

contratos a plazo, ello podría aprovecharse por el patrón para desvirtuar la esencia de continuidad del contrato de trabajo mediante sucesivos y diversos contratos a plazo; e instituciones como la jubilación, serían negatorias, pues el patrón no celebraría nuevo contrato a plazo cuando el tiempo de servicios del trabajador se acercara al período necesario para su jubilación. Entonces, el contrato de trabajo que no sea por tiempo indefinido, debe considerarse como excepción, ello es: El contrato para la ejecución de obra determinada. Como ejemplo clásico se cita la construcción de una casa, en que no se trata de un contrato a precio alzado, sino de un verdadero contrato de trabajo en el que el obrero labora bajo la dirección y dependencia del constructor, y concluye la relación contractual con la terminación de la obra para la que se había contratado)

(En los trabajos de temporada) señala el mismo autor que estos trabajos consisten en que durante ciertas estaciones del año es cuando se procede a efectuar tales labores, por ejemplo; Balnearios, zafra de la caña de azúcar, etc.; y según este autor, el patrón está obligado a utilizar los mismos trabajadores en cada temporada, lo cual es una situación que no se registra tratándose de los trabajadores eventuales -- expresando que; "La Conclusión que se desprende de todo lo anterior es que los contratos para trabajos eventuales terminan con la conclusión del servicio, en tanto que en los trabajos de temporada subsiste el contrato para la prestación del servicio anual")

(Así también podemos hablar del contrato de trabajo temporal, que está legalmente permitido, siendo menester la justificación de su causa motivadora, o sea, que el servicio que se va a prestar así lo amerite, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón, el término del contrato, confirmando, con esto, el derecho del trabajador a continuar en el servicio mientras subsistan las causas que dieron origen a la contratación.

(Los contratos para obra determinada son también naturales, -- pues existe actividades que no perduran sino que se limitan a la ejecución de una obra. En cuanto a los contratos a plazo ó tiempo determinado, nada impediría su celebración si no existiera la posibilidad del abuso patronal para desvirtuar un contrato por tiempo indefinido en una serie de contratos a plazo; entonces, el contrato a tiempo fijo se prorrogga en razón de la perduración de la obra por realizar; o sea que queda sujeta a la terminación de la misma.)

Resumiendo, podemos hablar de contratos para obra determinada, contratos para trabajadores eventuales, contratos de trabajo por tiempo fijo, contratos de trabajos para la inversión de capital determinado, contratos de trabajo a precio alzado, etc.; sin embargo, toda la variedad de contratos se clasifican en dos ramas fundamentales: El contrato por tiempo indefinido, que es la regla general, y el contrato para obra determinada en sus distintas formas y características.)

(Por último, sobre el llamado contrato de prueba, las ejecutorias de la suprema corte no aceptan la terminología del período de prueba, pero de hecho permiten su existencia dándole el apoyo legal que se considera oportuno.

En la ley anterior, en la fracción 2o. del artículo 126 se establece que el contrato de trabajo termina por las causas estipuladas expresamente en él, por lo que si en el contrato se señalaba un período de un mes para que el trabajador demostrara su competencia y si esto no ocurría, el patrón tenía derecho a dar por terminado el contrato antes de que expirara ese plazo. No viene en la ley actual ningún precepto análogo, pero conviene señalar la objeción que se presentó aquella interpretación. El criterio expuesto consistió en la exigencia de que el contrato de trabajo constará de la cláusula que autoriza el período de prueba, y si dicha cláusula no estuviese por escrito en el contrato, no podría haber período de prueba.

Por otra parte, esto permitiría que si en el contrato de trabajo se estipularan períodos de 6, 8 o más meses de prueba, éstos serían aplicables con evidente perjuicio del trabajador.

El período de prueba, como lo reconocen los tratadistas extranjeros y nacionales, se justifica como contrapartida de la cláusula de exclusión por admisión; o sea, como una facultad del empresario para rechazar al trabajador que resulte incompetente.

