustín Moreno Alvarez intitulada " Realidad y actual sentido del derecho sindical.". Mediante este trabajo de investigación, el sustentante pretende optar por el grado de la Maestría en Derecho Laboral, a cuyo efecto someto a su fina consideración la presente tesis que he revisado con toda acusiocidad, estimando que reúne los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Legislación Universitaria, para su publicación, razón por la cual emito mi VOTO APROBATORIO.

Al aprovechar la oportunidad de saludarlo me permito reiterarle la seguridades de mi más atenta y distinguida consideración.



DR. HÉCTOR SANTOS AZUELA.

DIVISION DE ESTUDIOS



*Rodolfo Vega Hernández*

Mayo 12, 1994.

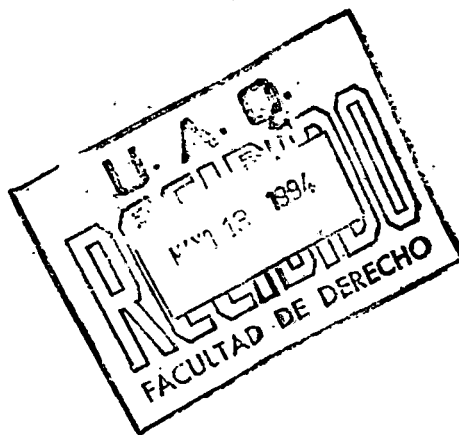
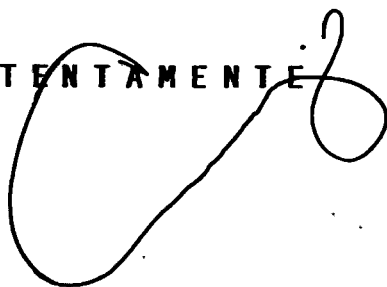
LIC. ARSENIO DURAN BÉCERRA  
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO  
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

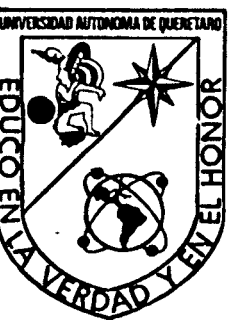
P R E S E N T E .

Por medio de la presente, informo a Usted que del análisis que un servidor ha realizado de la Tesis "Realidad y Actual sentido del Derecho Sindical" y que viene realizando el C. Lic. Agustín Moreno Alvarez, doy mi VOTO APROBATORIO ya que cumple con los requisitos en la Ley Universitaria para la obtención del grado de Maestro en Derecho Laboral.

Aprovecho la ocasión, para reiterarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE





# UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

C.U., MAYO 12, 1994.

**DIVISION DE ESTUDIOS DE  
POSGRADO DE LA FACULTAD  
DE DERECHO DE LA U.A.Q.**


**P R E S E N T E .**

**ATN': LEONEL VALDES SOLIS.**

*Por medio de la presente otorgo mi voto aprobatorio a la tesis "REALIDAD Y ACTUAL SENTIDO DEL DERECHO SINDICAL", del Lic. Agustín Moreno Alvarez, candidato a obtener el grado de Maestro en Derecho Laboral.*

*Sin más por el momento me despido de usted.*

**A T E N T A M E N T E**  
**"EDUCO EN LA VERDAD Y EN EL HONOR"**

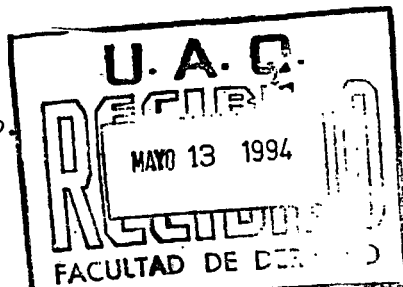
  
**SOCIOLOGO CARLOS DURANTES GONZALEZ.**  
**DIRECTOR DE LA FACULTAD DE SOCIOLOGIA.**



**DIRECCION**

c.c.p. Archivo.

\*CDG/mmng.



☎ 16 32 42

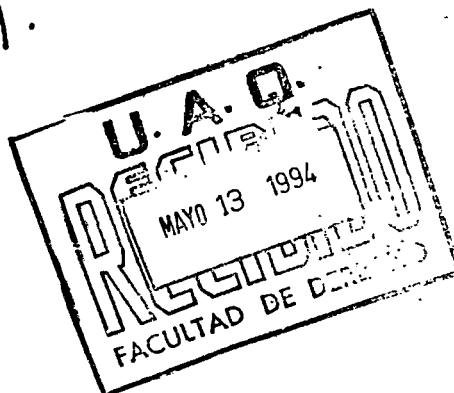
Queretaro, Qro. Mayo 11 de 1994.

LIC. ARSENIO DURAN BECERRA  
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO  
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO  
PRESENTE

Por este conducto hago de su conocimiento que una vez revisada la tesis denominada "REALIDAD Y ACTUAL SENTIDO DEL DERECHO SINDICAL", que para efectos de titulación presenta el Lic. AGUSTIN MORENO ALVAREZ, considero que éste trabajo cubre con los requisitos de contenido, fondo y forma. Por lo anterior, doy mi voto aprobatorio sobre dicho trabajo. Sin otro particular, aprovecho para enviar a Ud. un cordial saludo.

ATENTAMENTE

  
LIC. RUBEN GARCIA RANGEL



Querétaro, Qro., 11 de mayo de 1994.

**LICENCIADO ARSENIO DURAN BECERRA  
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE DERECHO  
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO**

**P R E S E N T E**

Le comunico que una vez revisada la Tesis del **Licenciado Agustín Moreno Alvarez**, le comunico que doy mi voto aprobatorio, ya que ésta cubre los requisitos de fondo y forma

Sin otro particular, aprovecha la oportunidad para enviarle un cordial saludo

**A T E N T A M E N T E**

  
**LIC. SALVADOR GARCIA ALCOCER**





A MI ESPOSA

LAURA FRIAS ZEPEDA

CON RESPETO, CARIÑO Y ADMIRACION.

Y A NUESTROS HIJOS

AGUSTIN,

MARIA DEL CARMEN

Y

MARIA DE LOS REMEDIOS.

A MI PAPA Y A MI MAMA

SR. J. JESUS MORENO JUAREZ

SRA. MARIA ALVAREZ DE MORENO

CON MUCHO CARINO

POR TODOS SUS ESFUERZOS

Y SACRIFICIOS.

A MIS HERMANAS Y HERMANOS:

MARIA DEL CARMEN (Q.E.P.D.)

MARIA GUADALUPE

ANITA

PEDRO

SANTIAGO

FRANCISCO

JOSE

Y

ENRIQUE

POR TODO SU APOYO QUE ME HAN BRINDADO

Y A LA MEMORIA DE MARIA DEL CARMEN

CON UNA ORACION DE AGRADECIMIENTO.

A MI DIRECTOR DE TESIS

DR. HECTOR SANTOS AZUELA

CON PROFUNDO RESPETO Y AGRADECIMIENTO

POR SU GRAN AYUDA Y COLABORACION.

A MIS HONORABLES SINODALES

CON GRAN AFECTO Y ESTIMACION

POR BRINDARME SU VALIOSA AYUDA.

**A MIS MAESTROS**

**CON RESPETO Y ADMIRACION.**

A MI INOLVIDABLE FACULTAD DE DERECHO

CON CARIÑO Y GRATITUD.

A MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

QUE DE UNA FORMA U OTRA

ME BRINDARON SU AYUDA

PARA MIS ESTUDIOS.



## RESUMEN DEL TRABAJO DE TESIS

En la realidad actual, el hombre para satisfacer todas sus necesidades, tiene que vivir en sociedad, lo que arroja como consecuencia el nacimiento de un orden legal garante de la justicia, seguridad y bienestar general.

Surge el derecho sindical como instrumento para promover la experiencia jurídica de los trabajadores en la vida, con objeto de llegar a constituir un ordenamiento protector, dignificador y propulsor del interés profesional. En cuanto elemento transformador de la realidad social, su contenido estructural lo significa como una rama del derecho del trabajo que propende a la organización para preservar equilibrio y justicia social, de tal suerte se logre, no tan solo a la dignificación, sino a la reivindicación colectiva o sindical.

En este sentido, se desdobra en una interesante trilogía integral constituida por el derecho de sindicalización, la negociación profesional y la huelga; perspectivas que pretenden ser vulneradas por la fuerza del utilitarismo hasta el punto de neutralizarla o volver a proscribirla. Mas debe de meditarse en que el hombre necesita saber que solo en Dios encuentra la plena seguridad.

## SUMARY OF THESIS WORK

In the current reality, in order to satisfy all her needs the men have what to live in society, the to throw as consequence the birt of a responsible legal order of justice, security an general welfare. The law union emerge as implement for to promote the legar experience of the workers for to reach in the life for to constitute a protector arder, worthy and promote of proffesional interest. For to transform of social reality, the structure contents to be significant as a branch of work law to serve for the organization to present balance and social justice, for obtain worthy and colective claim or union too.

In this sense in a interesting three treaty constitution to be spread aut for the trade union law the proffesional negotiate and the strike. Perspectives to try be vulnerabled for the power utilize sistem for to neutralize or prescribe.

Most be meditate in the men needs know in God found the security.

# I N D I C E

## REALIDAD Y ACTUAL SENTIDO DEL DERECHO SINDICAL

I.- I N T R O D U C C I O N	1
II.- EVOLUCION DEL DERECHO SINDICAL	3
III.- DERECHO SINDICAL	9
1.- CONCEPTO	9
2.- ESTRUCTURA	14
3.- NATURALEZA	21
4.-FINES	30
IV.- LA ORGANIZACION SINDICAL	34
V.- LA NEGOCIACION PROFESIONAL	56
1.- CONTRATO COLECTIVO	56
2.- CONTRATO -LEY	89
VI.- REGIMEN Y PERSPECTIVAS DE LA HUELGA	97
VII.- CONCLUSIONES	101
VIII.- NOTAS BIBLIOGRAFICA	103
IX.- BIBLIOGRAFIA GENERAL	110

## I.- INTRODUCCION

El hombre para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales tiene que vivir en sociedad; esta relación trae como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones que en algunos casos se establecen única y exclusivamente en forma verbal. Sin embargo, en otras circunstancias, deben establecerse por escrito con el objeto de que exista seguridad y certeza en las características de los compromisos adquiridos y sus dimensiones.

Ramos, Eusebio (1) nos dice que la rama del derecho del trabajo integrada por el conjunto de principios y normas que regulan la constitución y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales o Sindicatos y las Relaciones Colectivas entre las clases sociales que representan el capital y el trabajo, así como las relaciones de éstas con el Estado, reciben el nombre de Derecho Sindical.

Se cree que resulta difícil, por no decir audaz, aventurarse a expresar una definición como la que se ha mencionado acerca del Derecho Sindical, por muchas y muy variadas razones que obviamente, trataremos de explicar; por tal motivo, nos concretamos a mencionar solo una de éstas, tomando en cuenta que el Derecho del Trabajo del cual forma parte el Derecho Sindical que es un conocimiento jurídico en plena evolución y que en muchos de los casos, no cuenta aún con su propia terminología jurídica, como en el caso del vocablo de "rescisión" tomada del derecho conmutativo o civil y de muchos otros que sería prolijo mencionar.

Si aceptamos como debe ser, que el Derecho Sindical es una rama del Derecho del Trabajo en cuyos enunciados se aceptan solamente definiciones a priori y limitativas de las instituciones que lo integran como es el caso de la disciplina que nos ocupa, también resulta indispensable precisar que tal definición abarca a los tres sujetos básicos de la relación jurídica del trabajo, y que son a saber: Trabajador, Patrón y Estado; unidos entre sí, de tal manea que no podríamos hacer abstracción de uno de ellos, para tener por integrada la definición del Derecho Sindical que resulta indispensable para el desarrollo de este trabajo.

Los patrones y los trabajadores como lo menciona J. Jesús Castorena (2) tienen unos y otros intereses comunes, si bien para mejorarlos o defenderlos se asocian en esas entidades que son los Sindicatos, las Federaciones y las Confederaciones de una y otra de las clases sociales. Explica Alfredo J. Ruprecht (3) que según Pérez Botija, no se puede estudiar el régimen jurídico del trabajo en la sociedad contemporánea sin tomar en consideración el papel que desempeña el Sindicato, de tal suerte que el derecho estatal, a pesar de todos sus esfuerzos no ha podido desplazar al Derecho Sindical, lo cual evidencia su importancia y trascendencia no comparable a ninguna otra institución jurídica contemporánea.

El desarrollo del sindicalismo en México así como el desenvolvimiento de relaciones obrero-patronales, como lo menciona Eusebio Ramos (4) trajo como consecuencia inmediata y

directa, que se generaran en el marco de las relaciones colectivas, instituciones tales como: el Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, el Contrato-Ley o Contrato Obligatorio y la Huelga, cuyo rango constitucional viene a garantizar a los factores de la producción, capital y trabajo, la seguridad de una paz permanente.

Es innegable que las causas originadoras del Derecho Sindical, no resultan ajenas como motivación para el nacimiento de las instituciones, aunque éstas aparentemente resultan concomitantes o que acompañen a otras; con la aparición del mundo jurídico de las primeras Asociaciones Profesionales, as instituciones de que hablamos tienen su precedente en el grupo de trabajadores coaligados, donde son originadas merced a las propias necesidades sociales. Buscaré desarrollar los temas: Evolución del Derecho Sindical, Organización Sindical, Negociación Profesional, Régimen y perspectivas de la huelga, lo mejor que sea posible.

## II.- EVOLUCION DEL DERECHO SINDICAL

Es conveniente hacer resaltar la grave división introducida en la doctrina sobre la defensa o negativa de la existencia de un Derecho Sindical, misma que hace vacilar en sus propios cimientos a cualquier definición que sobre el mismo se pueda exponer. Por lo mismo, hemos de ver , al estudiar a autonomía de dicho Derecho, hasta dónde es exacto encontrarnos

en presencia de una nueva rama de la Enciclopedia Jurídica. Así, aparte de esa dificultad ya de por sí casi insuperable, aparecen otras discrepancias doctrinales, pues mientras unos autores sostienen que existe un Derecho Sindical y un Derecho Corporativo, otros estiman que tal división es falsa y que no hay más que un Derecho Sindical o un Derecho Corporativo, por excluirse mutuamente.

Aún estimado que el Derecho Sindical forma parte del Derecho del Trabajo, es sin embargo, conveniente determinar su correcta acepción en los tecnicismos de la disciplina, y como sostiene Pérez Botija, Eugenio (5) desde tres puntos de vista pueda entreverse su auténtico significado:

- a) En sentido subjetivo, como derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de Asociación profesional.
- b) Desde un ángulo adjetivo u orgánico, como ordenamiento estructural de los sindicatos en donde se determinen sus modos de organizarse sus competencias o atribuciones, jurídicamente reconocidas; o sea, sus formas legales de actuar.
- c) En sentido dinámico funcional, aludiendo a un complejo de normas substantivas que emanan de estos grupos sociales.

Si se habla del Derecho Estatal, como un derecho que crea el Estado, frente al Derecho Social que brota directamente de

la sociedad, el Derecho Sindical podría considerarse como conjunto de preceptos laborales o extralaborales que estatuyen jurídica o fácticamente los Sindicatos.

Más en concreto el Derecho Sindical dice Guillermo Cabanellas (6), con remotísimos antecedentes en las corporaciones antiguas y medievales, se basa en la libertad de asociación y en la representación de los intereses profesionales que, a través de exageraciones sobre la categoría profesional y el papel de las asociaciones obrero-patronales corresponde en el Estado, ha conducido a un estricto corporativismo.

A ese núcleo de instituciones generales, hay que adicionar las específicas sobre la constitución, personalidad, formación, órganos, patrimonio, derechos y deberes de las asociaciones profesionales. Dentro de ellas adquieren relieve peculiar la caracterización de sus miembros con sus correspondientes derechos y deberes internos.

La disolución y liquidación de las asociaciones profesionales, las medidas ante las prácticas desleales en lo asociativo, el fuero sindical y las funciones de control y colaboración de los entes gremiales en la producción completan el panorama institucional de esta disciplina jurídica surgida del tronco del Derecho del Trabajo.

La variedad y complejidad de las instituciones sindicales ha planteado dudas sobre la posibilidad y, admitida la misma



acerca de la conveniencia de su codificación. En cuanto a lo primero, consolidadas las asociaciones profesionales y bien definidas sus características, no existen problemas insuperables. En lo atinente a la conveniencia, cabe aplicarle todos los argumentos de claridad y precisión que abogan genéticamente por la codificación en todas las ramas jurídicas. La realidad legislativa hispanoamericana revela que en los códigos laborales son sistemática pertinente y la separación debida no se ha vacilado en incluir las asociaciones profesionales y cuestiones conexas. El derecho sindical aparece dice Héctor Santos Azuela (7) como una exigencia de lucha obrera, en el mundo laboral decimonónico, merced a su búsqueda por atenuar la explotación y el desamparo social provocados por la inercia del sistema liberal. Surgió primero como una imposición fáctica de los movimientos proletarios, que lograron transformar la represión oficial en la tolerancia, sin reconocerlos de los principales derechos colectivos: el primario, de sindicalización, la negociación profesional y la huelga.

Frente al gran desarrollo industria, la vida económica acentuó la división entre patrones y trabajadores y recrudeció la contienda de clases. Las relaciones jurídicas de trabajo se reglamentaban en la legislación civil y mercantil, como situaciones especiales, que muy pronto crecieron cualitativa y cuantitativamente con el aumento notable de la colectividad

trabajadora, misma que ha llegado a comprender más del 90 por ciento de la población total.

Así el derecho civil y mercantil, fueron resultando insuficientes para regular el mundo obrero, que a su vez operaba transformaciones profundas en la vida política y social. Como puntos de presión, numerosos y homogéneos los trabajadores de las ciudades y el campo, comenzaron a modificar, servicio personal subordinado, más conocido actualmente como prestación por cuenta ajena.

Política y jurídicamente, obreros y campesinos llamaban la atención como grupos humanos integrados, que demandaban una protección y fomento especiales; un derecho social, que les permitiera vivir con dignidad, frente a las crisis provocadas por el hambre, el desempleo, la enfermedad y la muerte, cuotas apocalípticas del imperialismo y la revolución industrial.

Víctimas de la carencia y de la desigualdad, estos contingentes humanos exigieron, como grupo, opciones y alternativas de reivindicación social: posibilidad de agrupación profesional; defensa colectiva; estabilidad en el trabajo y, más adelante, protección social contra las enfermedades y riesgos de trabajo.

Surgió entonces, en principio, el Derecho Sindical, como instrumento de masa que sirviera como plataforma para demandar después, la promulgación de un derecho del trabajo que garantizara al trabajador, en lo particular: jornadas

humanitarias, salarios suficientes, permanencia en el empleo, seguridad en la prestación de los servicios y descanso semanal, entre otros varios aspectos.

Con antecedentes en las ordenanzas gremiales de los talleres y las corporaciones medievales, apareció el Derecho Sindical a finales del siglo XVIII dentro de la dramática experiencia de los grandes centros de trabajo en donde la explotación y la pugna entre patronos y obreros, comenzaron a crear en estos últimos una conciencia de clase. En efecto, un numeroso sector de la doctrina considera que el principal presupuesto para el nacimiento del Derecho Sindical y del Trabajo, fue la unidad de los trabajadores que prestaban su servicio asalariado, al percatarse de su número, la explotación, la injusticia, la inseguridad temporal y material de los servicios y paradójicamente, de su fuerza, como grupo. Otro tanto sucedió con la convicción de su importancia en el proceso de producción, contrastante con su marginación y la inequitativa distribución de la riqueza.

Como lo señala bien Domenico Napoletano (8), al desaparecer las corporaciones en el orto del siglo XVIII la clase trabajadora cayó en completo abandono, desprovista de toda defensa, ninguna asistencia o perspectiva. Se consolidó más adelante, el mundo capitalista y correlativamente, el trabajo organizado empezó a desarrollarse como un auténtico bastión de resistencia. Al correr de poco tiempo y con el impulso de los pensadores socialistas el movimiento obrero, con

una clara conciencia de lucha comenzó a imponer, de facto las instituciones de derecho sindical; ciertamente, la gran mayoría, como las coaliciones y la huelga, fueron repudiadas y proscritas como actividades criminales, dentro del entorno liberal.

Reivindicando, actualmente, como un complejo integrado de derechos individuales y colectivos, el Derecho Sindical y del Trabajo encuentra en el siglo XX su proceso pleno y formal de cristalización. Sin embargo, no ha de perderse de vista el hecho de que si en principio, esta disciplina fue un ariete para la lucha democrática de los trabajadores, plenamente aceptado, hoy en día, se ha neutralizado, paulatinamente, al extremo de que como ocurre con la huelga en México, puede ser utilizado en contra de los obreros.

### III.- DERECHO SINDICAL

1.- Concepto.- En un contexto contemporáneo dice Héctor Santos Azuela (9) que el Derecho Sindical suele explicarse como el conjunto de normas, principios e instituciones que rigen la formación y la existencia jurídica de las asociaciones profesionales de trabajadores o patronos.

Mattia Persiani (10) precisa al efecto, que tradicionalmente, el Derecho Sindical es definido como aquel ordenamiento que regula a los sindicatos, entendidos como

asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones, así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo.

Por cuanto concierne al sindicato de trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical. Para alguna corriente de opinión, el objeto de esta disciplina es la reglamentación de las relaciones de las agrupaciones profesionales de su situación frente al Estado y de las controversias de trabajo, tanto por lo que respecta a las relaciones internas de la empresa, como aquéllas de naturaleza externa. En esta línea de pensamiento Mascar Nascimento (11) define el Derecho Sindical como la rama del derecho del trabajo que regula a las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos, todo según un principio pluralista de formación de orden jurídico.

Como una mística socializadora, otro sector de la doctrina explica el Derecho Sindical como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica a los trabajadores y a los económicamente débiles, para que realicen su destino histórico que es la sociedad sin clases. Es decir, se trata de la postura que contempla al Derecho Sindical como un canal adecuado para establecer el estado socialista.

Esta concepción ha sido muy criticada por las corrientes marxistas, toda vez que se estima imposible que el cambio de estructuras de la sociedad capitalista pueda provenir de las propias instituciones jurídicas burguesas, mismas que más bien afianzan y promueven a la clase explotadora y dominante. Dentro del ordenamiento mexicano es común denominar a esta materia, Derecho Colectivo de Trabajo, porque así lo ha asimilado nuestra tradición legislativa y lo reconoce la jurisprudencia patria, al margen del prestigio con que cuenta entre los autores nacionales. En efecto, el título VII de la Ley Federal de la materia se refiere, expresamente, a las relaciones colectivas de trabajo, en tanto que dentro de su artículo 386 se comprende la definición legal del contrato colectivo del trabajo (12),

Lo mismo sucede con nuestra jurisprudencia que alude a las relaciones colectivas de trabajo en los comentarios firmes de nuestra máxima judicatura, como en los diversos laudos y resoluciones de los tribunales especializados, organizativamente conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Héctor Santos Azuela (13) estima que ello no es correcto, pues la necesidad de conocer la verdad y explicar, con rigor, la realidad, nos obliga a ser precisos con los términos, categorías y conceptos que deben utilizarse para el estudio científico de esta disciplina. Entiende muy claro que la misma ha de ser denominada, precisamente, Derecho Sindical, por diferentes razones.

Dicha denominación deriva de las raíces de esta nueva rama, pues como ya se ha explicado, fue una estrategia de acción del proletariado organizado contra los excesos del liberalismo a lo largo del siglo XIX.

Desde sus mismos orígenes, esta materia nació de la acción articulada del sector obrero para conformar sus cuerpos de resistencia frente a la ambición de la sociedad capitalista. Fue por tanto, un instrumento de los incipientes sindicatos proletarios para reflejar su fuerza y alcanzar su libertad. La connotación de Derecho Sindical responde, por otra parte, al sistema de figuras que forman su contenido y que tienden a garantizar la libertad de asociación profesional. Son pues típicas y exclusivas de esta disciplina, el derecho de sindicalización, el contrato colectivo (Pacto Sindical para nosotros) y la huelga.

Dentro de otro orden de ideas, la eficacia y proyección de esta nueva materia actúan específicamente, sobre un determinado tipo de colectividad; precisamente, la sindical.

El referirnos al derecho colectivo, nos hace confundir el objeto de tal disciplina con el de aquéllas que integran al derecho como ciencia y que persiguen también, la regulación de la conducta humana para conseguir con la armonía, la pacífica convivencia de la colectividad.

El maestro Mascaro Nascimento, Amauri (14) considera que las relaciones de las cuales los sindicatos u otras entidades

sindicales forman parte, son precisamente las que ocupan casi la totalidad del espacio de las relaciones colectivas de trabajo. En este sentido, el llamar a este Derecho Sindical, precisamente, nos permite destacar su nota característica que es la reglamentación de la experiencia, organización y actividades sindicales.

Por otra parte, la justificación del empleo del término Derecho Sindical se debe a que valoriza el movimiento sindicalizado como principal artífice de las relaciones plúrimas, comunmente conocidas como colectivas de trabajo.

El derecho sindical regularmente se suele explicar en dos sentidos: como ordenamiento positivo o conjunto de normas e instituciones legales que reglamentan la vida sindical. Es decir, como un conjunto de principios, preceptos y reglas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo en las cuales intervienen no solo los sindicatos, sino todas las agrupaciones de tipo profesional. Se piensa, al efecto en las ligas, uniones, congresos, fraternidades y demás asociaciones plúrimas que con y sin el registro del Estado, desean formar los obreros.

Así también, el derecho sindical se explica como la disciplina o complejo de conocimientos, sistemáticamente articulados para explicar la realidad científica de los fenómenos, factores y experiencia de la vida sindical.



Se desprende entonces que esta disciplina se puede tratar tanto como cuerpo normativo como sistema de conocimientos; pues dice Giugni, Gino (15): La pobreza de la legislación especializada, por un lado, y la naturaleza de los fenómenos de autonomía colectiva, por el otro, constriñen al estudio del Derecho Sindical a la investigación de los instrumentos cognoscitivos más idóneos para las características del campo de indagación.

2.- Estructura.- Héctor Santos Azuela (16) dice que dentro del orden de ideas, tanto para su estudio como para su regulación, la compleja vida de la organización profesional no se reduce simplemente a la estructura sindical, debe ser comprendida como todo. Este propósito obliga, primero, a unificar todas sus instituciones y principios, y después, a clasificarlos científicamente, sin que pierdan su unidad estructural. En esta virtud el Derecho Sindical se ha encargado de estudiar, hegemónicamente, la diversificada problemática laboral de las asociaciones profesionales, desde la agrupación gremial a la coalición, en sindicato o el congreso cupular.

Como una amplia disciplina jurídica que estudia y regula la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales, el Derecho Sindical se ha parcelado, para su tratamiento, en diversas instituciones basilares.

Suelen mencionarse como tales, el sindicato, la libertad sindical, los comités de empresa, la negociación profesional,

el contrato colectivo de trabajo, el contrato-ley, el reglamento interior de trabajo y la huelga. En busca de las instituciones fundamentales, una señalada corriente selecciona a un cuerpo de figuras sindicales que maneja por pareja, antagónicas e interactivas. Así por ejemplo, frente a la huelga, derecho de los trabajadores, se menciona el paro, prototípico de los patrones.

Estos tratadistas parten de la convicción de que el derecho sindical implica y regula figuras, obligaciones y derechos recíprocos de trabajadores y patrones, en contradicción abierta con la idea de un ordenamiento prioritario y exclusivo de aquellos que prestan sus servicios para otros como se pronuncia el grueso de nuestros autores hoy en día.

Desde nuestra perspectiva, siempre abrigaremos el escrúpulo de que impuesto por los poderosos, el orden formal, protege tan solo, su dominio y su permanencia en el poder.

Dentro de este orden de ideas se afirma que frente al derecho de sindicación de los trabajadores, existe otro idéntico y correspondiente, en favor de los patrones. En este sentido y como expresión de la libertad sindical, se afirma que tanto los trabajadores como los patrones tienen el derecho de crear sindicatos libremente; de afiliarse o no a los sindicatos de su preferencia, o en su caso, de separarse de los mismos si lo consideran pertinente.

Por lo consiguiente y aunque la Constitución y la Ley Federal del Trabajo reconozcan la existencia de los sindicatos de patronos, no resuelven el contrasentido de habilitar jurídicamente el empeño de los empresarios para mejorar y promover sus intereses, en perjuicio directo e inmediato de los beneficios y derechos de los trabajadores. Si nuestro ordenamiento, por una absurda concesión "democrática", reconoce la creación de sindicatos patronales incurre en una grave contradicción anticonstitucional que violenta la irrenunciabilidad y la imposibilidad de abatir los derechos obreros, prerrogativa de carácter constitucional, también. En este supuesto, el derecho patronal de sindicalizarse debe entenderse por no puesto y ceder frente al principio "in favor prestatoris". Cabe recordar, a este respecto, la observación que hace Néstor de Buen Lozano (17) en el sentido de que la estructura y el contenido del derecho sindical varían de acuerdo con la política que observe cada Estado, y que la situación que nos ocupa, aseveramos sin duda, ha tomado un partido por la empresa. Lo contraste del caso, es que los patronos han preferido agruparse profesionalmente en otra forma: a través de cámaras de industria y de comercio.

Dentro de otro orden de ideas, un importante sector de la dogmática señala que al contrato colectivo, derecho paradigmático del sindicato de los trabajadores, se opone y regula el reglamento interior de trabajo, como instrumento protector, y básicamente del derecho e interés de los patronos

(18). Como dice Héctor Santos Azuela (19): Para nosotros es claro que el pacto sindical (contrato colectivo de trabajo) es un derecho exclusivo del sindicato obrero auténticamente representativo, cuya firma y revisión pueden imponer a los patrones que empleen trabajadores miembros de su organización.

Respecto al reconocimiento del derecho de los patrones para solicitar la revisión del contrato colectivo, incurre el legislador en otra gran incongruencia, independientemente de que incluso, los patrones jamás usan otra vía. La razón es evidente: ¿Qué beneficio les puede reportar solicitar la revisión de un contrato colectivo en el que no pueden reducirse los derechos ya adquiridos por el sindicato...?

O dicho de otra manera, la revisión del contrato colectivo es irreversible en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, por lo que es irrelevante extender el poder de exigirlo a las pretensiones patronales.

Con relación al reglamento interior de trabajo, tampoco pensamos que sea un instrumento privativo del patrono, pues su formación y revisión debe ser producto de la discusión y acuerdo de una comisión compuesta por representantes tanto del patrón como de los trabajadores.

Conectado a este problema, el régimen disciplinario dentro de la empresa, tampoco responde a las exigencias exclusivas de los empresarios, pues si se exigiera por los sindicatos fuertes, podría bien sancionarse al patrón que violara el

reglamento interior de trabajo. Nuestra afirmación federativa de la circunstancia de que si por esa faltas puede responsabilizarse al patrón, administrativamente, mediante multas impuestas por las autoridades laborales, e inclusive, civil y penalmente, con mayor razón puede exigírsele el cumplimiento cabal del contrato colectivo y en su caso, el del propio reglamento.

Comúnmente la forma de presión utilizada por los trabajadores o sus agrupaciones sindicales para obligar al patrón a cumplir con el contrato colectivo y con el reglamento interior que nos ocupa, es el uso de la huelga. Este tipo de propuestas no parecen atrevidas frente a los excesos patronales más comunes como son los fraudes al salario, la intimidación y hasta las lesiones sobre los trabajadores inconformes o beligerantes, además de los despidos injustificados y masivos. Lamentablemente, la resignación y conformidad de nuestros sindicatos no ha tenido la osadía ya no solo de responder con la huelga, sino de exigir, siquiera, por parte de los patrones que violan el reglamento, indemnizaciones a favor de quienes resulten afectados por las consecuencias de sus actos. Igualmente, nada se ha exigido para impedir decisiones ligeras o ruinosas de parte del empresario, cuando pongan en predicamento la estabilidad y el interés de la empresa y de los trabajadores.

Estimamos, en fin, que el reglamento interior de trabajo, más que una institución antagónica del pacto sindical, es una

de las figuras del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo, que establece las obligaciones recíprocamente obligatorias para los patrones y trabajadores, con respecto al desarrollo de las actividades laborales en la empresa o establecimiento.

Dentro de este marco de dualidades recíprocas, se sostiene que frente a la huelga, los patrones cuentan con el paro. Este supuesto, no pensamos que se trate de figuras intervencionales, pues el paro ha dejado de ser considerado como la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por los patrones, para la defensa de sus intereses, tal y como ocurre con la huelga.

Dentro de nuestro sistema el paro ha quedado reducido a un procedimiento técnico, reconocido únicamente, en la fracción XIX del apartado A) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, válido tan sólo para resolver algunos conflictos colectivos de naturaleza económica, en los casos de exceso de producción en las empresas y de contracción de los mercados.

No es por consiguiente, la contrapartida del patrón ante la huelga, para defender y promover sus intereses mediante la suspensión de las labores o el cierre provisional del centro respectivo de trabajo.

Mattia Persiani (20) señala que los contenidos del Derecho Sindical acusan un cambio notable debido a la flexibilización

de las relaciones de trabajo y a la necesaria participación del sindicato en la gestión pública de la economía.

Para la doctrina clásica, el Derecho Sindical se subdivide en el estudio del sindicato y del contrato colectivo del trabajo. Comúnmente se excluye la huelga, pues se considera que la misma forma parte de los conflictos colectivos del trabajo que se ubican y son estudiados dentro del derecho procesal. Así lo creyó el legislador en 1980, al reglamentarla como un procedimiento, con funestos resultados para el movimiento obrero. Ello fue un gran desatino pues histórica y jurídicamente la huelga es un derecho sustantivo de los trabajadores, al igual que el sindicato y la negociación profesional.

Es más que un procedimiento, la expresión más importante de la acción directa y concertada del trabajo.

Frecuentemente se ha dicho que la huelga no es un fin en sí misma, por lo que es necesario limitarla; pero al convertirla en un procedimiento la han desnaturalizado, llegando al absurdo de que hay que pedir permiso para utilizarla legalmente. Así, los trabajadores ya no son los que deciden la suspensión del trabajo para conseguir la autodefensa y mejora de sus intereses.

Por otra parte, es muy claro que la huelga está ligada a la vida y futuro de los sindicatos, así como a las importantes

plataformas político-sociales de las grandes centrales obreras, a nivel interno e internacional.

De todo lo dicho, por su carácter de derecho irrestricto de autopromoción y autodefensa profesional obrera frente a los patrones y el Estado, la huelga es una figura importante del Derecho Sindical, en el cual debe tratarse.

Con mayor sentido práctico Mario de la Cueva (21) elaboró su teoría piramidal del derecho colectivo del trabajo, al cual representa como un triángulo equilátero cuyos ángulos están formados, respectivamente, por el sindicato (derecho de sindicación), el contrato colectivo y, desde luego, la huelga. Compartimos la opinión de que dichas figuras constituyen la trilogía estructural del derecho Sindical al cual le confieren el carácter de estatuto jurídico homogéneo. Pretendemos afirmar con esto, que para que dicha disciplina exista deben de reconocerse esas figuras, sin trabas ni opciones.

3.- Naturaleza.- Vinculado esencialmente, al derecho del cual estimamos dice Héctor Santos Azuela (22), constituye un sector fundamental, el Derecho Sindical tiene las características de los ordenamientos que integran el contenido, ya clásico, del llamado Derecho Sindical. Es decir, que regula y encausa a los grupos humanos homogéneos.

Esta disciplina tiene por objeto estudiar y regular las experiencias y movilizaciones, no tan solo de los sindicatos, sino de las agrupaciones profesionales de trabajadores, mismas



que son expresión de uno de los más importantes contingentes humanos en la sociedad política.

Para una optimista corriente de opinión, ampliamente compartida, el Derecho Sindical es un ordenamiento protector, dignificador y propulsor de los intereses de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones que con su veta social ha logrado transformar, y habrá de seguirlo haciendo nuestra realidad social. En este sentido, es un valioso instrumento para superar el régimen de injusticia pues alimentado de la savia democrática va fortaleciendo la igualdad, la libertad y justicia social, al lograr unificar y obtener la generalización de las condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva (23) considera, en tal sentido, que el derecho colectivo es un derecho político, toda vez que representa una conquista de un poder social que el proletariado impuso al capital y a su estado represor creando un nuevo orden jurídico.

Ojalá y estos anhelos no se trunquen, en la actualidad frente a los reclamos del sistema que se gesta y que tiende a propiciar la modernización, el progreso industrial y la sociedad del libre cambio.

Sus métodos y estrategias se fundan en el trato individual; el premio al trabajo personal a través de estímulos particulares que desalientan el espíritu de sindicalización; y en la desaparición de contratos colectivos, huelgas y

movilizaciones que obstruyan o desalientan la inversión y la productividad.

Por otra parte, el Estado que se ha convencido de su fracaso como patrón en la empresa privada, se allega, rabiosamente, recursos para su crisis, a través de un sistema fiscal injusto y confiscatorio que sangra constantemente, de manera directa o indirecta, los salarios de los trabajadores.

Ha creado de esta manera, un círculo vicioso que encarece la existencia y violenta la justicia.

Ahora se gana más y se adquiere mucho menos. Los productos acrecen su precio y los impuestos se aumentan, a la par que se contiene la carrera salarial.

El gravamen confuso al impuesto sobre la renta, el IVA (impuesto al valor agregado) que al favorecer al aumento de los precios, beneficia los ingresos del gobierno; el sistema desequilibrado sobre el impuesto predial, amén de aquéllos que gravan los servicios públicos: luz, agua, gas, teléfono, etc., por añadidura, duplicados y hasta triplicados que se encadenan a una larga serie de impuestos indirectos que afectan, muy gravemente, el presupuesto de todos, pero particularmente, el de los necesitados.

Piénsese, al efecto, en los impuestos con que se grava el azúcar y la sal, entre muchos otros conceptos, lo que encarece los precios y aniquila el sustento familiar.

Así, dentro de una política de crisis, de desaliento económico, disfrazada de salarios ricos pero sin poder adquisitivo, y de apoyo al monopolio, el Estado favorece, mediante el liberalismo, los despidos masivos, la carencia de vivienda, la miseria real y la inestabilidad en el empleo, que obviamente dejará sin contenido el soporte humano de los sindicatos.

De no reorientarse el rumbo, en un mundo de miseria, de lucha personal, de egoísmo y aislamiento, en que la especulación florecerá, estableciendo brutales contrastes de clase, la esperanza se aniquilará; dentro de una sociedad pueril y deshumanizada se festinará la muerte del socialismo y la apoteosis del paraíso liberal.

Morirá el sindicalismo y sólo habrá de triunfar el mérito individual y la audacia personal, en un marco de insana competencia y de abierta mezquindad.

Dentro de otra perspectiva y como instrumento de transformación, se afirma que el Derecho Sindical ha operado cambios en las funciones de gestión. dentro de la empresa, permitiendo la ingerencia de los trabajadores, que igualmente, ha actuado en el orden exterior, convertido en un mecanismo de presión para elevar y proteger, a nivel universal los niveles de vida de los trabajadores y consolidar la fuerza de sus organizaciones.

Así, al conseguir el tránsito a las relaciones colectivas de trabajo, elimina el aislamiento, la sumisión y la entrega de los trabajadores a los intereses caprichosos de la empresa. Como estatuto integral, se dice que su función es la de favorecer las reivindicaciones sindicales para suavizar la explotación de los obreros e instaurar en el futuro sin poder precisar ¿cómo?, una sociedad mejor.

El Derecho Sindical suele explicarse como un mecanismo de creación del derecho del trabajo, que confiere a las agrupaciones sindicales, la formación de las leyes de su profesión.

Así ocurre con la negociación profesional y con la huelga, instrumentos autónomos de creación de las normas de trabajo.

Otro tanto sucede con los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, cuando elaboran su régimen estatutario que equivale a la Constitución (formal e interna) de las agrupaciones profesionaes. La doctrina patria explica que nuestro ordenamiento reconoce a la acción y la vida sindicales, como mecanismos para enriquecer los contenidos mínimos recogidos en la ley. Con este criterio se autoriza la revisión periódica e irreversible del contrato colectivo del trabajo, cuyas estipulaciones no se podrán abatir, en perjuicio de los trabajadores.

Al respecto, Juan García Abellán (24) expresa que "no obstante la naturaleza pública del Derecho Sindical, se revela

juntamente porque ella impregna las instituciones del Derecho del Trabajo; porque la finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último".

Por otra parte, y en lo referente al carácter irreductible de los contratos colectivos, como fuentes autónomas del derecho del trabajo, estimo que hoy en día, la realidad no desmiente, pues el sistema y las presiones internacionales que lo condicionan, demuestra de manera cotidiana, que se agudiza, en México, mediante la distorsión de los textos legales por los usos interpretativos en las Juntas o la Jurisprudencia, con el afán, casi siempre, de cubrir los intereses del gran capital.

Han proliferado así en los últimos tiempos. las presiones de consigná y los topes salariales que constantemente perjudican o desvían el actuar autónomo de los tribunales de trabajo, induciendo cambios deplorables en la aplicación de normas laborales.

Sin embargo, con mucho más optimismo, pero dudosa objetividad, una buena corriente de opinión estima que el Derecho Sindical se ha convertido en una expresión civilizada y democrática que tiende a garantizar, tanto a los trabajadores como a sus agrupaciones un régimen de igualdad y de justicia general.

Así como ordenamiento equilibrador de los conflictos entre trabajadores y patrones, con miras a garantizar la justicia social y el bienestar de la colectividad, esta disciplina, opina Néstor de Buen Lozano (25), crea derechos para una y otra clase.

Se agrega, por otra parte, que el Derecho Sindical tiene también la misión de promover de manera permanente, los niveles de vida y de trabajo, a través de la acción y los programas de las agrupaciones obreras profesionales. En esta virtud, mediante el actuar del sindicato, siempre se estará pugnando por el estudio, la defensa y elevación de los intereses y derechos de los trabajadores profesionalmente organizados.

En esta virtud, frente a la política de lucha cotidiana por la elevación de las condiciones de trabajo y la seguridad social, Gino, Giugni (26), considera que los recientes acontecimientos políticos y sindicales, confirman la necesidad de no reducir el estudio de la dinámica normativa a la simple norma jurídica estatal; ni tampoco limitar el análisis de la realidad sindical a las simples relaciones de fuera entre los grupos antagonistas, haciendo a un lado el dato institucional. En una postura similar, se afirma que la formación y la vida del derecho sindical ha dado lugar a un novedoso sistema jurídico. Ha alcanzado así, una especialidad que permite su estudio por separado y un cuerpo de normas peculiares. Se estima, de esta manera, que tal circunstancia ha propiciado la participación de los representantes de los trabajadores y de

los patrones en los organismos oficiales o paraestatales en materia de trabajo o de la seguridad social integrados de manera tripartita y equidistante, con igual número de representantes de cada sector.

Es el caso, por ejemplo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las Comisiones de Salarios Mínimos, o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe precisar ahora, que en contraste con la vocación oficial de saturar de leyes y reglamentos la vida de los sindicatos, a raíz de segunda Posguerra, diferentes países europeos como Italia, Alemania y Francia, omitieron legislar en materia sindical, como una medida de respeto a la plena libertad y jerarquía de las agrupaciones profesionales de trabajadores.

En esta virtud, al conseguirse la rigurosa abstención del Estado en la experiencia sindical, las agrupaciones profesionales pudieron contar con la más completa libertad de constituirse, para actuar, sin cortapisa, tanto dentro de la empresa como en la vida política. Así, como asociación de hecho, los sindicatos, federaciones y confederaciones, luchan ahora por sus reivindicaciones y la construcción de una democracia social renovada, fuera del control y la presión del estado. Se defienden solos frente a las empresas y establecen, espontáneamente, el equilibrio deseado, entre los factores de la producción.

A diferencia de los sindicatos de libertad limitada, que como en México necesitan el registro y por consiguiente, de la autorización de las autoridades del trabajo, en los países donde no hay regulación sindical. las agrupaciones se forman y actúan como asociaciones profesionales no reconocidas, acaso reglamentadas en el derecho civil con tal carácter, pero sin ser controladas en su acción ni reivindicaciones.

La enorme ventaja que reportan para los trabajadores es que no requieren de registro, ni permiten la ingerencia del Estado, que en nuestro país condiciona, manipula y reprime al sindicato, mediante este mecanismo de control.

En el Continente Americano el sistema de libertad sindical absoluta o sin reglamentación legal, solo se da en Uruguay que adoptó esta solución a partir de la experiencia de la segunda Posguerra. Posteriormente, al instaurarse la dictadura, la libertad sindical irrestricta fue desconocida y sujeta a control, reprimiéndose cualquier asomo de movilización profesional, incluyendo obviamente, la huelga.

Actualmente, pese a la severa crisis económica que asfixia a Latinoamérica, y con la reforma tal vez aún convencional y pálida del esplendor democrático, el pueblo uruguayo ha retornado al sistema de la libertad sin ataduras, suprimiendo en materia sindical, toda reglamentación legal.

Se ha regresado a la idea, que indudablemente suscribimos con vehemencia, de que la mejor tutela que se puede dar al



(18). Como dice Héctor Santos Azuela (19): Para nosotros es claro que el pacto sindical (contrato colectivo de trabajo) es un derecho exclusivo del sindicato obrero auténticamente representativo, cuya firma y revisión pueden imponer a los patrones que empleen trabajadores miembros de su organización.

Respecto al reconocimiento del derecho de los patrones para solicitar la revisión del contrato colectivo, incurre el legislador en otra gran incongruencia, independientemente de que incluso, los patrones jamás usan otra vía. La razón es evidente: ¿Qué beneficio les puede reportar solicitar la revisión de un contrato colectivo en el que no pueden reducirse los derechos ya adquiridos por el sindicato...?

O dicho de otra manera, la revisión del contrato colectivo es irreversible en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores, por lo que es irrelevante extender el poder de exigirlo a las pretensiones patronales.

Con relación al reglamento interior de trabajo, tampoco pensamos que sea un instrumento privativo del patrono, pues su formación y revisión debe ser producto de la discusión y acuerdo de una comisión compuesta por representantes tanto del patrón como de los trabajadores.

Conectado a este problema, el régimen disciplinario dentro de la empresa, tampoco responde a las exigencias exclusivas de los empresarios, pues si se exigiera por los sindicatos fuertes, podría bien sancionarse al patrón que violara el

reglamento interior de trabajo. Nuestra afirmación federativa de la circunstancia de que si por esa faltas puede responsabilizarse al patrón, administrativamente, mediante multas impuestas por las autoridades laborales, e inclusive, civil y penalmente, con mayor razón puede exigírsele el cumplimiento cabal del contrato colectivo y en su caso, el del propio reglamento.

Comúnmente la forma de presión utilizada por los trabajadores o sus agrupaciones sindicales para obligar al patrón a cumplir con el contrato colectivo y con el reglamento interior que nos ocupa, es el uso de la huelga. Este tipo de propuestas no parecen atrevidas frente a los excesos patronales más comunes como son los fraudes al salario, la intimidación y hasta las lesiones sobre los trabajadores inconformes o beligerantes, además de los despidos injustificados y masivos. Lamentablemente, la resignación y conformidad de nuestros sindicatos no ha tenido la osadía ya no solo de responder con la huelga, sino de exigir, siquiera, por parte de los patrones que violan el reglamento, indemnizaciones a favor de quienes resulten afectados por las consecuencias de sus actos. Igualmente, nada se ha exigido para impedir decisiones ligeras o ruinosas de parte del empresario, cuando pongan en predicamento la estabilidad y el interés de la empresa y de los trabajadores.

Estimamos, en fin, que el reglamento interior de trabajo, más que una institución antagónica del pacto sindical, es una

de las figuras del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo, que establece las obligaciones recíprocamente obligatorias para los patrones y trabajadores, con respecto al desarrollo de las actividades laborales en la empresa o establecimiento.

Dentro de este marco de dualidades recíprocas, se sostiene que frente a la huelga, los patrones cuentan con el paro. Este supuesto, no pensamos que se trate de figuras intervencionales, pues el paro ha dejado de ser considerado como la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por los patrones, para la defensa de sus intereses, tal y como ocurre con la huelga.

Dentro de nuestro sistema el paro ha quedado reducido a un procedimiento técnico, reconocido únicamente, en la fracción XIX del apartado A) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, válido tan sólo para resolver algunos conflictos colectivos de naturaleza económica, en los casos de exceso de producción en las empresas y de contracción de los mercados.

No es por consiguiente, la contrapartida del patrón ante la huelga, para defender y promover sus intereses mediante la suspensión de las labores o el cierre provisional del centro respectivo de trabajo.

Mattia Persiani (20) señala que los contenidos del Derecho Sindical acusan un cambio notable debido a la flexibilización

de las relaciones de trabajo y a la necesaria participación del sindicato en la gestión pública de la economía.

Para la doctrina clásica, el Derecho Sindical se subdivide en el estudio del sindicato y del contrato colectivo del trabajo. Comúnmente se excluye la huelga, pues se considera que la misma forma parte de los conflictos colectivos del trabajo que se ubican y son estudiados dentro del derecho procesal. Así lo creyó el legislador en 1980, al reglamentarla como un procedimiento, con funestos resultados para el movimiento obrero. Ello fue un gran desatino pues histórica y jurídicamente la huelga es un derecho sustantivo de los trabajadores, al igual que el sindicato y la negociación profesional.

Es más que un procedimiento, la expresión más importante de la acción directa y concertada del trabajo.

Frecuentemente se ha dicho que la huelga no es un fin en sí misma, por lo que es necesario limitarla; pero al convertirla en un procedimiento la han desnaturalizado, llegando al absurdo de que hay que pedir permiso para utilizarla legalmente. Así, los trabajadores ya no son los que deciden la suspensión del trabajo para conseguir la autodefensa y mejora de sus intereses.

Por otra parte, es muy claro que la huelga está ligada a la vida y futuro de los sindicatos, así como a las importantes

plataformas político-sociales de las grandes centrales obreras, a nivel interno e internacional.

De todo lo dicho, por su carácter de derecho irrestricto de autopromoción y autodefensa profesional obrera frente a los patrones y el Estado, la huelga es una figura importante del Derecho Sindical, en el cual debe tratarse.

Con mayor sentido práctico Mario de la Cueva (21) elaboró su teoría piramidal del derecho colectivo del trabajo, al cual representa como un triángulo equilátero cuyos ángulos están formados, respectivamente, por el sindicato (derecho de sindicación), el contrato colectivo y, desde luego, la huelga. Compartimos la opinión de que dichas figuras constituyen la trilogía estructural del derecho Sindical al cual le confieren el carácter de estatuto jurídico homogéneo. Pretendemos afirmar con esto, que para que dicha disciplina exista deben de reconocerse esas figuras, sin trabas ni opciones.

3.- Naturaleza.- Vinculado esencialmente, al derecho del cual estimamos dice Héctor Santos Azuela (22), constituye un sector fundamental, el Derecho Sindical tiene las características de los ordenamientos que integran el contenido, ya clásico, del llamado Derecho Sindical. Es decir, que regula y encausa a los grupos humanos homogéneos.

Esta disciplina tiene por objeto estudiar y regular las experiencias y movilizaciones, no tan solo de los sindicatos, sino de las agrupaciones profesionales de trabajadores, mismas

que son expresión de uno de los más importantes contingentes humanos en la sociedad política.

Para una optimista corriente de opinión, ampliamente compartida, el Derecho Sindical es un ordenamiento protector, dignificador y propulsor de los intereses de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones que con su veta social ha logrado transformar, y habrá de seguirlo haciendo nuestra realidad social. En este sentido, es un valioso instrumento para superar el régimen de injusticia pues alimentado de la savia democrática va fortaleciendo la igualdad, la libertad y justicia social, al lograr unificar y obtener la generalización de las condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva (23) considera, en tal sentido, que el derecho colectivo es un derecho político, toda vez que representa una conquista de un poder social que el proletariado impuso al capital y a su estado represor creando un nuevo orden jurídico.

Ojalá y estos anhelos no se trunquen, en la actualidad frente a los reclamos del sistema que se gesta y que tiende a propiciar la modernización, el progreso industrial y la sociedad del libre cambio.

Sus métodos y estrategias se fundan en el trato individual; el premio al trabajo personal a través de estímulos particulares que desalientan el espíritu de sindicalización; y en la desaparición de contratos colectivos, huelgas y

movilizaciones que obstruyan o desalientan la inversión y la productividad.

Por otra parte, el Estado que se ha convencido de su fracaso como patrón en la empresa privada, se allega, rabiosamente, recursos para su crisis, a través de un sistema fiscal injusto y confiscatorio que sangra constantemente, de manera directa o indirecta, los salarios de los trabajadores.

Ha creado de esta manera, un círculo vicioso que encarece la existencia y violenta la justicia.

Ahora se gana más y se adquiere mucho menos. Los productos acrecen su precio y los impuestos se aumentan, a la par que se contiene la carrera salarial.

El gravamen confuso al impuesto sobre la renta, el IVA (impuesto al valor agregado) que al favorecer al aumento de los precios, beneficia los ingresos del gobierno; el sistema desequilibrado sobre el impuesto predial, amén de aquéllos que gravan los servicios públicos: luz, agua, gas, teléfono, etc., por añadidura, duplicados y hasta triplicados que se encadenan a una larga serie de impuestos indirectos que afectan, muy gravemente, el presupuesto de todos, pero particularmente, el de los necesitados.

Piénsese, al efecto, en los impuestos con que se grava el azúcar y la sal, entre muchos otros conceptos, lo que encarece los precios y aniquila el sustento familiar.

Así, dentro de una política de crisis, de desaliento económico, disfrazada de salarios ricos pero sin poder adquisitivo, y de apoyo al monopolio, el Estado favorece, mediante el liberalismo, los despidos masivos, la carencia de vivienda, la miseria real y la inestabilidad en el empleo, que obviamente dejará sin contenido el soporte humano de los sindicatos.

De no reorientarse el rumbo, en un mundo de miseria, de lucha personal, de egoísmo y aislamiento, en que la especulación florecerá, estableciendo brutales contrastes de clase, la esperanza se aniquilará; dentro de una sociedad pueril y deshumanizada se festinará la muerte del socialismo y la apoteosis del paraíso liberal.

Morirá el sindicalismo y sólo habrá de triunfar el mérito individual y la audacia personal, en un marco de insana competencia y de abierta mezquindad.

Dentro de otra perspectiva y como instrumento de transformación, se afirma que el Derecho Sindical ha operado cambios en las funciones de gestión. dentro de la empresa, permitiendo la ingerencia de los trabajadores, que igualmente, ha actuado en el orden exterior, convertido en un mecanismo de presión para elevar y proteger, a nivel universal los niveles de vida de los trabajadores y consolidar la fuerza de sus organizaciones.



Así, al conseguir el tránsito a las relaciones colectivas de trabajo, elimina el aislamiento, la sumisión y la entrega de los trabajadores a los intereses caprichosos de la empresa. Como estatuto integral, se dice que su función es la de favorecer las reivindicaciones sindicales para suavizar la explotación de los obreros e instaurar en el futuro sin poder precisar ¿cómo?, una sociedad mejor.

El Derecho Sindical suele explicarse como un mecanismo de creación del derecho del trabajo, que confiere a las agrupaciones sindicales, la formación de las leyes de su profesión.

Así ocurre con la negociación profesional y con la huelga, instrumentos autónomos de creación de las normas de trabajo.

Otro tanto sucede con los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, cuando elaboran su régimen estatutario que equivale a la Constitución (formal e interna) de las agrupaciones profesionaes. La doctrina patria explica que nuestro ordenamiento reconoce a la acción y la vida sindicales, como mecanismos para enriquecer los contenidos mínimos recogidos en la ley. Con este criterio se autoriza la revisión periódica e irreversible del contrato colectivo del trabajo, cuyas estipulaciones no se podrán abatir, en perjuicio de los trabajadores.

Al respecto, Juan García Abellán (24) expresa que "no obstante la naturaleza pública del Derecho Sindical, se revela

juntamente porque ella impregna las instituciones del Derecho del Trabajo; porque la finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último".

Por otra parte, y en lo referente al carácter irreductible de los contratos colectivos, como fuentes autónomas del derecho del trabajo, estimo que hoy en día, la realidad no desmiente, pues el sistema y las presiones internacionales que lo condicionan, demuestra de manera cotidiana, que se agudiza, en México, mediante la distorsión de los textos legales por los usos interpretativos en las Juntas o la Jurisprudencia, con el afán, casi siempre, de cubrir los intereses del gran capital.

Han proliferado así en los últimos tiempos. las presiones de consigná y los topes salariales que constantemente perjudican o desvían el actuar autónomo de los tribunales de trabajo, induciendo cambios deplorables en la aplicación de normas laborales.

Sin embargo, con mucho más optimismo, pero dudosa objetividad, una buena corriente de opinión estima que el Derecho Sindical se ha convertido en una expresión civilizada y democrática que tiende a garantizar, tanto a los trabajadores como a sus agrupaciones un régimen de igualdad y de justicia general.

Así como ordenamiento equilibrador de los conflictos entre trabajadores y patrones, con miras a garantizar la justicia social y el bienestar de la colectividad, esta disciplina, opina Néstor de Buen Lozano (25), crea derechos para una y otra clase.

Se agrega, por otra parte, que el Derecho Sindical tiene también la misión de promover de manera permanente, los niveles de vida y de trabajo, a través de la acción y los programas de las agrupaciones obreras profesionales. En esta virtud, mediante el actuar del sindicato, siempre se estará pugnando por el estudio, la defensa y elevación de los intereses y derechos de los trabajadores profesionalmente organizados.

En esta virtud, frente a la política de lucha cotidiana por la elevación de las condiciones de trabajo y la seguridad social, Gino, Giugni (26), considera que los recientes acontecimientos políticos y sindicales, confirman la necesidad de no reducir el estudio de la dinámica normativa a la simple norma jurídica estatal; ni tampoco limitar el análisis de la realidad sindical a las simples relaciones de fuera entre los grupos antagonistas, haciendo a un lado el dato institucional. En una postura similar, se afirma que la formación y la vida del derecho sindical ha dado lugar a un novedoso sistema jurídico. Ha alcanzado así, una especialidad que permite su estudio por separado y un cuerpo de normas peculiares. Se estima, de esta manera, que tal circunstancia ha propiciado la participación de los representantes de los trabajadores y de

los patrones en los organismos oficiales o paraestatales en materia de trabajo o de la seguridad social integrados de manera tripartita y equidistante, con igual número de representantes de cada sector.

Es el caso, por ejemplo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las Comisiones de Salarios Mínimos, o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe precisar ahora, que en contraste con la vocación oficial de saturar de leyes y reglamentos la vida de los sindicatos, a raíz de segunda Posguerra, diferentes países europeos como Italia, Alemania y Francia, omitieron legislar en materia sindical, como una medida de respeto a la plena libertad y jerarquía de las agrupaciones profesionales de trabajadores.

En esta virtud, al conseguirse la rigurosa abstención del Estado en la experiencia sindical, las agrupaciones profesionales pudieron contar con la más completa libertad de constituirse, para actuar, sin cortapisa, tanto dentro de la empresa como en la vida política. Así, como asociación de hecho, los sindicatos, federaciones y confederaciones, luchan ahora por sus reivindicaciones y la construcción de una democracia social renovada, fuera del control y la presión del estado. Se defienden solos frente a las empresas y establecen, espontáneamente, el equilibrio deseado, entre los factores de la producción.

A diferencia de los sindicatos de libertad limitada, que como en México necesitan el registro y por consiguiente, de la autorización de las autoridades del trabajo, en los países donde no hay regulación sindical. las agrupaciones se forman y actúan como asociaciones profesionales no reconocidas, acaso reglamentadas en el derecho civil con tal carácter, pero sin ser controladas en su acción ni reivindicaciones.

La enorme ventaja que reportan para los trabajadores es que no requieren de registro, ni permiten la ingerencia del Estado, que en nuestro país condiciona, manipula y reprime al sindicato, mediante este mecanismo de control.

En el Continente Americano el sistema de libertad sindical absoluta o sin reglamentación legal, solo se da en Uruguay que adoptó esta solución a partir de la experiencia de la segunda Posguerra. Posteriormente, al instaurarse la dictadura, la libertad sindical irrestricta fue desconocida y sujeta a control, reprimiéndose cualquier asomo de movilización profesional, incluyendo obviamente, la huelga.

Actualmente, pese a la severa crisis económica que asfixia a Latinoamérica, y con la reforma tal vez aún convencional y pálida del esplendor democrático, el pueblo uruguayo ha retornado al sistema de la libertad sin ataduras, suprimiendo en materia sindical, toda reglamentación legal.

Se ha regresado a la idea, que indudablemente suscribimos con vehemencia, de que la mejor tutela que se puede dar al

sindicato y a la vida sindical es no regularlos, ni frenar su inercia en la lucha abierta por sus reivindicaciones.

La función represiva y mediatizadora del sindicalismo oficializado del país, bajo la careta de que es el auténtico y más representativo, así como sus inagotables tácticas antisindicales impuestas por el Estado, para sojuzgar los movimientos y las luchas democráticas que hagan peligrar sus intereses, confirman nuestro criterio.

Nuestro ordenamiento sindical dice Héctor Santos Azuela (27), es tan solo un espejismo de justicia, libertad y democracia, que en rigor fortalece y protege la ambición del poder dominante (autoridades, empresarios y transnacionales), seguiremos existiendo, en que la mejor protección que se puede ofrecer a los obreros es evitar la intromisión del Estado y los patronos en su vida sindical, evitando, en primer término, la legislación en materia colectiva.

4.-Fines.- En lo concerniente a sus fines, José Manuel Lastra Lastra (28), considera que la concertación tiene como objeto constante la realización de fases de estabilidad económica, a través de una acción consensual directa hacia la remoción de los fenómenos negativos, tales como la inflación, la recesión, el desempleo y otros conflictos que podrían originarse o derivarse de las causas anteriores y que ocasionarían, quizá, mayor intranquilidad hasta alterar la paz

social. Es necesaria la estabilidad política y económica de un país para que pueda mejorarse la mejoría de sus ciudadanos.

Asimismo, no pensamos que la concertación social sea una panacea que nos sacará de la crisis, sino un instrumento atenuante, que ha servido para mantener por el momento el estado de cosas y ha dado un determinado margen de tiempo al gobierno para búsqueda de soluciones que tampoco serán mágicas que, sin duda, tendrán que ser eficaces, pues habrán de incrementar la producción y el crecimiento en el desarrollo nacional, y esto necesariamente en la mejoría ya urgente, de los niveles de vida del pueblo de México.

Ahora, si la asociación profesional ha nacido por necesidad de mejorar las condiciones de trabajo considera Guillermo Cabanellas (29) que su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para su mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto, el fin esencialmente lícito, es el fin profesional en tanto que los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o secundarios del principal que no es otro que el profesional.

La asociación profesional se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretadas por quienes la integran, sean empresarios u obreros; y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las

relaciones contractuales, individuales o colectivas entre patrones y trabajadores.

Pese a que el antagonismo de clases se ha superado, al menos en apariencia en los Estados colectivistas o Repúblicas populares, la finalidad profesional de los sindicatos persiste e incluso, en tales organizaciones económicas y sociales; y es que la defensa de los intereses profesionales puede ejercerse no solo "otro grupo oponente, sino" del mismo conjunto profesional, por afán de superación o de simple mejoramiento, explotando el principio de unión que da la fuerza y que protege a todos los asociados por igual.

Las asociaciones pueden tener fines idealistas o de lucro y ser egoístas o altruistas. La asociación profesional persigue finalidades egoístas; fines que, además, y como norma son determinados por leyes de fondo en forma expresa. Cualquiera entidad de patrones o trabajadores que se constituya para dar cumplimiento a propósitos distintos de los expresados en la ley, configurará una actividad, pero no una asociación profesional.

Solamente las asociaciones de trabajadores y de patrones constituídas para cumplir los fines establecidos en las leyes sobre asociaciones profesionales.

Tales objetivos, como norma, son el estudio, la defensa y la coordinación de los intereses profesionales. Si se pretenden otros propósitos, no por ello dejará el sindicato profesional



de tener el carácter que la ley le da; pues los primeros son fines esenciales y los demás resultan accesorios.

Por complejidad connatural con toda persona jurídica abstracta los sindicatos es casi imposible que se ciñan a una línea profesional estricta, sin abordar alguna otra finalidad que resulte útil para sus miembros o que fortalezca a la entidad. En forma sintética García Oviedo, Carlos (30) señala la variedad de fines: la defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción.

La ley argentina 14.455, coincidente con la restante legislación hispanoamericana, se limita a establecer, como fin de la asociación profesional, la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores; con lo que se excluyen las actividades comerciales o industriales, sin perjuicio de que puedan constituir cooperativas o de permitir un desdoblamiento de la personalidad.

La mayoría de los autores en cuanto a los fines del Derecho Sindical, consideran que este ordenamiento está orientado a favorecer la tutela, mejoramiento y redención social de los trabajadores a través de la acción y la fuerza de

las agrupaciones profesionales; por lo mismo, debe ser denominada, rigurosamente, Derecho Sindical.

#### IV.- LA ORGANIZACION SINDICAL

La organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien, como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas. De esta suerte ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de su vida comunitaria; situación poco probable, si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase, y ni siquiera de una agrupación profesional, entre los hombres primitivos (31).

De la misma forma, se ha creído vislumbrar algún embrión de las asociaciones sindicales en las agrupaciones de la India de la antigüedad (grupo de agricultores, pastores, navegantes y artesanos, llamados Sreni) y en los organismos corporativos del pueblo judío, durante los tiempos del Rey Salomón (32)..

En México, como forma genérica de la organización profesional, estima Héctor Santos Azuela (33) que nuestro ordenamiento constitucional reconoce expresamente, la libertad y el derecho de asociación profesional de los trabajadores y de

los patrones, según se desprende de lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 desde el texto original de nuestra Carta Política. Al efecto, el poder constituyente de Querétaro previno que "tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". La eficacia del precepto se reduce, por un lado, a un sector limitado del trabajo, como el obrero, sin abarcar otras clases de prestación de servicios.

Por el otro, también se restringe tan solo a los empresarios, que constituyen el único tipo de patrones. Sin embargo, ello se explica, merced a la época en la cual se legisló, ya que fue el primer esfuerzo por reglamentar la experiencia laboral. En este sentido, al paso de poco tiempo, con la evolución de nuestras instituciones, México se inscribe dentro del proceso de universalización del derecho del trabajo que rebasa los marcos restrictos del originario derecho industrial, para comprender en su esfera tutelar a los trabajadores en su más lata expresión de realizadores de servicios en forma subordinada también llamada por cuenta ajena. En el ámbito profesional, se reconoció también la libertad y el derecho de los trabajadores para formar sindicatos o adherirse a los de su preferencia para la defensa y promoción de sus intereses colectivos: profesionales, materiales, culturales y sociales.

Dentro de otro orden de ideas, una buena corriente de opinión estima que como consecuencia de un acuerdo voluntario de los miembros, para constituir, con libertad asociaciones profesionales, estas no pueden ser explicadas como agrupaciones de interés privado y expresión paradigmática del derecho de asociación individual. Antes debe capacitarse, señala Lombardo Toledano (34) en que "el derecho de asociación sindical es un principio basado en las nuevas orientaciones sociales incorporado en el texto constitucional que conserva intactas las teorías del individualismo y del liberalismo político y económico".

Para un prestigiado sector de nuestra dogmática, tal coexistencia se explica en virtud de que los sindicatos en México, se formaron como agrupaciones de facto y con el carácter práctico de cuadros de resistencia, dentro de los marcos del Estado liberal, donde fueron tolerados al amparo del derecho de asociación en general, reconocido en el artículo noveno de la Constitución Política del 5 de febrero de 1857.

Tras la etapa de la Revolución, en 1910, y con la promulgación de la Constitución de 1917, el derecho de asociación profesional, reconocido en los términos antes mencionados, surgió como una figura nueva que respondió a los reclamos de la vida sindical. Luego, y como respuesta a la realidad del movimiento obrero organizado, muy poco tiene que ver con la garantía genérica o política de asociación, derecho individual y subjetivo público, del gobernado.

Figura paradigmática del fenómeno social contemporáneo, la asociación profesional suele ser explicada, en principio, como el derecho de coalición obrera unificada para la defensa y promoción de sus condiciones económicas de vida y de trabajo. Concepto polivalente, es conducente apuntar que en la actual dogmática se le analiza, fundamentalmente, desde dos enfoques: en cuanto a expresión de la filosofía política, que propende a transformar el orden jurídico estatal, y como figura o institución reglamentada dentro de un sistema de derecho, y orientada a la preservación del equilibrio y el orden. El más relevante sector de la doctrina patria con frecuencia ha vinculado, cuando no confundido o fusionado, el derecho de asociación profesional con aquel genérico de asociación política, del que a nuestro juicio afirma Héctor Santos Azuela (35) se distingue de manera radical. Sin embargo, estrechamente ligado a la escuela alemana de la República de Weimar, Mario de la Cueva (36) considera que si bien diferente al derecho general de asociación, el derecho de asociación sindical (que venimos tratando como profesional) es una aplicación y una especie de aquél. Por lo consiguiente, el derecho de asociación representa su género, aunque se hayan producido por circunstancias históricas distintas y de acuerdo a fines diferentes, hábida cuenta que ambos tienen como fundamento la naturaleza social del hombre.

Por nuestra parte, estimamos que brotada de la movilización y la lucha obrera organizada, desde los marcos

reglamento interior de trabajo. Nuestra afirmación federativa de la circunstancia de que si por esa faltas puede responsabilizarse al patrón, administrativamente, mediante multas impuestas por las autoridades laborales, e inclusive, civil y penalmente, con mayor razón puede exigírsele el cumplimiento cabal del contrato colectivo y en su caso, el del propio reglamento.

Comúnmente la forma de presión utilizada por los trabajadores o sus agrupaciones sindicales para obligar al patrón a cumplir con el contrato colectivo y con el reglamento interior que nos ocupa, es el uso de la huelga. Este tipo de propuestas no parecen atrevidas frente a los excesos patronales más comunes como son los fraudes al salario, la intimidación y hasta las lesiones sobre los trabajadores inconformes o beligerantes, además de los despidos injustificados y masivos. Lamentablemente, la resignación y conformidad de nuestros sindicatos no ha tenido la osadía ya no solo de responder con la huelga, sino de exigir, siquiera, por parte de los patronos que violan el reglamento, indemnizaciones a favor de quienes resulten afectados por las consecuencias de sus actos. Igualmente, nada se ha exigido para impedir decisiones ligeras o ruinosas de parte del empresario, cuando pongan en predicamento la estabilidad y el interés de la empresa y de los trabajadores.

Estimamos, en fin, que el reglamento interior de trabajo, más que una institución antagónica del pacto sindical, es una

de las figuras del llamado elemento obligatorio del contrato colectivo, que establece las obligaciones recíprocamente obligatorias para los patrones y trabajadores, con respecto al desarrollo de las actividades laborales en la empresa o establecimiento.

Dentro de este marco de dualidades recíprocas, se sostiene que frente a la huelga, los patrones cuentan con el paro. Este supuesto, no pensamos que se trate de figuras intervencionales, pues el paro ha dejado de ser considerado como la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por los patrones, para la defensa de sus intereses, tal y como ocurre con la huelga.

Dentro de nuestro sistema el paro ha quedado reducido a un procedimiento técnico, reconocido únicamente, en la fracción XIX del apartado A) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, válido tan sólo para resolver algunos conflictos colectivos de naturaleza económica, en los casos de exceso de producción en las empresas y de contracción de los mercados.

No es por consiguiente, la contrapartida del patrón ante la huelga, para defender y promover sus intereses mediante la suspensión de las labores o el cierre provisional del centro respectivo de trabajo.

Mattia Persiani (20) señala que los contenidos del Derecho Sindical acusan un cambio notable debido a la flexibilización

de las relaciones de trabajo y a la necesaria participación del sindicato en la gestión pública de la economía.

Para la doctrina clásica, el Derecho Sindical se subdivide en el estudio del sindicato y del contrato colectivo del trabajo. Comúnmente se excluye la huelga, pues se considera que la misma forma parte de los conflictos colectivos del trabajo que se ubican y son estudiados dentro del derecho procesal. Así lo creyó el legislador en 1980, al reglamentarla como un procedimiento, con funestos resultados para el movimiento obrero. Ello fue un gran desatino pues histórica y jurídicamente la huelga es un derecho sustantivo de los trabajadores, al igual que el sindicato y la negociación profesional.

Es más que un procedimiento, la expresión más importante de la acción directa y concertada del trabajo.

Frecuentemente se ha dicho que la huelga no es un fin en sí misma, por lo que es necesario limitarla; pero al convertirla en un procedimiento la han desnaturalizado, llegando al absurdo de que hay que pedir permiso para utilizarla legalmente. Así, los trabajadores ya no son los que deciden la suspensión del trabajo para conseguir la autodefensa y mejora de sus intereses.

Por otra parte, es muy claro que la huelga está ligada a la vida y futuro de los sindicatos, así como a las importantes



plataformas político-sociales de las grandes centrales obreras, a nivel interno e internacional.

De todo lo dicho, por su carácter de derecho irrestricto de autopromoción y autodefensa profesional obrera frente a los patrones y el Estado, la huelga es una figura importante del Derecho Sindical, en el cual debe tratarse.

Con mayor sentido práctico Mario de la Cueva (21) elaboró su teoría piramidal del derecho colectivo del trabajo, al cual representa como un triángulo equilátero cuyos ángulos están formados, respectivamente, por el sindicato (derecho de sindicación), el contrato colectivo y, desde luego, la huelga. Compartimos la opinión de que dichas figuras constituyen la trilogía estructural del derecho Sindical al cual le confieren el carácter de estatuto jurídico homogéneo. Pretendemos afirmar con esto, que para que dicha disciplina exista deben de reconocerse esas figuras, sin trabas ni opciones.

3.- Naturaleza.- Vinculado esencialmente, al derecho del cual estimamos dice Héctor Santos Azuela (22), constituye un sector fundamental, el Derecho Sindical tiene las características de los ordenamientos que integran el contenido, ya clásico, del llamado Derecho Sindical. Es decir, que regula y encausa a los grupos humanos homogéneos.

Esta disciplina tiene por objeto estudiar y regular las experiencias y movilizaciones, no tan solo de los sindicatos, sino de las agrupaciones profesionales de trabajadores, mismas

que son expresión de uno de los más importantes contingentes humanos en la sociedad política.

Para una optimista corriente de opinión, ampliamente compartida, el Derecho Sindical es un ordenamiento protector, dignificador y propulsor de los intereses de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones que con su veta social ha logrado transformar, y habrá de seguirlo haciendo nuestra realidad social. En este sentido, es un valioso instrumento para superar el régimen de injusticia pues alimentado de la savia democrática va fortaleciendo la igualdad, la libertad y justicia social, al lograr unificar y obtener la generalización de las condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva (23) considera, en tal sentido, que el derecho colectivo es un derecho político, toda vez que representa una conquista de un poder social que el proletariado impuso al capital y a su estado represor creando un nuevo orden jurídico.

Ojalá y estos anhelos no se trunquen, en la actualidad frente a los reclamos del sistema que se gesta y que tiende a propiciar la modernización, el progreso industrial y la sociedad del libre cambio.

Sus métodos y estrategias se fundan en el trato individual; el premio al trabajo personal a través de estímulos particulares que desalientan el espíritu de sindicalización; y en la desaparición de contratos colectivos, huelgas y

movilizaciones que obstruyan o desalientan la inversión y la productividad.

Por otra parte, el Estado que se ha convencido de su fracaso como patrón en la empresa privada, se allega, rabiosamente, recursos para su crisis, a través de un sistema fiscal injusto y confiscatorio que sangra constantemente, de manera directa o indirecta, los salarios de los trabajadores.

Ha creado de esta manera, un círculo vicioso que encarece la existencia y violenta la justicia.

Ahora se gana más y se adquiere mucho menos. Los productos acrecen su precio y los impuestos se aumentan, a la par que se contiene la carrera salarial.

El gravamen confuso al impuesto sobre la renta, el IVA (impuesto al valor agregado) que al favorecer al aumento de los precios, beneficia los ingresos del gobierno; el sistema desequilibrado sobre el impuesto predial, amén de aquéllos que gravan los servicios públicos: luz, agua, gas, teléfono, etc., por añadidura, duplicados y hasta triplicados que se encadenan a una larga serie de impuestos indirectos que afectan, muy gravemente, el presupuesto de todos, pero particularmente, el de los necesitados.

Piénsese, al efecto, en los impuestos con que se grava el azúcar y la sal, entre muchos otros conceptos, lo que encarece los precios y aniquila el sustento familiar.

Así, dentro de una política de crisis, de desaliento económico, disfrazada de salarios ricos pero sin poder adquisitivo, y de apoyo al monopolio, el Estado favorece, mediante el liberalismo, los despidos masivos, la carencia de vivienda, la miseria real y la inestabilidad en el empleo, que obviamente dejará sin contenido el soporte humano de los sindicatos.

De no reorientarse el rumbo, en un mundo de miseria, de lucha personal, de egoísmo y aislamiento, en que la especulación florecerá, estableciendo brutales contrastes de clase, la esperanza se aniquilará; dentro de una sociedad pueril y deshumanizada se festinará la muerte del socialismo y la apoteosis del paraíso liberal.

Morirá el sindicalismo y sólo habrá de triunfar el mérito individual y la audacia personal, en un marco de insana competencia y de abierta mezquindad.

Dentro de otra perspectiva y como instrumento de transformación, se afirma que el Derecho Sindical ha operado cambios en las funciones de gestión. dentro de la empresa, permitiendo la ingerencia de los trabajadores, que igualmente, ha actuado en el orden exterior, convertido en un mecanismo de presión para elevar y proteger, a nivel universal los niveles de vida de los trabajadores y consolidar la fuerza de sus organizaciones.

Así, al conseguir el tránsito a las relaciones colectivas de trabajo, elimina el aislamiento, la sumisión y la entrega de los trabajadores a los intereses caprichosos de la empresa. Como estatuto integral, se dice que su función es la de favorecer las reivindicaciones sindicales para suavizar la explotación de los obreros e instaurar en el futuro sin poder precisar ¿cómo?, una sociedad mejor.

El Derecho Sindical suele explicarse como un mecanismo de creación del derecho del trabajo, que confiere a las agrupaciones sindicales, la formación de las leyes de su profesión.

Así ocurre con la negociación profesional y con la huelga, instrumentos autónomos de creación de las normas de trabajo.

Otro tanto sucede con los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, cuando elaboran su régimen estatutario que equivale a la Constitución (formal e interna) de las agrupaciones profesionales. La doctrina patria explica que nuestro ordenamiento reconoce a la acción y la vida sindicales, como mecanismos para enriquecer los contenidos mínimos recogidos en la ley. Con este criterio se autoriza la revisión periódica e irreversible del contrato colectivo del trabajo, cuyas estipulaciones no se podrán abatir, en perjuicio de los trabajadores.

Al respecto, Juan García Abellán (24) expresa que "no obstante la naturaleza pública del Derecho Sindical, se revela

juntamente porque ella impregna las instituciones del Derecho del Trabajo; porque la finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último".

Por otra parte, y en lo referente al carácter irreductible de los contratos colectivos, como fuentes autónomas del derecho del trabajo, estimo que hoy en día, la realidad no desmiente, pues el sistema y las presiones internacionales que lo condicionan, demuestra de manera cotidiana, que se agudiza, en México, mediante la distorsión de los textos legales por los usos interpretativos en las Juntas o la Jurisprudencia, con el afán, casi siempre, de cubrir los intereses del gran capital.

Han proliferado así en los últimos tiempos. las presiones de consigná y los topes salariales que constantemente perjudican o desvían el actuar autónomo de los tribunales de trabajo, induciendo cambios deplorables en la aplicación de normas laborales.

Sin embargo, con mucho más optimismo, pero dudosa objetividad, una buena corriente de opinión estima que el Derecho Sindical se ha convertido en una expresión civilizada y democrática que tiende a garantizar, tanto a los trabajadores como a sus agrupaciones un régimen de igualdad y de justicia general.

Así como ordenamiento equilibrador de los conflictos entre trabajadores y patrones, con miras a garantizar la justicia social y el bienestar de la colectividad, esta disciplina, opina Néstor de Buen Lozano (25), crea derechos para una y otra clase.

Se agrega, por otra parte, que el Derecho Sindical tiene también la misión de promover de manera permanente, los niveles de vida y de trabajo, a través de la acción y los programas de las agrupaciones obreras profesionales. En esta virtud, mediante el actuar del sindicato, siempre se estará pugnando por el estudio, la defensa y elevación de los intereses y derechos de los trabajadores profesionalmente organizados.

En esta virtud, frente a la política de lucha cotidiana por la elevación de las condiciones de trabajo y la seguridad social, Gino, Giugni (26), considera que los recientes acontecimientos políticos y sindicales, confirman la necesidad de no reducir el estudio de la dinámica normativa a la simple norma jurídica estatal; ni tampoco limitar el análisis de la realidad sindical a las simples relaciones de fuera entre los grupos antagonistas, haciendo a un lado el dato institucional. En una postura similar, se afirma que la formación y la vida del derecho sindical ha dado lugar a un novedoso sistema jurídico. Ha alcanzado así, una especialidad que permite su estudio por separado y un cuerpo de normas peculiares. Se estima, de esta manera, que tal circunstancia ha propiciado la participación de los representantes de los trabajadores y de

los patrones en los organismos oficiales o paraestatales en materia de trabajo o de la seguridad social integrados de manera tripartita y equidistante, con igual número de representantes de cada sector.

Es el caso, por ejemplo, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las Comisiones de Salarios Mínimos, o del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cabe precisar ahora, que en contraste con la vocación oficial de saturar de leyes y reglamentos la vida de los sindicatos, a raíz de segunda Posguerra, diferentes países europeos como Italia, Alemania y Francia, omitieron legislar en materia sindical, como una medida de respeto a la plena libertad y jerarquía de las agrupaciones profesionales de trabajadores.

En esta virtud, al conseguirse la rigurosa abstención del Estado en la experiencia sindical, las agrupaciones profesionales pudieron contar con la más completa libertad de constituirse, para actuar, sin cortapisa, tanto dentro de la empresa como en la vida política. Así, como asociación de hecho, los sindicatos, federaciones y confederaciones, luchan ahora por sus reivindicaciones y la construcción de una democracia social renovada, fuera del control y la presión del estado. Se defienden solos frente a las empresas y establecen, espontáneamente, el equilibrio deseado, entre los factores de la producción.



A diferencia de los sindicatos de libertad limitada, que como en México necesitan el registro y por consiguiente, de la autorización de las autoridades del trabajo, en los países donde no hay regulación sindical. las agrupaciones se forman y actúan como asociaciones profesionales no reconocidas, acaso reglamentadas en el derecho civil con tal carácter, pero sin ser controladas en su acción ni reivindicaciones.

La enorme ventaja que reportan para los trabajadores es que no requieren de registro, ni permiten la ingerencia del Estado, que en nuestro país condiciona, manipula y reprime al sindicato, mediante este mecanismo de control.

En el Continente Americano el sistema de libertad sindical absoluta o sin reglamentación legal, solo se da en Uruguay que adoptó esta solución a partir de la experiencia de la segunda Posguerra. Posteriormente, al instaurarse la dictadura, la libertad sindical irrestricta fue desconocida y sujeta a control, reprimiéndose cualquier asomo de movilización profesional, incluyendo obviamente, la huelga.

Actualmente, pese a la severa crisis económica que asfixia a Latinoamérica, y con la reforma tal vez aún convencional y pálida del esplendor democrático, el pueblo uruguayo ha retornado al sistema de la libertad sin ataduras, suprimiendo en materia sindical, toda reglamentación legal.

Se ha regresado a la idea, que indudablemente suscribimos con vehemencia, de que la mejor tutela que se puede dar al

Figura paradigmática del fenómeno social contemporáneo, la asociación profesional suele ser explicada, en principio, como el derecho de coalición obrera unificada para la defensa y promoción de sus condiciones económicas de vida y de trabajo. Concepto polivalente, es conducente apuntar que en la actual dogmática se le analiza, fundamentalmente, desde dos enfoques: en cuanto a expresión de la filosofía política, que propende a transformar el orden jurídico estatal, y como figura o institución reglamentada dentro de un sistema de derecho, y orientada a la preservación del equilibrio y el orden. El más relevante sector de la doctrina patria con frecuencia ha vinculado, cuando no confundido o fusionado, el derecho de asociación profesional con aquel genérico de asociación política, del que a nuestro juicio afirma Héctor Santos Azuela (35) se distingue de manera radical. Sin embargo, estrechamente ligado a la escuela alemana de la República de Weimar, Mario de la Cueva (36) considera que si bien diferente al derecho general de asociación, el derecho de asociación sindical (que venimos tratando como profesional) es una aplicación y una especie de aquél. Por lo consiguiente, el derecho de asociación representa su género, aunque se hayan producido por circunstancias históricas distintas y de acuerdo a fines diferentes, hábida cuenta que ambos tienen como fundamento la naturaleza social del hombre.

Por nuestra parte, estimamos que brotada de la movilización y la lucha obrera organizada, desde los marcos

político-sociales del sindicalismo decimonónico, la asociación profesional o sindical en nuestros días constituye el género dentro del cual pueden incluirse las más variadas expresiones de la agrupación laboral articulada que comprende desde la coalición al sindicato, la federación, la confederación, la liga, la unión, el comité o el congreso.

Bien pueden también incluirse los colegios de profesionales a los que refiere Néstor de Buen Lozano (37) como ajenos al problema laboral y la que a nuestro juicio son agrupaciones de ayuda solidaria material, intelectual y hasta académica, entre miembros que comparten un juicio, arte o profesión común. Vale entonces a decir, que existen y pueden darse tantas formas de organización profesional como lo reclamen la libertad y experiencias sindicales de los grupos de interés.

Por sus peculiaridades y particulares contenidos, el derecho de asociación profesional se regula como una figura típica del derecho sindical, disciplina original y diversa del sistema de derecho público que en todo caso se integra a las disciplinas que conforman el llamado derecho social. De aquí desprendemos que esta figura forma parte de los derechos privativos de la comunidad obrera organizada; que tiene carácter colectivo, y que cuenta con principios, estructura y fines propios, que la diferencian de los derechos subjetivos públicos.

Como derecho irrestricto del trabajador para defenderse y promover sus intereses tal tipo de asociación reviste una dimensión individual, más presupone, sin duda, su actuar y presencia asimilados a la comunidad profesional.

Se define, entonces, como una figura novedosa, tutelar, de una persona jurídica, igualmente original, como lo es la agrupación sindical, que no guarda relación alguna con la naturaleza, objetos y funciones del sujeto titular del derecho genérico de asociación, el individuo en lo particular.

Por lo consiguiente, al contrastar su sentido, el derecho de asociación reporta una potestad de cualquier gobernado, en tanto que el de asociación profesional, es un derecho exclusivo de la coalición obrera, transitoria o permanente. Asumimos, calculadamente este criterio, pues consideramos que el derecho de sindicación no se puede conferir a los patronos, sin que se incurra en el riesgo de habilitar y dar juego a figuras anticonstitucionales.

Por lo pronto, dejamos sentado, que en virtud de la irrenunciabilidad y el impedimento de abatir los derechos de los trabajadores, según se desprende de la fracción XXVII, incisos g y h, del apartado A) del artículo 123 de la Constitución, no puede tener efecto, ni por consiguiente, sentido social, ni justicia, ni razón, el derecho de sindicación de los patronos para defender, estudiar y promover sus intereses (ganancias y utilidades) en detrimento directo de

los niveles de vida y beneficios de los trabajadores. No es válido, matizar, que la defensa gremial de las empresas apunten a los excesos del Estado, pues las leyes de la economía nos dictan que el interés material de los patronos juega en relación directa con el de la población trabajadora, a la que invariablemente explotan. En esta virtud, ante el reconocimiento constitucional y legal de la libertad de los patronos para crear y promover agrupaciones sindicales, confrontamos los derechos de los trabajadores, también consagrados en la Constitución Federal y en las leyes ordinarias, a la irrenunciabilidad e irreductibilidad de sus prerrogativas y potestades de carácter laboral.

Habremos de reiterar, que como derecho del trabajo, la asociación profesional cuenta con una especialidad determinada desde el momento que atiende la problemática original y específica de la vida sindical. Al efecto, resulta irrelevante el hecho de que el siglo pasado la vida del sindicato haya sido tolerada al amparo del derecho subjetivo público de asociación, pues ello no corrobora que esa sea, de manera fatal, la naturaleza que distingue a la asociación profesional. Ni formal, ni materialmente corresponde a los esquemas o principios que sustentan la garantía individual de asociación.

A juicio de Mario de la Cueva (38) "en tanto que la libertad de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase frente a otra una protección contra determinados

poderes sociales". En este sentido, volvemos a continuar que la asociación profesional es diversa de las garantías individuales, por lo que se reglamenta fuera de su cuerpo de principios, en un título especial el del artículo 123 constitucional, dentro del contexto expreso de los derechos de los trabajadores, y en todo caso, en el ámbito de las garantías sociales. Así, y como manifestación de esta figura, la libertad sindical se contempla en dos sentidos: como derecho privativo de los trabajadores, en función de su interés particular, y como potestad del sindicato dentro de una dimensión social.

De nueva cuenta, y como expresión cabal de la asociación profesional, la libertad sindical de cada trabajador o de las agrupaciones proletarias no guardan contacto alguno con el derecho constitucional de asociación. No nos cabe, pues, la duda, de que la asociación profesional es una figura típica del derecho sindical, surgida en su problemática con vinculaciones, acaso tangenciales, con los derechos de reunión o genérico de asociación.

Por lo consiguiente, encuadra dentro del marco de estudio de una disciplina autónoma, con independencia científica y didáctica, el derecho del trabajo (y en la especie el sindical), dentro de cuyos principios se debe explicar.

La coalición estimada, comúnmente, como la forma primaria y más elemental de la asociación profesional, la coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para

remediar su explotación confrontar los excesos de la sociedad y el estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.

Al presuponer a la agrupación obrera como un sujeto esencial, la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados. Contempla con frecuencia de manera despectiva, como una agrupación secundaria y aleatoria, histórica y políticamente, la coalición representa el más importante antecedente político y cultural del derecho sindical que nos ocupa.

Expresión sugestiva de la asociación profesional, como acto plúrimo de voluntades, las de los miembros que la componen. Mario de la Cueva (39) comparte la idea de que, a diferencia de la asociación profesional, la coalición tiene un necesario carácter temporal y que sus efectos cesan, satisfecho el interés que le dio origen o corroborada la inutilidad de la movilización.

Nada más ajeno a la verdad pues es absurdo pensar que los trabajadores arriesguen sus seguridad en el empleo e, incluso, su propia integridad, cuando ante la lucha por alguna

reivindicación profesional que les lleve a enfrentar a la empresa y en múltiples ocasiones al Estado, se agrupen tan solo, de manera improvisada y eventual. Por otra parte, y sobre todo dentro de nuestro, la coalición es una fórmula de agrupación profesional no registrada que permite evitar el control administrativo y policiaco de las autoridades, en aras de una libertad sindical efectiva y verdadera.

Por lo siguiente, su importancia y su pretensión de permanencia, cuando las mismas se forman, son un objetivo primordial. Mediante un criterio a priori, se sostiene, (40) sin embargo, que la coalición cuenta, indefectiblemente, con una pasajera durabilidad, que solo en algunos casos puede derivar a las formaciones permanentes.

Es conveniente acotar que dicha figura puede crearse con un fin perentorio y concreto, pero nada impide que sin registrarse, adquiere un carácter complejo y dilatado en el tiempo, que puede llegar a ser, inclusive, indefinido.

Cabe dejar muy bien claro, que regularmente, como agrupaciones sindicales que existen de facto, y actualmente representan valiosas expectativas para la lucha espontánea y la resistencia, sin control legal, las coaliciones, como los sindicatos, constituyen, para la dogmática, especies bien definidas de la asociación profesional. Como buen lo precisa De Buen (41) utilizados como sinónimos la asociación profesional y



el sindicato, así como para el caso, la coalición operaria, son figuras diferentes.

Afirma Santos Azuela (42), que de frente al terreno de los hechos, en su propia experiencia, importantes sectores profesionales como los trabajadores universitarios, en épocas recientes, acudieron a las coaliciones para dar cauce a sus luchas y preservar y elevar sus derechos colectivos.

Luego, como agrupación de facto el primer sindicato de trabajadores de la UNAM, técnicamente agrupado como una sencilla coalición adquirió fuerza numérica y a la vez cualitativa, merced a la cual no solo hizo reconocer su existencia, sino que llegó a imponer importantes reivindicaciones como la negociación profesional de sus condiciones generales de trabajo, tradicionalmente contemplada como una prerrogativa privativa de los sindicatos registrados. Dentro de tal orden de ideas no es válido sostener que no contaba con la suficiente consistencia numérica y estratégica para preservar su permanencia y ensanchar sus plataformas reivindicatorias.

Algún sector de la dogmática jurídica estima que la importancia de la coalición es equiparable a la libertad de reunión con respecto al derecho genérico de asociación.

Dentro del ordenamiento patrio se reconoce de manera expresa la libertad de coaligarse, como una potestad de carácter constitucional que corresponde, idénticamente, a los

patrones y a los trabajadores (artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo).

De la misma suerte, el legislador la define como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo).

Inferimos, pues, con claridad, que formalmente nuestro ordenamiento reconoce esta figura, como libertad y, a la par, como derecho.

La definición de ley nos permite advertir un vasto espacio para la movilización profesional, a través de esta vía, con apoyo en la premisa de que no fija limitaciones importantes a la formación y vida de la coalición. Más contemplada en conjunto, dentro del sistema actual, regimentero de la experiencia sindical, la esperanza de amplitud, es tan solo un espejismo.

Numerosas limitaciones en la legislación y en la jurisprudencia, vinculadas a las medidas políticas de represión coyuntural, pretenden confinar la coalición a una hermética inmovilidad fundada en su insostenible perentoriedad.

Así, y con franco desapego a los dictados y alcances de la libre organización profesional, el legislador restringe el alcance de las coaliciones a la mera defensa temporal de los

intereses colectivos, descalificándolas para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional.

Medítese, sin embargo, en que por su independencia y por su vínculo con el actuar espontáneo de sus miembros, las coaliciones revisten la expectativa de lucha fecunda para confrontar la explotación, conseguir imponer presencia, y con reales opciones de defensa, lograr la autopromoción.

Claro, que durante los años del liberalismo en México, el sindicato, en el esfuerzo decimonónico por conquistar la agrupación profesional obrera, el derecho de sindicación como ya quedó apuntado, se toleró por el gobierno, arropado bajo las figuras de la libertad de asociación política y de reunión, recogidas dentro de las garantías individuales, por la Constitución Federal de 1857.

La promulgación de nuestra Constitución Política del 5 de febrero de 1917, y la inclusión del sindicato como un derecho fundamental de los trabajadores, reportaron, como consecuencia, su reconocimiento obligatorio por parte de los patrones y la consiguiente legitimación de la actividad profesional. Se consiguió, de esta suerte, para una importante corriente de opinión, la conexión substancial entre las libertades de asociación y sindical.

Constituido como el auténtico eje del moderno derecho de asociación profesional y que representa dentro de nuestro sistema, estructura nodal de las organizaciones cupulares

(Federaciones y Confederaciones), el término sindicato nos explica Castorena (43), lo acuñó por vez primera Tolaín en 1863, y lo asimiló, poco tiempo después, en 1866, una asociación de zapateros en Francia.

La voz deriva del griego "Sin" que es equivalente a con, y de "dyké", justicia.

En su acepción lata, como la expresión más acabada de la organización profesional el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patrones, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar, en forma concomitante, la justicia social.

Se le considera, entonces como un organismo libre formado con independencia del Estado y, por lo común, autónomo de cualquier otro grupo o cuerpo social. Es criterio generalizado que los sindicatos agrupan y se conforman con personas de una condición profesional común, que pretenden con la acción unificada, la defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.

En cuanto elemento esencial del mundo industrializado, el legislador en México define al sindicato como "la asociación temporal de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Arranca dicho concepto, como ya se ha señalado, del conocimiento constitucional de los sujetos individuales del derecho del trabajo para coaligarse en defensa de sus intereses, a través de las modalidades de la asociación profesional, de acuerdo con los términos y alcances de la fracción XVI del artículo 123 originario.

Nuestro sistema jurídico se inscribe dentro de la corriente que explica al sindicato como un sujeto colectivo u organización profesional, que representa y promueve los intereses de sus afiliados. Al efecto constituye un centro de imputación de derechos y responsabilidades, con patrimonio y funciones peculiares que lo significa como una persona jurídica (44). El Dr. Héctor Santos Azuela dice (45) con respecto a su naturaleza jurídica, los criterios más relevantes oscilan, entre quienes lo manejan, como una figura de derecho público propendiente a tutelar y mejorar, de manera permanente, el interés colectivo de sus miembros; o bien quienes a través de tal enfoque, ensanchar sus beneficios a toda la comunidad profesional involucrada en su esfera de acción, así, también, encontramos actores que consideran que es el sindicato un instrumento de lucha al servicio del proletariado para conseguir sus mejoras económicas y construir, en el futuro, una sociedad sin clases.

Puede, entonces, agregarse que merced a una peculiar dinámica, el desarrollo histórico del sindicato obrero ha reflejado, en los momentos actuales, una incuestionable

mutación en el proceso que corre de su carácter originario de asociaciones privadas hacia su conformación moderna de naturaleza pública, o como sostiene la dogmática predominante, reivindicado y de derecho social. En este sentido, se estima que los sindicatos de trabajadores se levantaron de entre los escombros del individualismo decimonónico para convertirse en un derecho de clase, que en el marco del ordenamiento sindical contemporáneo favorezca el equilibrio entre los factores de la producción y a futuro corone y redima al proletariado universal. En una postura más objetiva y prudente, otro sector doctrinal asume solo el criterio de que el sindicato encuentra dentro del Derecho Sindical el cauce jurídico, institucional y operativo para dirimir el contraste de clases.

Casi en tono de apoteosis, la dogmática oficial pregona que en la parte social de la constitución se establecieron las bases para el desarrollo posterior y la protección de los trabajadores, integrados como uno de los principales grupos humanos homogéneos. Que promulgada la Constitución de 1917, y para completar el régimen de tutela y dignificación de los obreros, clase vulnerable y desorganizada aún, frente al utilitarismo de la empresa, se expidieron en todos los Estados de la República, dentro de un proceso cuasimultáneo y controlado por la Federación, las diversas leyes locales del trabajo, que siguiendo el esquema modelo de la legislación veracruzana, reconocieron y reglamentaron, con detalle la

libertad y el derecho de organización profesional, a partir de la premisa de la vida y autonomía funcional del sindicato.

Durante casi diez años y con graves contradicciones entre los criterios adoptados por los legisladores locales y los de los órganos jurisdiccionales, el sistema derivó hacia la unificación de los marcos normativos que confluyó en la creación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

En una de sus partes principales se reconoce, y regula, la libertad sindical, atenuada convenientemente, con el claro propósito de autorizar la intervención del Estado en la formación y funcionamiento autónomo del sindicato, a través del procedimiento del registro, fundamentalmente.

Así, con la personalidad jurídica y las necesidades limitantes a la autonomía sindical, como pivotes, nuestro ordenamiento incluye todo un cuerpo normativo que constriñe el actuar del sindicato en función del control y el monopolio del totalitarismo sindical.

Con su acervo de formas y de tácticas antisindicales el sistema corrompe la vida de las agrupaciones profesionales impidiendo la experiencia democrática. Dese hace ya varios años, y ante la inminencia del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, se ha acentuado el freno y control del sindicalismo independiente, sometido y marginado, a través de las autoridades o del sindicalismo burocrático, particularmente cuando no se pliega a las plataformas y consignas implantadas

en las grandes centrales coptadas: CTM (Confederación de Trabajadores de México), CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), CGT (Confederación General de Trabajadores) y el Congreso del Trabajo.

Como plataforma descriptiva que después habrá de profundizarse al estudiar el capítulo sobre el ordenamiento internacional en la materia, señálese que el principio in favor prestatoris, adoptado por nuestro sistema (artículo 133 de la Constitución, en relación con el Sexto de la Ley Federal del Trabajo), previene y ordena la aplicación preferente de los convenios internacionales ratificados por el gobierno en los términos y requisitos de la Ley, en todo cuanto reporte beneficios para los trabajadores o sus organizaciones.

En esta virtud, es obligatorio el convenio internacional No. 87, sobre libertad sindical, precisamente, en la proporción en que supere los mínimos normativos comprendidos en la Constitución y en las demás normas laborales que resulten aplicables y eficaces para tal efecto. De manera insólita y muchas veces por ignorancia de los defensores del trabajo, las autoridades laborales no atienden este convenio que, desde 1950, pasó a formar parte de nuestro derecho positivo.

Por cuanto concierne a la experiencia cotidiana, son ya generalizadas las trampas patronales, toleradas por nuestro sistema sin asomo alguno de sanción o de remedio, consistentes en tratar de dividir y, en su caso, de comprobar y corromper,



ya a los miembros o a los dirigentes de los sindicatos, para que abandonen su postura independiente o vendan los movimientos. De no ser ello posible, presionar al extremo de desprestigiarlos, intimidarlos o intentar, a toda costa, despedirlos del trabajo.

Frente al paso de las compañías transnacionales y la política de entrega al imperialismo, fundamentalmente estadounidense, se han puesto de moda las estrategias del dirigismo vertical por parte del Estado y de la concertación social. Así, a través de pactos oficiales de ignominia, al margen y en contra de la acción y presencia sindical, los gobiernos precipitan al proletariado hacia la renuncia de derechos y el abatimiento salarial que se enmarca en una aparente economía de emergencia, y que suele manejarse como flexibilización de las relaciones laborales.

Dentro de una tensión angustiosa de fuerzas, como válida aspiración proletaria, en el movimiento obrero democrático, se apuntan visos de vincular el desarrollo de los sindicatos a la vida de los campesinos para conformar un frente orientado a defender y promover los intereses colectivos, fuera del control vertical del Estado, cual confrontación de resistencia en la lucha de clases.

En nuestro tiempo, el sindicalismo como estrategia y táctica de movimiento obrero organizado, parte del principio de que el sindicato, en virtud de su carácter de persona

colectiva, supone una generosa libertad y existencia democrática.

Por lo mismo, los sistemas de avanzada reconocen, con la perspectiva de una pretensión universal, la garantía de libertad incuestionable con que deben de contar las organizaciones sindicales tanto frente a los patrones, como a las autoridades y las diferentes asociaciones profesionales.

Derecho fundamental de la coalición obrera y realización de la lucha solidaria del trabajo organizado desde la sociedad industrial del liberalismo del siglo XIX, la libertad sindical se desdobra en diversos aspectos: en su sentido individual y colectivo, así como en aquél, positivo y negativo. Es decir, como punto de arranque, en cuanto derecho del trabajador en lo particular, y como prerrogativa de la organización profesional en cuanto sujeto plúrimo, persona jurídica, diferente de sus agremiados.

Mediante la combinación de estos criterios, la libertad sindical puede estudiarse dentro del siguiente encuadramiento: desde su perspectiva individual, en sentido positivo, como la potestad incontrastable del trabajador para constituir, con otros, la organización sindical que tutele y promueva tanto sus intereses particulares como los colectivos o profesionales a los cuales se adhieren los primeros, en forma integral. Igualmente como el derecho de todo trabajador para afiliarse al

sindicato constituido que, a su juicio, mejor responda a la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

En sentido negativo, como la completa facultad de cualquier trabajador para no adherirse a ningún sindicato, ni sufrir, como consecuencia de ello, presión a su libre determinación, discriminación profesional o menoscabo a su patrimonio o condición. Asimismo, deberá entenderse en este aspecto, como la libertad del trabajador para separarse, en cualquier tiempo, de la agrupación sindical a la cual se hubiere incorporado, con la certeza legal de que habrán de tenerse por no puestas las disposiciones, cláusulas o estipulaciones en contrario.

Dentro de su perspectiva plúrima o profesional, la libertad colectiva sindical se entiende:

En sentido positivo, como la facultad que tienen los sindicatos para constituir, con otros, federaciones o confederaciones. De la misma suerte, como la potestad irreductible de los mismos para incorporarse a alguna de dichas agrupaciones profesionales cupulares que se encuentran ya formadas. En sentido negativo, como el poder intocable de los sindicatos para no afiliarse a ninguna de las agrupaciones cupulares de carácter profesional, que se encuentren constituidas, por no responder a sus expectativas con respecto a la tutela y elevación de los intereses de sus agremiados o de aquellos colectivos propios. Dentro de este sentido, se

entiende, también, como la facultad de los sindicatos para separarse a voluntad, y en todo tiempo, de las federaciones, confederaciones, uniones, ligas, congresos o demás organizaciones cupulares, a las que se hubieren afiliado, por así convenir a sus intereses colectivos o profesionales.

Por lo que concierne a la autonomía de la actividad y gestiones de los sindicatos, dentro del sistema del ordenamiento patrio, cuentan con la libertad para redactar sus estatutos, elegir a su mesa directiva, decidir su organización y actividades y definir su programa de acción. Por lo consiguiente, cabe meditar, en que el ámbito de acción del sindicato no puede estar controlado, ni preestablecido por ninguna de las autoridades del Estado.

En consenso generalizado que la libertad sindical comprende, por otra parte, el derecho de afiliados para tener ingerencia en el gobierno de la propia organización profesional, así como la facultad de opinar, y, llegando el caso, la oportunidad de decidir el cambio del comité o de la representación de la agrupación profesional.

Podemos decir, en suma, que los sindicatos cuentan, visto su carácter de entidades colectivas, con la facultad de organizar sus asambleas; elegir, sin restricciones, a su mesa directiva, o emitir, independientemente, sus acuerdos y resoluciones.

Por lo mismo, ha de explicarse como indiscutible e irrestricta, la libertad interna y externa de las organizaciones sindicales para defender sus intereses, así como promover y lograr sus reivindicaciones.

Reconocidos expresamente en los artículos 354 a 359 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del fundamento constitucional en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123, los diferentes aspectos de la libertad sindical, son violentados y controvertidos por un cuerpo de preceptos que pretenden hacerlos nugatorios. Lo cierto es que las numerosas limitaciones a la independencia y vida de los sindicatos, que parecen acentuarse con el registro y los topes salariales, así como con la manipulación de las contrataciones colectivas o pactos sindicales, han hecho pensar, al sindicalismo democrático, en la retoma de las movilizaciones de hecho y el actuar autónomo de las coaliciones.

## V.- LA NEGOCIACION PROFESIONAL

1.- Contrato Colectivo.- En cuanto convenio celebrado la representación profesional de los trabajadores y el patrono para establecer las condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye, a no dudarlo, una institución fundamental del derecho del trabajo. Expresión paradigmática de la acción del trabajo organizado, dicha figura reporta una de las más

importantes consecuencias del sindicalismo y el actual instrumento toral del sindicato, dentro de nuestro sistema para la tutela y promoción del interés profesional.

Según una señalada corriente de opinión, la celebración de este instrumento colectivo garantiza el equilibrio entre los factores de la producción sin que se precise de la intervención o control del Estado sobre la negociación profesional, a la vez que hace imposible la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por voluntad del patrón.

De otra parte, entendido, más bien, como una expresión de la autonomía profesional obrera se le ha significado, con frecuencia, como un instrumento capital para procurar la participación efectiva de los trabajadores en la cultura y en la riqueza mediante una permanente promoción de las condiciones de existencia y de trabajo.

Estrechamente ligado a la tradición contractualista, dentro del ordenamiento patrio, el legislador contempla y define a esta figura dentro de los marcos del convenio y de las obligaciones, razón por la cual adopta la connotación de contrato colectivo de trabajo. Así, en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se reglamenta y considera como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las

cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En el artículo 387 de la Ley, el contrato colectivo es regulado como un derecho del sindicato de trabajadores y una obligación de los patrones, mismos que se encuentran constreñidos a firmarlo, bajo la presión y amenaza de la huelga. Dentro de este orden de ideas, se estima que no es dable equipararlo a ninguna especie de contrato, pues no es obra y resultado de un libre acuerdo de voluntades entre los sujetos signatarios o partes sociales. O dicho en otras palabras, que si reporta un deber no dispensable al patrón, se aniquila el principio de autonomía de la voluntad de los sujetos contratantes, elemento insalvable y esencial de los contratos.

Dentro de una concepción diversa y a la luz de la teoría normativista, Luisa Riva Sanseverino (46), define al contrato colectivo como "el acuerdo celebrado entre un grupo organizado de trabajadores, por un lado, y un patrón o un grupo de patrones, por el otro, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquéllos, a los que el contrato colectivo se refiere". Con relación a este aspecto, en la misma línea teórica, apunta Santoro Passarelli (47), "que este instrumento no implica una suma de contratos individuales de trabajo, toda vez que no se orienta a colmar el interés particular de los agremiados a las organizaciones contratantes,

sino aquél, colectivo e integral, de todos los afiliados a las mismas".

Por nuestra parte afirma Héctor Santos Azuela (48) y en virtud de que dicho instrumento constituye un deber para el patrono, cuyo consentimiento se puede obtener por la fuerza de la huelga, amén de que sus principios, origen y sentido corresponden y se trata dentro del derecho del trabajo, o más específicamente, dentro de la experiencia profesional obrera, preferimos denominarlo y explicarlo como pacto sindical. De esta suerte lo consideramos como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patronos o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de la industria y el comercio.

Buena parte de nuestra doctrina considera al contrato colectivo como un instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa. Constituye, de esta suerte, la fórmula jurídica que establece, preserva, garantiza o adapta la concertación social de las condiciones de trabajo, de acuerdo con los reclamos y necesidades esenciales de las fuerzas productivas.



Por otra parte, y con una mística institucional, se afirma que el contrato colectivo favorece la uniformidad de las condiciones de trabajo, fortaleciendo la organización de la actividad profesional y la incursión plúrima de los trabajadores en la discusión y fijación de las estipulaciones sindicales.

Dicho aserto es cuestionable, si se piensa que en múltiples casos, merced al monopolio o totalitarismo profesional, las directivas de las organizaciones obreras no consultan a las bases, y negocian libremente, con espíritu de componenda, los términos del pacto sindical. No es factible, entonces, sostener su carácter democrático si no se consigue, de manera obligatoria, que las representaciones sindicales consulten y obtengan previamente, a la firma del pacto, el acuerdo mayoritario de la Asamblea General. Así también, estimamos que no constituye ninguna fórmula pacífica de concertación de las condiciones de trabajo, pues según las circunstancias, se apoya en la presión de la huelga y reclama, permanentemente, de las organizaciones profesionales, un esfuerzo para promover de manera irreversible, los niveles de existencia. Representa además, entre otras cosas, una de las estrategias de lucha y reivindicación de los trabajadores, profesionalmente agrupados, para dignificar sus condiciones de vida y evitar su expoliación

La figura de la negociación profesional dentro del contrato colectivo de trabajo, es muy compleja y controvertida

pues ha sido denominada con los más diversos términos como: contrato de tarifa, convención tipo, convención ley, convención colectiva de trabajo, pacto ley, pacto sindical, etc. Sin embargo, ya se precisó dentro de nuestro sistema y pese a o criticado de su denominación, la figura de estudio es manejada y denominada en general, como contrato colectivo de trabajo.

Dado el carácter gremial, profesional o sindical de los conflictos que resuelve o de las relaciones laborales que concuerda mediante a vía de la negociación profesional, se atribuye la nominación de colectivo, asignándosele el calificativo de "trabajo", en atención a su objeto directo.

Nuestro Código Político o Constitución Federal, no menciona expresamente el contrato colectivo de trabajo, mas la dogmática predominante desprende su existencia del reconocimiento mismo, del sindicato y de la huelga. Puede agregarse al respecto, que al consagrarse el respeto a la libertad sindical, en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 constitucional, se reconoce el derecho a la libertad de actuación profesional dentro de la cual se incluye la facultad de exigir la negociación profesional de as condiciones laborales y su formalización en el contrato colectivo de trabajo.

Se estima por otra parte, que el derecho de huelga, regulado dentro de nuestra legislación, con carácter irrestricto, comprende la actividad sindical consistente en la

decisión y acuerdo del contrato colectivo, regulado como uno de los objetivos principales de la acción directa y concertada del trabajo. En esta virtud la forma, revisión y cumplimiento de dicho instrumento colectivo, están comprendidos con calidad de objetivos legales en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe precisar ahora, que si bien se encuentran estrechamente ligados la negociación profesional y el contrato colectivo o pacto sindical, no significan lo mismo. En efecto el Maestro Mascaro Nascimento (49) contrasta con claridad la diferencia existente entre la negociación y la convención, aplicable al marco de nuestro estudio, en los términos siguientes: la negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales aspirando a un resultado. La convención es, en cambio el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación.... La relación entre ambas es pues, la de un medio a un fin entendiéndose la negociación como el medio conducente, que lleva a la convención.

Plenamente reconocida, dentro del ordenamiento positivo, la contratación colectiva es explicada por el grueso de la dogmática patria, como una figura típica de la acción directa del trabajo, propendiendo a la justicia social mediante la tutela, dignificación y redención de aquellos que viven de su trabajo, material e intelectual. Y en este sentido, un sector mayoritario considera que su esencia proyecta a la negociación

profesional sobre la vía de la reivindicación económica del proletariado, para excluirla de los marcos contractuales que buscan reglamentar el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro, para vertebrar un régimen de igualdad entre las conmutaciones (50).

Así, desde su origen, aparece este instrumento, como una figura sindical impuesta por el movimiento obrero, para cobrar el carácter de un derecho de las organizaciones profesionales de los trabajadores para defender y promover sus niveles de vida y de trabajo, por encima y pese a los prejuicios del individualismo liberal.

Es convicción adoptada por una importante corriente de pensamiento, que la dinámica del contrato colectivo encaja dentro de las atribuciones de defensa y promoción profesional de los sindicatos, por lo que se liga, de manera estrecha, en las plataformas reivindicatorias de La huelga y de las expresiones paralelas de la acción y la lucha proletaria.

En este sentido, la negociación profesional, que habrá de cristalizar en el clausulado del contrato colectivo, no puede desvincularse de la política global del sindicato, de sus relaciones internas y externas o de sus diversas plataformas reivindicatorias, formativas, financieras o de cualquiera otra índole.

Ardua y compleja resulta, en opinión de Pergolesi (51) a precisión de la metodología y la técnica adecuadas para la

negociación profesional, hábida cuenta que los problemas se enfocan y son resueltos de acuerdo con el sistema del ordenamiento jurídico de la materia y de las diversificadas condiciones económico-sociales de cada país.

Siempre la dogmática tradicional, la evolución del contrato colectivo acusa un adelanto notable en nuestros días, como resultado de la consolidación de la vida sindical en los centros de trabajo y la apertura de una mayor libertad en la acción profesional. Por lo siguiente, y en cuanto instrumento para promover las condiciones generales de trabajo, comparte los caracteres, principios y fines de la asociación profesional y de la huelga.

Es entonces, convicción muy difundida el que esta figura constituye una de las grandes innovaciones del Derecho del Trabajo para defender y mejorar, de manera permanente, el interés profesional de los trabajadores y sus organizaciones.

En una retoma de conjunto, la mecánica, estrategia y táctica de la negociación profesional, resulta determinante y encuentra expresión concreta en la confección jurídica del contrato colectivo de trabajo, que más bien ha de entenderse, como una manifestación calificada de la acción y la vida sindical.

La naturaleza jurídica del pacto sindical, de riquísimas aristas teóricas, tanto en la experiencia patria como dentro del derecho comparado, el problema del carácter y esencia del

contrato colectivo, sufre convulsiones serias ante los marcos actuales y las perspectivas del librecambismo. En esta virtud, con respecto al reto de dilucidar los extremos del problema, la doctrina se divide en diferentes sentidos que pretenden explicar esta figura, ya como una de las clases de contrato; bien como un instrumento normativo, o incluso como un complejo, híbrido y original, entre la ley y el contrato.

En cuanto convenio celebrado, libremente, entre dos particulares, las organizaciones profesionales de los trabajadores y los patrones, con el propósito de estipular las condiciones generales de trabajo aplicables en la empresa, un importante sector de la dogmática considera que el contrato colectivo de trabajo es un negocio jurídico sinalagmático, oneroso y atípico. De esta suerte, no ha faltado quien pretenda asimilarlo al contrato de mandato, la gestión de negocios o bien la estipulación en favor de terceros. Mas, como ya se ha apuntado en párrafos precedentes, al ordenamiento positivo mexicano.

Sin embargo, dentro de nuestra doctrina, sin desconocer su especialidad como figura del Derecho Sindical y del trabajo, alguna corriente de opinión estima que se trata de un negocio jurídico contractual en el cual se especifican las obligaciones y derechos recíprocos entre las partes sociales que lo firman.

Dentro de un orden diverso, entendido como una figura normativa, un buen grupo de estudiosos considera, en cambio,

que el contrato colectivo responde, en su estructura, a un ordenamiento jurídico imperativo, general, abstracto e impersonal, al cual deberán de sujetarse las condiciones de trabajo dentro de la empresa, y en la especie, los contratos individuales de trabajo.

En esta virtud, se le atribuye, con mucha mayor certeza que en la tesis contractual, el carácter de complejo normativo, que superando el interés restringido de las partes contratantes, generaliza, unifica e incluso democratiza, las condiciones generales de trabajo y la vida de la empresa.

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano, estimamos sin embargo, que el contrato colectivo no se explica en la teoría de las obligaciones y de los contratos, ya que constituye una figura jurídica típica de una disciplina diferente: el Derecho Sindical. Su estructura, caracteres, principios y fines le dotan de especialidad técnica y le apartan de los elementos del contrato o del negocio jurídico.

Debe de agregarse a ello, que esta figura se oriente más que a negociar, a imponer a los patronos su discusión y su firma.

Cabe señalar, en fin, que el ámbito permite para la libre negociación de las condiciones generales de trabajo se encuentra ampliamente limitado por la imposición en bloque, de las numerosas disposiciones tutelares de los trabajadores, tanto en la Constitución como en la legislación ordinaria sobre la

materia. Así, las partes signatarias del contrato colectivo poco pueden discutir sobre el contenido ya preestablecido en gran medida, sobre la base de numerosos contenidos normativos mínimos e irrenunciables.

Por todas estas razones, estimamos que nuestro legislador transige con el iusprivatismo civilista, y de manera confusa define a esta figura bajo los supuestos del convenio y del contrato. Aunque no compartimos la opinión, prepondera en los autores nacionales el criterio de que observado en su conjunto, el sistema de contrato colectivo no atiende a la promoción de los intereses patronales y representa, más bien, por su carácter clasista y dinámica social, un instrumento de lucha y de superación irreversible de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte y en virtud de su carácter de instrumento irreductible de las condiciones de trabajo, el contrato colectivo no puede entenderse como un simple mecanismo de equilibrio para armonizar los intereses antagónicos de los trabajadores y de los patrones. Más que propiamente colectiva, su naturaleza es de carácter sindical. Ciertamente, es una negociación colectiva en abstracto, que refleja la voluntad de la agrupación profesional, pero su constitución es peculiar; precisamente, aquella que corresponde a las instituciones y principios de carácter sindical.



Es criterio comúnmente compartido, que el contrato colectivo es una de las principales fuentes de las normas de trabajo, generada de manera paccionada por los sindicatos de trabajadores y las diversas empresas. En este sentido, constituye una importante expresión de la autonomía sindical para generar, de manera espontánea, el derecho objetivo.

Su eficacia hace pensar que se trata, más bien, de una norma, pues produce situaciones generales, abstractas y permanentes muy distintas de las subjetivas individuales y perentorias de los contratos propiamente dichos. En este sentido se ha aferrado que es evidente la crisis del contrato, al tratar esta figura, pues ni etimológica, ni técnicamente, puede hablarse de un negocio jurídica contractual donde no exista el consentimiento espontáneo y libre de las partes celebrantes.

De otra parte, en cuanto expresión de la autonomía privada colectiva, apunta Mattia Persiani (52) que la función tradicional y típica del pacto sindical es la de dictar la disciplina jurídica de las relaciones particulares de trabajo.

Más cercanos a las normas de trabajo, tanto por su dinámica social como por su carácter programático, los contratos colectivos deberán de revisarse periódicamente, con el fin de elevar los niveles de vida de los trabajadores. De esta suerte, las estipulaciones que se pacten no podrán ser inferiores a los mínimos fijados en la ley, ni podrán abatirse en detrimento de quienes prestan sus servicios a la empresa,

las condiciones incluidas en el contrato colectivo celebrado con antelación; es decir, el que se encuentra vigente artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, como expresión del Derecho Social se estima que este instrumento persigue la promoción exclusiva de los intereses de los asalariados, constituyendo más que una fuente contractual de las obligaciones, una especie de ley industrial.

Para la doctrina patria el contrato colectivo es norma y derecho autónomo en la empresa, entendida como un patrimonio común de los trabajadores y el patrono, según ya se mencionaba en párrafos anteriores. Sus normas son aplicables a todos los trabajadores de la misma, sean miembros o no, del sindicato titular. Por lo tanto, se ha afirmado que dicho instrumento es un reglamento de índole profesional, generador de una situación jurídica objetiva.

Existe también la tesis de que el contrato colectivo es, sobre todo, un régimen rector del poder social de las asociaciones sindicales, más que un sistema de las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo.

En una postura ecléctica, con frecuencia se sostiene que el contrato colectivo de trabajo participa de una estructura compleja: normativa, por un lado, y contractual, por el otro. En efecto, la negociación profesional supone, en este sentido, un convenio libremente concertado entre las partes sociales; acuerdo que por su eficacia constituye un sistema de normas

reglamentarias del interés profesional en las empresas o ramas de la industria.

Ajustado a este criterio, Mascaro Nascimento (53) amén de reconocer la naturaleza normativa del contrato colectivo, pese a no ser obra del Estado, atribuye a este instrumento un carácter autocompositivo y consensual que lo significan como un acto negocial, sinalagmático y bilateral, fruto del concierto de intereses de los representantes de los grupos de trabajadores y patronos.

El pacto sindical entonces, explicado, como un acto de derecho público que uniforma, imperativamente, las condiciones generales de trabajo, pero compartiendo la naturaleza privada de un negocio jurídico, surgido de un acuerdo entre la representación sindical de los trabajadores y el patrono. Dentro de esta perspectiva, se atribuye el contrato colectivo de la naturaleza de un acto formalmente contractual y materialmente legislativo.

A juicio de otros autores, ciertamente Dentro de un eclecticismo, el contrato colectivo no es un híbrido de ley y de contrato, sino un complejo normativo de origen contractual, emanado de manera independiente, por las agrupaciones profesionales de trabajadores y patronos. Como instrumento normativo, la negociación profesional implica el acuerdo de un contrato tipo en el cual se fijan las normas generales a las

cuales habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo.

Dentro de nuestro sistema, el contrato colectivo suele ser considerado como un pacto de ejecución automática, al que sin necesidad de una duplicidad en los contratos, la de los individuos, deberán de sujetarse los servicios en la empresa. La necesaria anexión del tabulador de salarios con determinación de las categorías y los emolumentos, cuya omisión privaría a este convenio del carácter de contrato colectivo artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo; permite excluir la firma por separado, de las contrataciones individuales de trabajo.

Por nuestra parte compartimos la opinión de que el contrato colectivo participa de una naturaleza equiparable a la norma, por sus pretensiones de uniformidad, abstracción y eficacia general, si bien no se ajusta al rito del proceso legislativo, y aclaración hecha de que cuenta con el carácter suigéneris, de ejecución inmediata. Pensamos, así también, que regulado por el Estado, con un cuerpo complejo de limitaciones a la vida sindical obrera, mediatiza las movilizaciones proletarias y en múltiples ocasiones favorece al capital. En dicha virtud, nos pronunciamos por la idea de la desregulación de su contenido y su mecánica, los cuales habrán de abandonarse a la libre determinación y estrategia de los sindicatos.

Con relación a la firma del contrato colectivo o del pacto sindical, a juicio de Alonso Olea (54), mismo que también es válido para la experiencia sindical del Dr. Héctor Santos Azuela, aunque la ley las omite, la dinámica del pacto sindical supone la formación de comisiones negociadoras "integradas por las personas que a tal efecto designen las partes legitimadas para concertar".

Dentro de nuestro sistema la titularidad del contrato colectivo de trabajo, recae sobre el sindicato de trabajadores mayormente representativo, con respecto a la empresa o establecimiento. La pérdida de la mayoría apareja la de la titularidad de ese instrumento (artículo 389, de la Ley Federal del Trabajo), atención hecha, de que la misma deberá ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, conforme a los procedimientos especiales comprendidos en la ley, artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, de firmarse un pacto de esta clase, con una organización minoritaria, pero que incluya condiciones de trabajo superiores, dentro de las diversas alternativas que pueden presentarse, el convenio estará vigente hasta que el sindicato titular revise el contrato colectivo y entonces incorpore las mejoras. Bien afirma la doctrina de vanguardia que el problema de la titularidad es un reclamo de la vida democrática y no debe confundirse con las cuestiones formales de la personalidad del sindicato.

Respecto al deslinde de la titularidad del contrato colectivo, nuestro ordenamiento diferencia tres hipótesis artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Si concurren varios sindicatos de empresa o de industria o de ambos tipos, supuesto en el cual habrá de celebrarse un solo contrato colectivo con la agrupación profesional mayoritaria.
- b) Si concurren varios sindicatos gremiales, caso en el que habrá de celebrarse un solo contrato colectivo con la totalidad de los sindicatos mayoritarios de las profesiones respectivas, si es que logran ponerse de acuerdo para tal efecto. De no ser ello posible, deberá firmarse un contrato colectivo de trabajo con cada uno de los sindicatos gremiales mayoritarios.
- c) Si concurren sindicatos gremiales y sindicatos de empresa o de industria, supuesto en el cual deberá de celebrarse un contrato colectivo de trabajo con cada una de las agrupaciones gremiales, siempre que estas representen, respectivamente, un número de afiliados superior al de los trabajadores de la misma profesión adheridos al sindicato industrial o de empresa. Puede mencionarse como ejemplo ilustrativo, la situación existente en los diferentes diarios (empresas periodísticas) en donde laboran de manera

interdependiente redactores, fotógrafos, impresores, personal administrativo, etc.

En todos estos supuestos, la resolución de los conflictos que pudieran presentarse deberán de ser resueltos en forma casuística.

La escuela alemana, seguida por los juristas que determinaron el sentido de la iniciativa presidencial, fundamento de la ley vigente (55), maneja tres elementos constitutivos del pacto sindical o contrato colectivo.

- a) El normativo, que comprende las condiciones generales de trabajo a las cuales habrán de ajustarse las relaciones individuales de todos los trabajadores, y que representa la esencia del contrato colectivo. Dicho elemento, considera Alonso Olea (56), es el contenido típicamente definidor del contrato colectivo, y se forma, de una parte, por los pactos generales que lo configuran como norma jurídica; y de otra, por los pactos que regulan las condiciones de trabajo comprendidas en la unidad de contratación y por consiguiente, en el marco de vigencias del convenio.
- b) El elemento de envoltura que se integra con el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo, mismo que comprende las estipulaciones referentes a su

formación, duración, prórroga y terminación. Propende, básicamente, a la elevación y garantía del cumplimiento de la parte esencial o normativa del contrato.

- c) El elemento contractual u obligatorio, constituido por el conjunto de estipulaciones referentes a las obligaciones recíprocas entre las partes sociales: el sindicato titular del contrato colectivo y el patrón.

Dentro de ese elemento se incluyen las prestaciones económico-sociales que de manera directa se establecen en favor del sindicato contratante. Tal puede ser el supuesto de las cláusulas de exclusión o la obligación del patrón de proporcionarle un local al sindicato para la realización de sus funciones.

Fuera de los marcos típicos, manejados con antelación, y con fundamento en un criterio más práctico, la estructura del pacto sindical puede analizarse de acuerdo con una clasificación más operativa de su clausulado; de tal suerte que sus estipulaciones habrán de ser agrupadas en cuatro categorías:

- a) El preámbulo donde se menciona la fecha y lugar de su celebración, las partes que no lo suscriben y su ámbito de aplicación.
- b) Las estipulaciones de contenido económico.



c) Aquéllas de carácter normativo y

d) Las de naturaleza contractual o instrumental.

Es compartido el criterio de que el contrato colectivo, pacto sindical, a juicio del Dr. Héctor Santos Azuela, comprende los intereses particulares de los trabajadores cuya relación individual se regula automáticamente, en los términos de sus estipulaciones (57). Se afirma también, que este instrumento reglamenta tanto las relaciones colectivas del sindicato frente al patrono, como las particulares de cada uno de los trabajadores cuyo contrato individual regula de manera simultánea.

El llamado contenido normativo del pacto sindical reglamenta la prestación de los servicios personales, subordinados y remunerados en la empresa, comprendiendo, en consecuencia, las condiciones generales de trabajo, así como las medidas de tutela y previsión social, concertadas por los signatarios.

Dentro del ordenamiento mexicano, el contenido del pacto sindical incluye: la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los datos de identificación y domicilio de las partes contratantes, así como el ámbito de aplicación del pacto, empresas o establecimientos que comprende (artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo). Con carácter ejemplificativo, la Ley determina las condiciones mínimas para la prestación de los servicios, contemplando desde luego, la posibilidad de que

las partes convengan condiciones diferentes, en tanto que éstas reporten beneficios para los trabajadores (artículo 391, fine, de la Ley Federal del Trabajo).

Se ha cuestionado, no obstante, que pese al principio in favor prestatoris, por lo que respecta a los convenios individuales, su celebración puede perjudicar la fuerza y eficacia de la negociación colectiva, cuando se maneja la estrategia de minar, con mejoras inmediatas de carácter privado, la autoridad de los comités sindicales democráticos que presionan a la empresa en función del interés colectivo. Es decir, cuando para desgastar a la directiva sindical que de manera constante y tras largas luchas obtienen las mayores mejoras posibles, la asesoría patronal ofrece en lo personal, a algunos trabajadores, mejoras individuales, superiores a las que puedan lograrse a través del contrato colectivo, vía la acción del sindicato.

El contenido económico se integra con las estipulaciones sobre el monto, forma y pago del salario (artículo 391, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo), los elementos accesorios de éste; las indemnizaciones, etc. cabe precisar, que la determinación de los salarios dentro del contrato colectivo es imprescindible, pues su omisión privará de eficacia formal a este instrumento (artículo 393, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo). En este sentido, se previene, dentro de dicho precepto, que al contrato deberá de adicionarse el tabulador con los salarios, mismo que de llegar

a omitirse permitirá, solamente, que el pacto sindical tenga vigencia como un convenio privado entre las partes sociales.

Cuando se consignent en el mismo, las restantes condiciones de trabajo se incorporarán, automáticamente, las disposiciones aplicables de la ley, mejor conocidas como mínimas legales aplicables.

El contenido instrumental u obligatorio, se integra con el cuerpo de obligaciones recíprocas entre las partes sociales, signatarias del pacto sindical.

Este complejo de estipulaciones representa, para muchos, el elemento sinalagmático del contrato colectivo, y que la dogmática condensa en tres aspectos:

- a) La obligación de paz o tregua sindical.
- b) La de no contravenir las estipulaciones convenidas en el pacto, mientras se encuentre vigente, así como
- c) El compromiso de hacerlo extensivo a la totalidad de los trabajadores.

La tregua sindical suele explicarse como un deber absoluto, en virtud del cual el sindicato se obliga a abandonar y no estipular la práctica de los mecanismos de lucha sindical, fundamentalmente la huelga, con respecto a las materias que forman el pacto.

Nuestro ordenamiento habilita al sindicato para que reclame la revisión del contrato en cualquier tiempo si se altera, a su juicio, el equilibrio social y económico, en perjuicio de los trabajadores (Artículos 397 a 399 de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro de las estipulaciones que integran este tipo de contenido del pacto, pueden mencionarse, como ya se anticipaba, las cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión: la de admisión y expulsión (artículo 395, Ley Federal del Trabajo).

La cláusula de admisión compromete al patrón a emplear, exclusivamente, los servicios de los trabajadores miembros del sindicato titular de este instrumento, y que el mismo proponga para las plazas vacantes o de nueva creación. Sobre este particular, manifiesta Castorena (58) la cláusula de exclusión implica el deber del patrón de solicitar del sindicato el personal necesario para ocupar las vacantes temporales o definitivas, y en su caso, los puestos recientes. Y en forma correlativa, genera del sindicato, el deber de proporcionar al patrón, dentro del plazo preestablecido, el personal que le pueda requerir.

La cláusula de expulsión obliga al patrón a separar, sin responsabilidad alguna, a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato titular, cuando así se lo demande el mismo. Ambas estipulaciones no podrán afectar a los

trabajadores afiliados al sindicato titular y que se encuentren laborando dentro de la empresa, con antelación a la demanda de la firma del contrato colectivo o de la inserción en él, de tales cláusulas (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

Para alguna corriente de opinión, la aplicación del contrato colectivo a los trabajadores que no pertenezcan al sindicato titular de dicho instrumento, atenta contra su libertad sindical, coaccionándolos para que observen un convenio estipulado por una organización profesional ajena a sus intereses. Por otra parte, se incluye también dentro del elemento instrumental, la regulación de la capacitación y adiestramiento profesional de los trabajadores y la formación de las comisiones mixtas dentro de la empresa. Se suele agregar incluso, dentro de dicho elemento, el reglamento interior de trabajo y las comisiones paritarias como las de escalafones; higiene y seguridad, reparto de utilidades, así como aquellas otras, creadas para el desempeño de determinadas funciones sociales o económicas. Las resoluciones de estas últimas pueden ser declaradas, de común acuerdo, obligatorias para las partes, destinándose su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje competentes, según se desprende del artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Típicas del contenido instrumental, son las prestaciones sociales que el patrón se compromete a cubrir al sindicato, como la creación de centros recreativos, culturales y sociales; servicios médicos y asistenciales; bibliotecas; despensas

familiares, etc. Suelen comprenderse también, dentro de este sector, las estipulaciones transitorias de carácter contractual, profesional, colectivo o de beneficio común, que regulan situaciones tanto temporales como extraordinarias. Cabe ponderar a este respecto, la inclusión de una cláusula de ajuste inflacionario progresivo, de acuerdo con las exigencias económicas que pudieran presentarse. Los principios del ordenamiento mexicano previenen que los efectos del contrato colectivo (pacto sindical), darán inicio, a partir de su depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que las partes hubieren convenido una fecha diferente (artículo 390, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo). Vinculado a este precepto, considera Castorena (59) que "el depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del contrato colectivo de trabajo, como para su existencia es el de la formalidad". Reiteramos que la eficacia de tal tipo de pactos, alcanza a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su afiliación profesional salvo el caso de los trabajadores de confianza cuya exclusión se señale, de manera expresa, en el convenio (artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo). Es necesario aclarar, que a partir del momento de su celebración el contrato colectivo contará con eficacia interna, aplicable tan solo, a las partes signatarias. Para efectos de consulta y de registro, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, so pena de nulidad, con un ejemplar para las partes sociales, y un tercero para la autoridad registradora (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo). Sobre este particular y

dentro del marco del derecho comparado, estima Napoletano (60) que amén del compromiso de ley, la forma escrita se observa, espontáneamente, por los sindicatos, impuesta por los reclamos de documentación y difusión del contrato colectivo.

De la misma suerte que el contrato individual, la duración del colectivo de trabajo será, en principio, por tiempo indeterminado, pudiéndose también firmar por tiempo u obra determinada, cuando la naturaleza del pacto lo requiera. Frente a los años de crisis y las impredecibles oscilaciones de nuestra vida económica, el legislador fijó a los contratos colectivos una duración promedio de dos años, misma que en la actualidad ya resulta inoperante. Por ello, estimamos que más que una aberración o una grave laguna de la ley, es perfectamente justificable la demanda anticipada de la revisión del contrato colectivo, propiamente en cualquier tiempo, si es que así lo determinan las condiciones económico-sociales, como en breve habrá de precisarse.

Producto de la dinámica social y según la dogmática oficial en mérito a la vida democrática, el contrato colectivo de trabajo se podrá revisar total o parcialmente, a la solicitud de las partes sociales (Artículos 397 a 399, de la Ley federal del Trabajo). Más adelante, previene el legislador, que si el contrato se firma entre un sindicato de trabajadores y el patrón, cualquiera de los dos podrá requerir su revisión (artículo 398, fracción I de la Ley Federal del Trabajo). Al efecto se precisa que si el contrato colectivo se celebra con

diversos sindicatos de trabajadores, la solicitud podrá provenir de las organizaciones que representen, por lo menos el 51 % del total de los trabajadores sindicalizados (artículo 398, fracción II, Ley Federal del Trabajo).

Si se firma con diferentes patrones, la revisión, podrá ser solicitada por aquellos que cuenten, a su servicio, con el 51 % cuando menos, de la totalidad de los trabajadores comprendidos por el pacto artículo 398, fracción III de la Ley Federal del Trabajo (61). Estimamos que sobre el particular, la ley entra en contradicción al habilitar a cualquiera de las partes para requerir la revisión, pues ésta constituye una consecuencia de la celebración que es un derecho exclusivo del sindicato de los trabajadores. Por otra parte, si la revisión no puede abatir las estipulaciones del contrato colectivo anterior, o revisado, poca o ninguna utilidad puede reportarle a los patrones, el solicitarla. Esta situación permite en cambio, que con dolo el patrón pueda solicitar la revisión anticipada de un contrato colectivo por ejemplo para acreditar su "buena fe", frente a un inminente conflicto de huelga, y dentro del cual demostraría su disposición para evitarlo y de esta suerte eludir el pago de los salarios vencidos.

Reiteramos de esta suerte, que si no cuenta el patrón con el derecho para demandar la firma del contrato colectivo, tampoco puede tenerlo para requerir su revisión, consecuencia obligada de aquélla.



Así también, la disminución de las condiciones de trabajo nunca podrá conseguirse mediante la revisión del contrato colectivo, sino de manera excepcional, a través del proceso para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Con respecto a este problema, en ley se dispone, expresamente, que la revisión deberá solicitarse sesenta días antes del:

- a) Vencimiento del contrato colectivo con duración menor de dos años (artículo 399, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).
- b) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo es por tiempo mayor (artículo 399, fracción II) o del
- c) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo se firmó por tiempo indefinido o por obra determinada, con duración mayor de tal tiempo (artículo 399, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

De esta suerte, al igual que sucede con la celebración, de negarse el patrón a revisar el contrato colectivo, el sindicato podrá presionarlo firmemente, a través de la huelga. La dogmática tradicional estima que nuestra legislación obrera cuenta con una laguna enorme al no precisar un período mínimo de obligatoriedad para el contrato colectivo, pudiendo llegarse al extremo de solicitar su revisión al día siguiente de haber sido celebrado o revisado el pacto (62). En nuestra opinión, no

existe contradicción, pues al igual que la huelga, el contrato colectivo o pacto sindical, es un derecho exclusivo de los trabajadores, y en la especie, de sindicato titular, para imponer en todo tiempo, el equilibrio económico, cuando estime que ha sido alterado, no importando que se trate de un período perentorio.

Frente a la imprecisión de la política económica, el alza indiscriminada de los precios y las innumerables maquinaciones de empresa para incrementar sus beneficios y abatir las condiciones de trabajo, el pacto sindical, mediante esta mecánica, lamentablemente teórica hasta ahora (la exigencia de su revisión al día siguiente de la anterior) es apenas una pálida defensa. Sobre este particular, un sector de la doctrina ha sustentado el criterio de que la firma y revisión del contrato colectivo hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción, dentro de la empresa, durante todo el período de su duración, por lo que es inexistente cualquier intento de huelga. Estimamos que esto no es exacto, pues corresponde a la coalición obrera el determinar los extremos de la huelga y la existencia de desequilibrio capaz de afectarlos, amén de que las autoridades del trabajo no pueden menoscabar el ejercicio irrestricto de dicho derecho, sin violentar gravemente, la libertad sindical.

Dentro de otro orden de ideas, en virtud de la crisis económica y el contenible proceso inflacionario se modificó la ley, estableciéndose desde hace varios sexenios, que a revisión

de los salarios podría solicitarse anualmente, siempre que el requerimiento fuera presentado con treinta días de anticipación al transcurso de un año, computado a partir de la celebración, revisión o prórroga del pacto (artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo). El recuento de los términos para dicha revisión se ajustará a las estipulaciones del contrato, o en su defecto a la fecha de su depósito en la junta (artículo 399, fine, de la Ley Federal del Trabajo).

La prórroga del contrato colectivo operará por un período igual de duración, o en su caso, se prolongará por tiempo indefinido, si ninguna de las partes solicitó su revisión dentro del término de la ley, o no hizo uso de a huelga (artículo 400, de la Ley Federal del Trabajo).

El tradicionalismo jurídico ha sostenido que esta consecuencia es una sanción para las partes sociales, por no ejercitar sus derechos en tiempo. Pensamos que no es correcto, pues en todo caso, la abstención de referencia muy bien puede contemplarse como la tácita aceptación de las partes sociales, para prolongar la duración del pacto.

Todo lo anterior, sin detrimento de que puedan demandar la revisión en el momento que lo estimen pertinente.

Tema de algidez, en nuestros días, frente al espectro del liberalismo social, es la neutralización del pacto sindical por convenciones individuales u otro tipo de estrategias.

Sobre este particular, estima Mattia Persiani (63) que tal pacto resulta inderogable por cualquier contrato de trabajo o acuerdo de naturaleza individual, toda vez que el sindicato representa el poder originario de la autonomía privada colectiva.

Con respecto a la terminación del contrato colectivo, el legislador determina expresamente, cuatro causas:

- a) El mutuo consentimiento de las partes sociales.
- b) La culminación de la obra.
- c) La existencia de cualquiera de las hipótesis compendiadas en el capítulo VIII, del título VII de la Ley (causas de terminación de las relaciones colectivas) y
- d) El cierre de la empresa o establecimiento.

Así explicada la disciplina del pacto sindical dentro del ordenamiento patrio, cabe recordar con Manuel Alonso Olea (64) que como ocurre con la ley, este instrumento debe ser interpretado "según el espíritu y finalidad de lo pactado, medido por la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicado".

En busca de perspectivas y con el propósito de concertar la promoción de las condiciones de trabajo comprendidas dentro de la empresa, con las condiciones de trabajo del país y sus

exigencias de estabilidad económico-social, los Estados, en la actualidad, han diseñado una política de rentas y normas de coyuntura (65). Vinculado a estos asertos, Néstor de Buen (66) considera que frente a las expectativas del mundo moderno, el contrato colectivo, más que un mecanismo de confrontación, es un derecho que genera instrumentos de equilibrio tanto para una clase como para otra.

Por nuestra parte estimamos que lejos de ser un instrumento de nivelación entre las aspiraciones interactuantes de los trabajadores, y patrones, el pacto sindical es un mecanismo de reivindicación profesional, y por consiguiente una manifestación del sindicato, dentro de su marco de estrategia de presión y de lucha social, frente a las empresas y el Estado (67).

Hacia los tiempos actuales, las autoridades laborales han rebasado los marcos de la negociación profesional, para promover la productividad y a reconversión industrial, a través de convenciones de vértice, inducidas por el Ejecutivo Federal, mediante el desarrollo de la concertación social y los pactos tripartitos, ya de solidaridad nacional o de estabilidad y crecimiento económico. Al efecto, con claro espíritu crítico Lastra (68) considera que la concertación social se identifica, a no dudarlo, con un manifiesto espíritu neocorporativo.

Sin embargo, por nuestra parte pensamos que este instrumento social que nos ocupa, responde a una expresión

elevada de la lucha y estrategia sindical, que al trastocarse en derecho, por la vida democrática, pudiera llegar a desnaturalizarse al buscar condicionarlo a prácticas retorcidas y cerrados esquemas formalistas. Su enclaustramiento, bajo herméticos controles, ya legislativos o jurisprudenciales, van probando al pacto y a la negociación sindicales de sus perspectivas y dinámica social, haciéndonos meditar en las opiniones metalegales de la acción profesional directa.

En este sentido, nos aborda la inquietud de mirar hacia la revitalización y sentido de las coaliciones, que como organizaciones profesionales, espontáneas, no reconocidas por la vía registral, avanzan, mediante la acción directa, para conseguir su libertad y potencia reivindicadora, por encima y pese a los obstáculos legales. En esta virtud, frente al peso de las consignas de cúpula y las concertaciones verticales, se incentiva en las organizaciones sindicales democráticas de trabajadores, el modelo uruguayo de orientar la vida y movilización de las agrupaciones, por el cambio de facto, que como en Italia, ha logrado suprimir, desde la caída del corporativismo, la existencia de cualquier regulación jurídica que limite la vida sindical.

2.- Contrato -Ley.- Con respecto a este contrato, explicado tradicionalmente como una expansión del contrato colectivo o pacto sindical, se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas,

conocidas, dentro de nuestro sistema, como ramas de la industria y el comercio.

El legislador define a esta figura como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo).

Determinado y dirigido verticalmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, este instrumento se asemeja estrechamente a los contratos colectivos con eficacia erga omnes, privativos del corporativismo. En este sentido, según una importante corriente de opinión es muy cuestionable su carácter de contrato, pues puede ser aplicado en una empresa donde ni el patrón ni los sindicatos lo deseen, toda vez que es celebrado por representantes del sector obrero y patronal que jamás los consultaron, ni mantienen contacto con ellos. De la misma suerte, a la vez que se "mayoritea" el interés profesional de una buena de los trabajadores y patrones de determinado sector o rama de la industria o el comercio, a través de los representantes cupulares, puede reportar también para las empresas grandes prestaciones laborales bajas, muy fácilmente observables, que representan en cambio, para

negocios modestos o de pequeña envergadura, cargas gravosas o de plano insoportables. Se aduce, por otra parte, que dicho pacto no es ley, puesto que su aplicación no alcanza a toda colectividad, ni responde a los trámites formales de los procedimientos legislativos.

Dentro del sistema del ordenamiento patrio, los contratos ley pueden provenir de un doble origen:

- a) La solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representan a la mayoría de las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados, pertenecientes a la rama industrial de que se trate, según el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo).
- b) El procedimiento de elevación de un contrato colectivo al rango de contrato-ley, de acuerdo con lo previsto por el artículo 415, del ordenamiento laboral citado.

Por lo que respecta a la primera vía, o sea la celebración ordinaria del contrato-ley, su firma puede ser requerida por los sindicatos que representen a la mayoría de las dos terceras partes, cuando menos, de los trabajadores de una rama de la industria, en uno varios Estados de la República, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo).



La solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la actividad profesional de que se trata queda comprendida dentro de las industrias de jurisdicción federal o abarca dos o más Estados de la Federación si comprende, en cambio, industrias de jurisdicción local, caso que aún no se presenta en la experiencia patria, la solicitud deberá de presentarse ante el Gobernador del Estado respectivo, o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal (artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo).

Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá verificar el requisito de mayoría exigido por el legislador, y si en su concepto, el contrato-ley, es conveniente y benéfico, procederá entonces, a la cita de una convención en la cual habrán de comparecer las representaciones profesionales de las organizaciones sindicales y los patrones interesados (artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo). En nuestro ordenamiento vigente no se previene cómo deberán ser designadas dichas representaciones profesionales de los trabajadores y los patrones, en detrimento de la democracia sindical y de los principios de la negociación colectiva erga omnes.

Garantizado su control, la autoridad competente deberá convocar a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieran quedar comprendidos dentro de la eficacia del contrato-ley, para su negociación vertical y concertada oficialmente. Para tal efecto, la convocatoria deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el

Periódico Oficial del Estado respectivo, señalando la fecha, hora y lugar en que habrá de iniciarse la negociación, habida cuenta de que deberá de anticiparse, por lo menos treinta días. Presidida por el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal o inclusive, por el representante que, en su caso, envíen. La Convención formulará su reglamento de funciones y organizará las comisiones que se consideren necesarias (Artículos 410 y 411 de la Ley Federal del Trabajo).

Realizada la negociación, cuya naturaleza de convención libre cuestionamos, y aprobado el contrato-ley, el Presidente de la República (por regla general hasta la fecha), el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicará en el Diario Oficial correspondiente, declarándolo obligatorio en la circunscripción que corresponda (artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo).

Para la elevación de un contrato colectivo a contrato-ley, el legislador previene (artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo) que la solicitud deberá de interponerse, por la representación profesional de los trabajadores o de los patrones, ante la Secretaría del Trabajo, el Gobierno del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando el primer instrumento haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades

Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Como en el procedimiento arriba mencionado la representación sindical o en este caso los patrones, deberán acreditar el requisito de mayoría comprendido en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte la autoridad competente, al dar entrada a la solicitud deberá de comprobar dicho requisito, que de ser cubierto le obligará a publicar la solicitud en los diarios oficiales respectivos.

Acto seguido, concederá un término de quince días para que los interesados presenten oposiciones.

Si éstas no se representan, el Presidente de la República o, en su caso, el Gobernador o el Jefe del Departamento del Distrito Federal lo publicará declarándolo obligatorio, en la circunscripción territorial correspondiente. Si llegaran a oponerse objeciones, los interesados tendrán un plazo de quince días para realizar las observaciones que estimen pertinentes, acompañando los correspondientes instrumentos de prueba que las corroboren.

A continuación, el Presidente de la República o el Gobernador, tomando en cuenta los datos del expediente, podrán declarar obligatorio el contrato-ley. Dicho contrato producirá sus efectos a partir del momento de su publicación y no podrá ser contravenido por ningún contrato colectivo salvo que reporte mayor beneficio para los trabajadores.

El artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los principales aspectos del contenido del contrato-ley, que al igual que el del contrato colectivo, también se compone de un elemento medular o de esencia que se integra con las condiciones generales de trabajo; un elemento protector o de envoltura y un elemento instrumental u obligatorio que comprende las obligaciones recíprocas entre las partes signatarias del instrumento en cuestión.

Este tipo de convenios no genera conflictos de titularidad para su aplicación, sino del poder de administrarlo en las diferentes empresas que la rama industrial o del comercio comprende. Dicha potestad le corresponde al sindicato mayormente representativo, hábida cuenta de que la pérdida de la mayoría deberá ser declarada por la Junta competente de Conciliación y Arbitraje. Cabe precisar que a pérdida de la mayoría aparece la de la administración de este instrumento (artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo).

Por razones de seguridad y en virtud de la amplitud de su eficacia el contrato-ley no se puede celebrar por obra determinada, amén de que su función es unificar, integradoramente, las condiciones de trabajo en ramas completas de la industria.

Su duración no podrá exceder de dos años y cualquiera de las partes sociales podrá solicitar su revisión noventa días

antes del transcurso de tal tiempo (artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo).

Sobre los salarios, en virtud de las mismas razones explicadas con respecto al contrato colectivo, su revisión deberá solicitarse anualmente con sesenta días de anticipación, por lo menos, al vencimiento del año (artículo 419 bis, del al Ley Federal del Trabajo).

En aquellos casos en los cuales la revisión del contrato-ley no sea requerida durante los términos contemplados por la Ley, o no se hubiere hecho acopio de huelga, dicho instrumento se prorrogará por otro período igual de su duración (artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo).

El legislador previene que la terminación del contrato-ley podrá efectuarse por mutuo consentimiento de las partes sociales (aquellas que representan a la mayoría contemplada en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo) o en el caso de que en la revisión no se hubiera llegado a un acuerdo, excepto si los trabajadores acudieron a la huelga (artículo 421 de a Ley Federal del Trabajo).

Es necesario advertir que esta vía de negociación profesional no ha sido utilizada con frecuencia y que la dogmática critica su manifiesta ineficacia debido a sus enormes deficiencias técnicas así como a los excesos que implica y que con antelación se han mencionado.

En la actualidad, las autoridades laborales han rebasado la perspectiva de la contratación colectiva con eficacia erga omnes, para promover la óptima productividad y la reconversión industrial, a través de convenios verticalmente controlados por el Estado, mediante el desarrollo de la concertación social y de los llamados pactos de solidaridad nacional (69).

## VI.- REGIMEN Y PERSPECTIVAS DE LA HUELGA

En su perspectiva actual y a la luz del derecho comparado, el Dr. Héctor Santos Azuela nos comenta (70), es dable que el sentido de la huelga apunte no sólo al aspecto económico, como reivindicación frente al patrón, sino también en su caso en el aspecto político, frente a los excesos del Estado o una sociedad injusta. Sin embargo, la dogmática tradicional pretende circunscribirla al ámbito exclusivo de una empresa y tan solo a las hipótesis contempladas por el legislador.

Es claro que los sindicatos no pueden realizar toda la lucha política. Si esto fuera posible no harían falta los partidos, ni otros instrumentos, pero eso limitaría a los sindicatos y haría una organización mucho más reducida, incapaz de cumplir con sus fines. Los sindicatos pueden realizar aquella parte de la lucha política que se deriva o está estrictamente relacionada con el interés directo e inmediato de los obreros.

Corresponde a los trabajadores, en la situación que consideren oportuna, precisar el objeto de su lucha que en principio puede dirigirse hacia la empresa, pero también al Estado, a la sociedad o al exterior, tal y como ocurre en los supuestos de las huelgas internacionales. Cabe precisar entonces, como bien se ha sostenido dentro de una postura de avanzada, que la huelga puede tener, en principio, sentido profesional, pero también económico y político como lo hemos mencionado, según el carácter que revista las necesidades y presiones de la vida sindical. De limitarse en la forma, procede la vía de facto. Ante la opinión creciente de que se proscriba la lucha organizada del trabajo, a través de la institución que nos ocupa, en virtud de la injusticia que deriva de las relaciones de explotación, y el auge utilitarista de los grandes monopolios, la huelga se define y desarrolla con o sin el marco formal quien pueda legitimarla, como un instrumento de precisión y resistencia para que el obrero alcance su plena liberación. Por lo mismo, se sostiene, que ha seguido y seguirá operando como una arma poderosa de la lucha obrera con el fin de obtener sus conquistas o en diversas ocasiones, sus reconquistas sociales (71).

Sin embargo, bajo la mística del actual transpersonalismo material, tiende a generalizarse el perjuicio de que la huelga es injusta, toda vez que su violencia trasciende los intereses de las partes en conflicto, afectando irresponsablemente, el interés general. Lo que ocurre en realidad, es que cada vez,

con más frecuencia, los conflictos de huelga que se ajustan a nuestro ordenamiento positivo laboral, son tratados con total impunidad, fuera de las normas de trabajo, para darle a los problemas sindicales soluciones metalaborales como las requisas o las quiebras.

A juicio de Lastra Lastra (72), a través de los esquemas de la desregulación y la flexibilidad en las relaciones de producción e integración de los mercados, el sistema opera un retroceso hacia los umbrales individualistas del siglo pasado, y crece la convicción de que el otrora admirado, Estado benefactor se trastoca en desertor. Por lo mismo, se ha apuntado que la línea de la acción profesional para renovar sus estrategias fortalece el derecho de huelga, debiendo mirar a la exigencia de contrarrestar el poder neoliberal, empeñado en vertebrar el control de la vida sindical y la represión violenta de los cuadros democrático a través de acción articulada en los llamados conflictos intergremiales (73).

Con el Tratado de Libre Comercio, nuestro futuro económico se entrega a la manipulación de los grandes consorcios foráneos y vuelve a tener vigencia a intención de juzgar a la huelga como la violencia desencadenada y un delito. Por lo mismo, como estrategia total, su función reivindicatoria, en nuestros tiempos, se pretende anular completamente, intentando desacreditarla como un acto irracional y reprobable, que altera el equilibrio conveniente, la prosperidad y el bienestar... pero de los monopolios y cúpulas de poder.



Las huelgas se conjuran con violencia y la vida sindical es atacada, con el afán evidente de congelar las condiciones generales de trabajo, mientras que la existencia, económica de la Nación tiende a "desacelerarse".

Frente a tal situación prevaleciente, dentro del contexto general y como expresión cimera de la organización y actividad profesional de los trabajadores, la idea social de la huelga y sus perspectivas reivindicadoras, la definen y proyectan como una expresión incuestionable de los derechos humanos en especie referidos a la colectividad obrera. Por ello puede concluirse, que en su dimensión actual, la huelga se representa como la plataforma necesaria de la lucha organizada del trabajo no tan solo, por su dignidad y emancipación económica-social, sino de su aspiración a la justicia y al dominio del poder. Reporta, por consiguiente, un legítimo instrumento de autorrevaloración social, económica y política en el marco de la autodignificación y la promoción continua del interés profesional.

## VII.- CONCLUSIONES

- 1 Según la evolución del Derecho Sindical, considero que el principal hecho teórico y práctico para el nacimiento del Derecho Sindical y del Trabajo, fue sin lugar a dudas, la unidad de los trabajadores que prestaban su servicio asalariado, al percatarse de su número, la explotación, la injusticia, la inseguridad temporal y material de los servicios y paradójicamente, de su fuerza como grupo.
- 2 Derecho sindical, es un ordenamiento bien orientado a favorecer la tutela, el mejoramiento y redención social de los trabajadores a través de la acción y la fuerza de las agrupaciones profesionales.
- 3 Dentro de la organización sindical, considero que los sindicatos cuentan, visto su carácter de entidades colectivas, con la facultad de organizar sus asambleas; elegir, sin restricciones, a su mesa directiva, o emitir, independientemente, sus acuerdos y resoluciones. Por lo mismo, ha de explicarse como indiscutible e irrestricta la libertad interna y externa de las Organizaciones Sindicales para defender sus intereses, así como promover y lograr sus reivindicaciones.
- 4 La Negociación Profesional, debe ser reconocida cabalmente para resolver todos los problemas que se presten de una forma u otra, siguiendo el acuerdo de nuestro ordenamiento jurídico y de las diversas condiciones económico-sociales

que se presenten estando muy consciente de cada situación para solucionarlo siempre positivamente, el derecho del trabajo.

5 La Negociación Colectiva, ante los grandes retos de la sociedad mexicana y en particular de los trabajadores y los patrones, considero que es la alternativa que permite en el ámbito de la concertación y el diálogo, analizar y discutir las cuestiones propias de las relaciones colectivas de trabajo en la intención de conciliar intereses y buscar acuerdos o arreglos importantes para los trabajadores.

6 El Contrato-Ley lo considero como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas, conocidas, dentro de nuestro sistema, como ramas de a industria y del comercio, las cuales han sido benéficas para nuestro país.

7 Con respecto al régimen y perspectivas de la huelga, debe de representarse con la realidad actual, como la plataforma necesaria de la lucha bien organizada del trabajo, por su dignidad, emancipación económico-social y lograr su aspiración a la verdadera justicia para la tranquilidad de todo trabajador y de sus problemas laborales.

## VIII.- NOTAS BIBLIOGRAFICA

- (1) Ramo, Eusebio.- "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera", 2ª ed., México, D. F., Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1978, pp. 5 y 6.
- (2) Castorena, J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo, 6ª. ed., México, Ed. de Autor, 1984, p. 6.
- (3) Cit. por Ruprecht, Alfredo J. .- "Derecho Colectivo del Trabajo", México, ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980, p. 10.
- (4) Ramos, Eusebio.- Op. cit., p. 7.
- (5) Cit. por la "Enciclopedia Jurídica Omeba", t. VIII, Dere-  
Diva, ed. Lavallo 1328, Buenos Aires, Ed. Bibliográfica  
Argentina 1958 P. 242.
- (6) Cabanellas, Guillermo.- "Compendio de Derecho Laboral", t.  
II, Ed. Argentina, Buenos Aires, Ed. Bibliográfica Omeba,  
1968, p. 56.
- (7) Santos Azuela, Héctor.- "Testimonios", Revista de  
Investigación y Divulgación Jurídica, Facultad de Derecho  
y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Puebla, Año  
I, No. 4, Octubre de 1952, p. 24.
- (8) Napoletano, Domenico.- "Nozioni di Diritto Sindacale",  
Napoles, Ed. Liguori, 1966, p. 12.

- (9) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., p. 25.
- (10) Persiani, Mattia.- "Diritto Sindacale", Padua, Ed. CEDAM, 1986, p. 1.
- (11) Mascaro Nascimento, Amauri.- "Curso de Direito do Trabalho", Sao Paulo, Ed. Saraiva, 1989, p. 225.
- (12) Buen Lozano, Néstor De.- "Derecho del Trabajo", t.11, 8ª. ed. actualizada, México, Ed. Porrúa, 1990 pp. 533 y ss.
- (13) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., p. 26.
- (14) Mascaro Nascimento, Amauri.- "Direito Sindical", Sao Paulo, Ed. Saraiva, 1989, p. 3.
- (15) Giugni, Gino.- "Diritto Sindacale", Bari, Ed. Cacussi editore, 1986, p. 15.
- (16) Santos Azuela, Héctor.- op. Cit. p. 27.
- (17) Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit. t. II, p. 538.
- (18) Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit. t. II, pp.538 y ss.
- (19) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit. p. 28.
- (20) Persiani, Mattia.- Op. Cit. p. 2.
- (21) Cueva, Mario De La.- "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", t. II, 3ª ed., México, ED. Porrúa, 1984, pp. 214 y ss.
- (22) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., pp. 31 y ss.

- (23) Cueva, Mario De la.- Op. Cit. p. 213.
- (24) García Abellán, Juan.- "Derecho Sindical", Madrid, Ed. Aguilar, 1961, p. 33.
- (25) Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit. t. II, p. 553.
- (26) Giugni, Gino.- Op. Cit. p. 22.
- (27) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit. pp. 32 y 34.
- (28) Lastra Lastra, José Manuel.- "Derecho Sindical", México, Ed. Porrúa, S. A., 1991, p. 320.
- (29) Cabanellas, Guillermo.- Op. Cit. pp. 153 y 154.
- (30) García Oviedo, Carlos.- "Tratado Elemental de Derecho Social", 6ª ed., Madrid, Ed. Eisa, 1934, p. 479.
- (31) Santos Azuela, Héctor.- "Estudios de Derecho Sindica y del Trabajo", México, D.F., Ed. Porrúa, 1987, pp. 17 y ss.
- (32) Cabanellas, Guillermo.- Op. Cit., p. 66.
- (33).- Santos Azuela, Héctor.- "Alegatos", Revista, Organo de Difusión del Departamento de Derecho de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, No. 20, Enero Abril, 1992, pp. 123.
- (34) Lombardo Toledano, Vicente.- "La Libertad Sindical en México", México, Ed. Universidad Obrera, 1974, p. 194.
- (35) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., p. 124.

- (36) Cfr. Cueva, Mario De la.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", t. I, 3ª ed. México, Ed. Porrúa, 1984, pp. 241 y ss.
- (37) Cfr. Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit. t. II, p. 573 y ss.
- (38) Cueva, Mario De la.- Op. Cit., t. II, pp. 241 y 242.
- (39) Cueva, Mario De la.- Op. Cit., t. II, pp. 239 y ss.
- (40) Cfr. Cueva, Mario De la.- Op. Cit., T. II, pp. 241 y ss.
- (41) Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit., t. II, p. 574.
- (42) Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., p. 127.
- (43) Castorena, J. Jesús.- Op. Cit., p. 229.
- (44) Mascaro Nascimento, Amauri.- Op. Cit., pp. 153 y ss.
- (45) Santos Azuela, Héctor.- "Revista de la Facultad de Derecho de México", t. XLIII, Números 187 y 188, Ed. UNAM, Enero-Abril, 1993, pp. 145 y ss.
- (46) Riva Sanseverino, Luisa.- "Elementi Diritto Sindicale e del lavoro", Padua, Ed. CEDAM, 1971, p. 37.
- (47) Santoro Passarelli, Francesco.- "Nozioni di Diritto del lavoro", Nápoles, Ed. Juvene, 1985, p. 44.
- (48) Cfr. Santos Azuela, Héctor.- "Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo", México, Ed. Porrúa, S. A., 1990, pp. 139 y ss.

- (49) Mascaro Nascimento, Amaury.- Op. Cit., p. 316.
- (50) Cueva, Mario De la.- Op. Cit., t. II, pp. 380 y ss.
- (51) Pergolesi, Ferruccio.- "Diritto Sindicale", Padua, Ed. CEDAM, 1961, p. 213.
- (52) Cfr. Persiani, Mattia.- Op. Cit., p. 59.
- (53) Cfr. Mascaro Nascimento, Amaury.- Op. Cit., p. 634.
- (54) Alonso Olea , Manuel.- "Derecho del Trabajo", Madrid, Ed. Universidad Computense, 1981, p. 529.
- (55) Cueva, Mario De a.- Op. Cit., t. II, pp. 440 y ss.
- (56) Alonso Olea, Manuel.- Op. Cit., p. 529.
- (57) López Aparicio, Alfonso.- "Derecho Colectivo del Trabajo", en el Derecho latinoamericano del trabajo, México, Ed. UNAM, 1974, p. 73.
- (58) Castorena, J. Jesús.- Op. Cit., p. 264.
- (59) Idem.
- (60) Cfr, Napoletano, Domenico.- Op. Cit., p. 98.
- (61) Cfr. Giugni, Gino.- Op. Cit., pp. 117 y ss.
- (62) Cavazos Flores, Baltazar.- "35 lecciones de Derecho Laboral", México, Ed. Trillas, 1982, pp. 269 y ss.
- (63) Cfr. Persiani, Matti.- Op. Cit., p. 51.



- (64) Alonso Olea, Manuel.- Op. Cit., p. 526.
- (65) Cfr. Alonso Olea, Manuel.- Op. Cit., p. 536.
- (66) Cfr. Buen Lozano, Néstor De.- Op. Cit., p. 553.
- (67) Cfr. Santos Azuela, Héctor.- Op. Cit., pp. 141 y ss.
- (68) Lastra Lastra, José manuel.- Op. Cit., p. 319.
- (69) Santos Azuela, Héctor.- "Consultorio Fiscal", Revista editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Año 4, No. 59, Noviembre, 1991, pp. 5 y ss.
- (70) Santos Azuela, Héctor.- "Laboral", Práctica-Jurídica-Administrativa, Revista editada por Ediciones Contables y Administrativas, S. A. de C. V. Año I, Número 07, México, D. F., Ed. ECASA, Abril 1993, pp. 32 y ss.
- (71) Cfr. Vázquez Vialard, Antonio.- "Derecho del Trabajo y de la Seguridad" t. II, Buenos Aires, Ed. Astrea, 1989, p. 220.
- (72) Cfr. Lastra Lastra, José Manuel.- ¿Epira el Estado Social de Bienestar?, Revista Artículo 123 Constitucional. Año II, Número 5, Enero - Junio de 1992. México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, 1992, p. 148.

(73) Cfr. Fuentes, Manuel.- "Introducción. Estado y Sindicatos. Crisis de una Relación", México, Fundación Friedrich Ebert UAM-X, 1989, p. 13.

## IX.- BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1 Ramos, Eusebio.- "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera", 2ª ed., México, D. F., Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1978.
- 2 Castorena, J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero", Derecho Sustantivo 6ª ed., México, Ed. de Autor, 1984.
- 3 Ruprecht, Alfredo J. .- "Derecho Colectivo del Trabajo", México, Ed. Universidad Autónoma de México, 1980.
- 4 "Enciclopedia Jurídica Omebea", t. VIII, Dere-Diva, ed. Lavallo 1328, Buenos Aires, Ed. Bibliográfica Argentina, 1958.
- 5 Cabanellas, Guillermo.- "Compendio de Derecho Laboral", t. II, ed. Argentina; Buenos Aires, Ed. Bibliográfica Omebea, 1968.
- 6 Santos Azuela, Héctor.- "Testimonios", Revista de Investigación y Divulgación Jurídica, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Puebla, Año. 4, Octubre 1992.
- 7 Napoletano, Domenico.- "Nozioni di Diritto Sindicalle", Nápoles, Ed. Liguori, 1966.
- 8 Persiani, Mattia.- "Diritto Sindicale", Padua, Ed. CEDAM, 1986.

- 9 Mascaro Nascimento, Amauri.- "Curso de direito do Trabalho", Sao Paulo, Ed. Saraiva, 1989.
- 10 Buen Lozano, Néstor De.- "Derecho del Trabajo", t. II, 8ª ed. actualizada, México, Ed. Porrúa, 1990.
- 11 Mascaro Nascimento, Amauri.- "Direitto Sindicale", Sao Paulo, Ed. Saraiva, 1989.
- 12 Giugni, Gino.- "Diritto Sindicale", Bari, Ed. Cacussi editore , 1986.
- 13 Cueva, Mario de la.- "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", t. II, 5ª ed., México, Ed. Porrúa, 1984.
- 14 García Abellán, Juan.- "Derecho Sindical", Madrid, Ed. Aguilar, 1961.
- 15 Lastra lastra, José Manuel.- "Derecho Sindical", México, Ed. Porrúa, S. A., 1991.
- 16 García Oviedo, Carlos.- "Tratado Elemental de Derecho Social", 6ª ed., Madrid, Ed. Eisa, 1934.
- 17 Santos Azuela, Héctor.- "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo", México, D. F., Ed. Porrúa, 1987.
- 18 Santos Azuela, Héctor.- "Alegatos", Revista, Organo de Difusión del Departamento de Derecho de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Autónoma Metropolitana, No. 20, Enero-Abril, 1992.

- 19 Lombardo Toledano, Vicente.- "La Libertad Sindical en México", México, Ed. Universidad Obrera, 1974.
- 20 Cueva, Mario de la.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", t. I, 3ª ed., México, Ed. Porrúa, 1984.
- 21 Santos Azuela, Héctor.- "Revista de la Facultad de Derecho de México", t. XIII, Número 187 y 188, Ed. UNAM, Enero-Abril, 1993.
- 22 Riva Sanseverino, Luisa.- "Elementi di Diritto Sindicale e del Lavoro", Padua, Ed. CEDAM, 1971.
- 23 Santoro Passarelli, Francesco.- "Nozioni di Diritto del Lavoro", Nápoles, Ed. Juvene, 1985.
- 24 Santos Azuela, Héctor.- "Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo", México, Ed. Porrúa, S. A., 1990.
- 25 Pergolesi, Ferruccio.- "Diritto Sindicale", Padua, Ed. CEDAM, 1961.
- 26 Alonso Olea, Manuel.- "Derecho del Trabajo", Madrid, Ed. Universidad Complutense, 1981.
- 27 López Aparacio, Alfonso.- "Derecho Colectivo del Trabajo", en el Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, Ed. UNAM, 1974.
- 28 Cavazos Flores, Baltazar.- "35 lecciones de Derecho laboral", México, Ed. Trillas, 1982.

- 29 Santos Azuela, Héctor.- "Consultorio Fiscal", Revista editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, Año 4 NO. 59, Noviembre 1991.
- 30 Santos Azuela, Héctor.-"Laboral, Práctica-Jurídica-Administrativa", Revista editada por Ediciones Contables y Administrativas, D. F., Ed. ECASA, Abril, 1993.
- 31 Vázquez Vialard, Antonio.- "Derecho del Trabajo y de la Seguridad", t. II, Buenos Aires, Ed. Astrea, 1989.
- 32 Lastra Lastra, José Manuel.- ¿Expira el Estado Social de Bienestar?, Revista, Artículo 123 constitucional. Año 11, No.3, Enero-junio de 1992. México, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, 1992.
- 33 Fuentes, Manuel.- "Introducción. Estado y Sindicatos. Crisis de una Relación", México, Fundación Friedrich Ebert, UAM-X, 1989.