C) SINDICATOS.

Para comprender mejor las relaciones colectivas, y propiamente el contrato colectivo de trabajo, veremos primero los principios de la asociación profesional.

En la Ley Federal de Trabajo, artículo 356, se establece: "Sin dicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Lo enunciado en esta ley sobre el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, está en base a la necesidad de los obreros para conocer mejor sus derechos y obligaciones, obtener una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales, y no permitir que los patrones lesionen sus derechos.

Los sindicatos en México, como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad; agrupan miles de trabajadores, obtienen cuantiosos ingresos por las cuotas de sus agremiados; y en aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años, estos organismos han adquirido mucho poder, mucho mayor que el de los patrones, y en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del estado, y cuando una asociación llega a detentar un poder tan

grande como el propio gobierno, se habla de un estado dentro de otro estado. Esto último naturalmente se opone a la organización correcta de una nación, y sucedería si los sindicatos llegasen a ser más poderosos que el estado.

Particularmente consideramos que cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad, pues los núcleos poderosos e irresponsables, son la peor amenaza al orden jurídico.

Ya habiendo definido lo que se entiende por sindicato, diremos que el mencionado artículo 356 engloba a todo tipo de asociaciones, con la condición de que deba tratarse de trabajadores o de patrones; excluyendo, como es lógico, los llamados sindicatos de personas que no son trabajadores y que adoptan ese nombre sólo por razones de notoriedad.

a) FORMAS DE SINDICACION. - Las cinco formas de Sindicación que la ley reconoce son las siguientes: Los sindicatos gremiales, los de empresa, industriales, nacionales y los de oficios varios.

SINDICATO GREMIAL. - El sindicato gremial se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún y cuando la variedad de los centros de trabajo, produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor y, en ocasiones, se llega a antagonizar con los trabajadores de otro gremio, pues resaltan la importancia del trabajo que realizan comparándolo con el de otros.

SINDICATO DE EMPRESA. - Es el formado por los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa sin importar que sean distintas las profesiones u oficios de sus miembros. Es frecuente observar en estos sindicatos que, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones las obtiene el grupo que detenta el poder, y por esto, se va creando un antagonismo inconveniente entre los trabajadores de la empresa.

EL SINDICATO INDUSTRIAL. - Este sindicato agrupa individuos de diversas empresas pero de la misma rama industrial. El inconveniente que puede presentarse en esta clase de asociación es, que hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una de ellas son muy distintas, y el comité central del sindicato puede actuar en forma equivocada en determinadas situaciones por desconocer las peculiaridades del caso.

EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA. - Este sindicato está formado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios a una misma empresa, o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas, en uno u otro caso, en dos o más entidades federativas. En este caso se agudizan los inconvenientes señalados en el párrafo anterior, pues la mayor extensión del territorio que abarcan crea, lógicamente, una mayor dificultad para captar los distintos problemas de sus unidades.

EL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS. - Se autoriza el establecimiento de esta asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa. El fomento del sindicalismo condujo a crear esta clase de sindicato, pues ocurre que en pequeñas poblaciones puede haber un corto número de trabajadores de distinta profesión, oficio o especialidad, no menos de veinte. Las empresas existentes pueden ser también pequeñas dando ocupación a un número limitado de trabajadores solamente.

b) LA CLAUSULA DE EXCLUSION. - La Ley Federal del Trabajo conserva los preceptos establecidos en la anterior ley en lo que se refiere a: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de construir sindicatos sin necesidad de autorización previa", y el siguiente precepto, o sea, el referente al artículo 358, dispone: "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Sin embargo, en el artículo 395 de esta ley se autoriza la existencia de las cláusulas de exclusión de ingreso y separación, ya que textualmente dice lo siguiente: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que sus miembros de privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presen sus servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podría también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Con respecto a lo anterior expondremos el pensamiento del Dr. Mario de la Cueva que, en su libro "El Derecho Mexicano del Trabajo", presenta los argumentos siguientes: La cláusula de exclusión desconoce el derecho de libertad negativa de asociación profesional (llama derecho de libertad negativa a que si se establece que tenemos derecho a asociarnos implícitamente, tenemos también derecho a no hacerlo, llaman do a esto último, libertad negativa de asociación profesional) que está reconocida en la constitución por lo cual, juzga esta cláusula como inconstitucional, pues si un trabajador ejercita dicha libertad negativa de asociación se le sanciona en forma durísima; o sea con el despido del empleo.

Si dicha cláusula tuviere por objeto evitar la colusión en un mal empleado, que traiciona al sindicato, y el patrón, el castigo debería aplicarse a los dos autores del acto ilícito, y no solamente a uno que es el trabajador. El patrón, por lo demás, no puede ser objeto de sanción en este caso. El contrato colectivo no tiene por fin resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera, y la cláusula citada tiende a que el patrón sancione faltas internas del trabajador en su sindicato. Existe una evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder requerido para dictar el derecho penal público.

También la cláusula de exclusión de ingreso presenta efectos limitativos, ya que establece que los trabajadores que recibe el patrón deberán ser miembros del sindicato contratante. Los argumentos presentados de que nadie tiene derecho de trabajar en una empresa determinada, o bien, que nadie puede obligar a una persona que le proporcione trabajo, nos parecen muy superficiales, pues teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, el individuo que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo éstos de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero si solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero, y si éstos están controlados por un sindicato nacional de industrias, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional.

En algunos contratos colectivos se ha mejorado la situación estableciéndose que: si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene derecho de llenarlo con personas escogidas libremente que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión.

Inicialmente la ley laboral prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos o religiosos; pero reformas posteriores solo dejaron la prohibición para intervenir en estos últimos. Se argumentó al ejecutar esta reforma, que los sindicatos debían participar en la vida ciudadana y tratar de que los obreros auténticos ocuparan escaños en las cámaras para hacer oír la voz de los agremiados. La prohibición en materia religiosa, que aún subsiste, nos parece acertada, ya que también desvaría la finalidad sindical el que una organización de ese tipo tendiera a la realización de fines religiosos.

c) CONSTITUCION DEL SINDICATO.— La ley exige un mínimo de veinte trabajadores para que pueda constituirse un sindicato. El artículo 364 de ésta, que es el que se refiere a este punto, indica precisamente que los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Recomendamos al lector que repase el capítulo II del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo para que aprecie con lujo de detalles los requisitos que aquí brevemente describimos:

No pueden los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Los hombres y las mujeres pueden formar parte de un sindicato y participar en su administración y dirección con la sola limitación de que los trabajadores menores de 16 años no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, como tampoco pueden hacerlo los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera.

LOS ESTATUTOS PARA FORMAR UN SINDICATO DEBEN CONTENER LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- I.- Denominación que los distinga de los demás.
- II.- El domicilio.— El lugar donde pueden tratar todos los asuntos que les afecten.
- III.- Su objeto.— La clase de trabajadores que reuna, ya sea por razón de actividades gremiales, por pertenecer a una empresa, o en general, por las 5 formas de sindicación ya mencionadas.
- IV.- Duración.— En este elemento deberá indicarse si el sindicato se constituye a tiempo indeterminado o a plazo fijo, etc.
- V.- Condiciones de admisión de miembros.— Precisamente es al señalar este requisito, en donde debe buscarse que las libertades del hombre sean respetadas, y de esta manera, las condiciones de admisión, en forma alguna, no coarten ni limiten los derechos básicos de la persona humana.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.— En esta parte creemos que debe cuidarse de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina sindical, aun la más rígida, debe tener como límite los marcos legales.
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.— Los miembros del sindicato solamente pueden ser expulsados de él cumpliendo con las siguientes normas:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para efectos de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente. Para el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada