

245
730

LA REPRESENTACION SINDICAL

EN LA NUEVA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

que presenta el señor
RAFAEL SAAVEDRA SEGURA
para recibir el título de
LICENCIADO EN DERECHO.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Título.	Página
INTRODUCCION.	11
CAPITULO I.	
La asociación profesional y su evolución histórica.	19
Antecedentes remotos.	20
Las Corporaciones Medievales.	27
Supresión de las Corporaciones.	32
Reconocimiento del Derecho de Asociación.	35
Finalidad. (de la asociación profesional)	45
Causas de su génesis.	45
Funcionamiento.	46
Apoliticidad.	46
Modo de gobernarse.	47
CAPITULO II.	
El Sindicato en México.	
Antecedentes Históricos.	49
La Revolución de Independencia.	58
El México independiente.	59

La Asociación Profesional Mexicana	62
CAPITULO III.	
El Sindicato como persona colectiva.	65
Clasificación de las personas colectivas.	69
Organos de la persona colectiva.	72
La representación de la persona colectiva.	73
La representación legal.	74
La representación voluntaria.	76
Responsabilidades derivadas de ambas representaciones.	76
La representación en las sociedades civiles y mercantiles.	79
El Sindicato: Persona Colectiva sui-géneris.	81
CAPITULO IV.	
Organos del Sindicato.	85
Funcionamiento de la Asamblea.	87
El Comité Ejecutivo.	88
Otros órganos de la asociación profesional de trabajadores.	97
CAPITULO V.	
La representación Sindical.	103

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	104
Naturaleza jurídica de la Representación Sindical.	107
Las revisiones de contratos Colectivos de Trabajo.	118
Las huelgas, negocio patronal.	120
Substitución de Trabajadores.	121
El Sindicato y la política.	125
La responsabilidad de los directivos Sindicales.	127
CAPITULO VI.	
DERECHO COMPARADO. Argentina.	133
República de Chile.	138
República de Bolivia.	143
España.	146
Estados Unidos de Norteamérica.	147
Italia.	150
CONCLUSIONES.	
al Capítulo I.	153
al Capítulo II.	154

al Capítulo III	154
al Capítulo IV.	155
al Capítulo V.	155
al Capítulo VI.	156
CONCLUSIONES GENERALES.	157
Proposiciones de adición a la Ley Federal del Trabajo.	157
al Código Penal Federal.	159
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	
Capítulo I.	160
Capítulo II.	163
Capítulo III.	164
Capítulo IV.	165
Capítulo V.	165
Capítulo VI.	166

INTRODUCCION.

Uno de los conceptos más escritos y escuchados en la época actual es: "LA JUSTICIA SOCIAL" y aún cuando por pertenecer a la filosofía del derecho, su esencia es sumamente compleja y su comprensión extremadamente difícil, muchos legos y aún ignorantes, lo manejan con frecuencia creciente.

Como ha ocurrido anteriormente con otros conceptos tan valiosos como éste, tanto abusa el hombre de su expresión, que llegan al extremo de que parecen formar parte de esa retórica barata que utiliza la repugnante demagogia.

No obstante ésto, y por considerar con nuestra más firme convicción, que la esencia de tal concepto constituye un valor del más puro linaje filosófico, y que este valor ha encontrado su mejor lugar en la cúspide más destacada de la escala axiológica, pretendemos con sincera modestia, pero con la más firme decisión, lograr una pequeña aportación con éste trabajo para adecuar, en un futuro indeterminado, y únicamente en el aspecto que aquí se trata, nuestra ley vigente con el verdadero contenido de JUSTICIA SOCIAL.

Desde los albores de la civilización, la historia nos muestra siempre, en una misma sociedad humana, un grupo oprimido, pobre y vejado junto a otro, opulento y opresor de aquél.

Por no citar civilizaciones más antiguas, en Grecia y Roma pudo observarse junto a un numero-

so grupo de esclavos. la sociedad de hombres libres. La edad media y su peculiar régimen económico y social, nos presenta, junto a los señores feudales, propietarios de vidas y haciendas, a los agricultores, a los compañeros y a los aprendices. Los siglos XVIII y XIX con su doctrina de liberalismo, nos exhiben una clase obrera literalmente exprimida por el colosal pulpo de la cada vez más científica industria. Por último, éste siglo XX, expresión de la más depurada técnica y de los avances científicos más notables, nos entrega junto a una clase obrera explotada y cada día más escéptica y conformista, un nuevo grupo privilegiado, integrado por líderes y políticos quienes enarbolando la bandera de JUSTICIA SOCIAL, cuyo significado ignoran, pero que les permite enriquecerse rápida y eficazmente, se han convertido en los más eficientes instrumentos de explotación utilizados por los capitalistas.

Hasta hace unos treinta años, la extraordinaria fuerza que representan los núcleos obreros, era motivo de creciente inquietud, no solamente para el sector patronal, sino también para el grupo gubernamental, que integrado en su mayoría con gentes ineptas y ambiciosas, cometía múltiples errores, tal como en la actualidad sucede; pero aquellos errores eran objeto de dura y pública censura por parte de los grupos obreros.

Como esta situación resultaba incontrolable para los afectados políticos pero también muy peligrosa, idearon una fórmula perfecta para resolver el problema: convirtieron a los líderes en políticos, a cambio de que frenaran los impulsos de

sus agremiados. Además, y esto es lo más grave, para asegurar la eficacia de su control, les concedieron "carta blanca", con lo cual, de abnegados defensores de los intereses gremiales de los trabajadores, se han convertido paulatinamente en sus más despiadados explotadores.

Todo esto ha sido favorecido, indiscutiblemente, por la crisis de valores que padece nuestro tiempo, la cual proyecta en la mente humana un desmedido afán por todo género de satisfactores materiales: lujosas mansiones, costosos automóviles, vinos y casimires importados, etc.

Parece que se repite la amarga experiencia del siglo XIX, cuando una libertad sin restricciones propició, de modo contundente, la más cruel explotación contra los trabajadores de que se tenga memoria. En la actualidad, se ha dado a los obreros la asociación profesional para la defensa de sus intereses comunes y una ilimitada libertad para que elijan y reelijan a sus directivos, pero además, tal como ocurriera en el pasado siglo, se han tolerado en la ley ciertos pequeños errores, que representan un camino más para favorecer la opresión de la clase obrera, ahora por esa nueva casta de privilegiados que se llaman "LIDERES".

A uno solo de esos errores de nuestro derecho vigente, hemos de referirnos en este trabajo: LA IRRESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES.

La ley Federal del Trabajo que tuvo vigencia hasta el día último de abril anterior, responsabili-

zaba a los directivos sindicales frente a sus agremiados, en la medida y términos que en derecho civil el mandatario es responsable frente a su mandante.

Siempre consideramos que esto significaba un craso error de técnica jurídica de muy graves consecuencias, pues la representación sindical no puede ser, ni una representación legal, ni menos aún una representación voluntaria, como tampoco es equivalente a la representación de las sociedades mercantiles o civiles atendiendo a las profundas diferencias entre éstas y las asociaciones profesionales.

Sin embargo, a pesar de aquel error, por lo menos hubo un intento de abordar el problema en la anterior ley. Por lo contrario, en la vigente se suprimió el artículo 251, con lo cual, nuestros legisladores volvieron la espalda al problema, dejando su solución en manos del arbitrio judicial, lo cual constituye una equivocación mucho más grave.

La solución adecuada según nuestro criterio, es objeto de estudio en este trabajo, tanto en el capítulo V como en el apartado correspondiente a las conclusiones.

Resulta evidente, por otra parte, que para estar en aptitud de precisar cuales son las responsabilidades del directivo sindical frente a los agremiados es necesario analizar los caracteres específicos de la representación sindical y establecer sus diferencias con respecto a los otros tipos de representación que nuestro derecho admite y regula.

menta. Reservamos los capítulos IV y V para éste análisis.

Pero como además hemos supuesto, que la representación sindical presenta específicos caracteres que la diferencian de las demás representaciones, y que sin duda tales caracteres emanan de la profunda desigualdad que existe entre la asociación profesional y otras agrupaciones reconocidas por el orden jurídico, hemos considerado indispensable determinar previamente la naturaleza jurídica de la asociación profesional así como la esencia de esa desigualdad.

Para lograrlo, ha sido menester estudiar la secuencia histórica de la génesis de la asociación profesional, tanto en Europa como en nuestro país, para lo cual hemos acudido a las fuentes más dignas de crédito y el material reunido, lo vertimos en los capítulos I y II con el que nos ha parecido el correcto acomodo y los obligados comentarios, críticas y expresión de nuevas ideas.

El capítulo III incluye una crítica personal en contra de la teoría de la ficción que pretende explicar la naturaleza de la llamada tradicionalmente PERSONA MORAL, connotación esta que también es motivo de censura en el mismo capítulo.

Anotamos también en este capítulo III algunas clasificaciones de las PERSONAS COLECTIVAS, desde diferentes puntos de vista, como un medio adicional para lograr establecer la colocación exacta de la asociación profesional en el extenso ámbito del orden jurídico.

Los órganos del sindicato son objeto de estudio en el capítulo IV y hemos tratado de señalar las diferencias que aparecen entre ellos y sus congéneres de otras personas colectivas, de manera que aquellas nos sirvan para precisar su específica naturaleza, como también para descubrir las peculiaridades en las cuales descansarán los caracteres, las limitaciones, el ámbito de ejercicio y los supuestos que originan penalidad, de la representación sindical.

En el capítulo V, que constituye el tema central de este trabajo, hemos tratado de situar con precisión dentro del amplio campo del derecho, a la representación sindical anotando lo más fielmente posible, las deficiencias, vicios e inmoralidades que, de su ejercicio en nuestro medio, han llegado a nuestro conocimiento, procurando señalar en cada caso, la causa que los ha hecho posibles.

Explicamos también nuestro criterio respecto del error en que incurrió la ley anterior en su artículo 251 y de la omisión incomprensible que el legislador hizo en la nueva, la cual parece fundamentarse en esa especie de tabú que tiene como significado la no intromisión del poder público en los asuntos internos de los sindicatos.

Anotamos así mismo en el capítulo V, la TEORIA INTEGRAL del Dr. Alberto Trueba Urbina, y comentamos aquellas partes que tienen conexión con el tema desarrollado en este nuestro trabajo.

Completamos la parte doctrinal de la tesis, realizando un breve estudio de Derecho Comparado,

en el cual analizamos tanto la asociación profesional como la representación de ésta, en las legislaciones vigentes de Argentina, Bolivia, Chile, España, Estados Unidos de Norteamérica e Italia.

Finalmente, las conclusiones las hemos separado en dos grupos. El primero corresponde por su orden a cada uno de los capítulos escritos y el segundo expresa conclusiones generales que se apoyan en las del primer grupo.

Nuestro ferviente deseo es haber logrado la finalidad que al elegir este tema nos propusimos: señalar un medio seguro para destruir una de las lacras más repugnantes que soportamos: LOS LIDRES y que esta pequeña contribución a la rectitud, unida a la de otros hombres honestos y bien intencionados (afortunadamente todavía los hay y en mayor número del que podemos imaginar) termine por realizar el más limpio afán de JUSTICIA SOCIAL: acabar con la explotación del hombre por el hombre.

Para concluir con ésta introducción, debo expresar mi profundo reconocimiento y gratitud a mis maestros, tanto de la antigua Escuela Nacional de Jurisprudencia, como de la actual Facultad de Derecho, quienes con su brillante cátedra y personal comprensión, hicieron posible la realización de esta pequeña obra.

CAPITULO I.

La asociación profesional y su evolución histórica.

19

Antecedentes remotos.

20

Las Corporaciones Medievales.

27

Supresión de las Corporaciones.

32

Reconocimiento del Derecho de Asociación

35

Finalidad. (de la asociación profesional)

45

Causas de su génesis.

45

Funcionamiento.

46

Apoliticidad.

46

Modo de gobernarse.

47

CAPITULO I.

La asociación profesional y su evolución histórica.

Descubrir el verdadero significado del lenguaje, de la terminología jurídica, es una de las tareas más importantes que debe realizar el estudio del derecho.

Como el tema a tratar es la naturaleza jurídica de la representación sindical, será necesario previamente determinar la esencia del sindicato y para lograrlo habrá que desentrañar el significado de ASOCIACION PROFESIONAL.

La doctrina afirma que es "una agrupación gremial constituida para la defensa de los intereses comunes de sus asociados."

El análisis de esta definición nos lleva a descubrir la nota característica y distintiva de la asociación profesional, que la identifica plenamente y la separa de las demás asociaciones: SU ESPECIFICIDAD FINALIDAD.

Esta finalidad, además, nos la exhibe con el dinamismo que le es privativo. En efecto, el término "DEFENSA" no puede concebirse sin su antítesis "ATAQUE, AGRESION" y en consecuencia está implicando una constante lucha. No es posible hablar de asociación profesional, sin relacionar su significado con la lucha de clases.

Pero aún el análisis más cuidadoso y exhaus-

tivo de la definición, no nos permite fijar la verdadera naturaleza, el significado completo de la asociación profesional, por lo cual, será indispensable antes de continuar estudiando esta definición y a efecto de tener una visión de conjunto más amplia, entrar al estudio de su evolución histórica.

ANTECEDENTES REMOTOS.

La genialidad aristotélica unida a sus esmerados y sutiles procedimientos científicos hicieron concebir al estagirita, ideas, teorías y conceptos que parecen repercutir en el pensamiento humano de todos los tiempos. De tal magnitud es aquella concepción del autor de la "MORAL A NICOMACO" que nos exhibe al hombre como un "zoon politikón". Probablemente también, esa magnitud sea debida a que muy pocas veces resulta posible concebir una idea que, expresada tan brevemente, capte sin embargo un contenido tan extenso.

Pues bien, ese modo de ser del hombre, como una síntesis de sus inquietudes, temores, afanes, virtudes, sentimientos, lo impulsa irresistiblemente hacia sus semejantes y este impulso, como el chispazo atómico productor de una reacción en cadena, es el generador de las primeras sociedades humanas.

Así, con Guillermo Cabanellas, "puede afirmarse, repitiendo una frase que ya constituye lugar común, que el origen de las corporaciones de oficios, en sus más remotos antecedentes, se pierde en la noche de los tiempos." (1)

Independientemente de las referencias históricas dudosas por sus inconsistentes fuentes, que nos señalan la existencia de asociaciones, corporaciones (Sreni) de agricultores, de pastores, de barqueros y de artesanos en la India, gobernadas por un consejo y con capacidad para comparecer en juicio (2); de los organismos corporativos que, se dice, fueron conocidos desde el reinado de Salomón por el pueblo judío; de las corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes, pilotos y porqueros, cuya existencia se hace remontar a la antigua civilización egipcia, según una cita de Herodoto y Diodoro (3); parece ser que uno de los antecedentes más pretéritos, lo encontramos en una ley de Solón que Gaio incluyó en el Digesto (4), que permitía a los colegios de Atenas, dictarse sus propios reglamentos libremente siempre que no estuvieran en desacuerdo con las leyes del Estado. "Esta autorización se establecía, de manera especial, para los colegios de barqueros, (nautas), con lo que aparece así forjada por vez primera, entre cuantos textos legales se conocen, la categoría profesional." (5)

En Roma, los colegios de artesanos quedaron incluidos dentro de la Constitución promulgada por Servio Tulio, vigente hasta el año 241 A. C. y cuyos colegios tuvieron como antecedentes las asociaciones griegas denominadas *etairias* y *eranos* y las romanas *sodalitates* y *collegias*.

Las Doce Tablas también reconocieron la existencia de los colegios gremiales, con facultades de auto-determinación y para gobernarse a sí mismos. Sin embargo, "es en la constitución de Servio Tulio, donde aparecen organizados los colegios de

artesanos de Roma. En el censo, formado por aquél figuraban tibicines o músicos auxiliares del culto; aurífices, joyeros; fabritignari, carpinteros; tinctores, tintoreros; sutores, zapateros; coriarii, curtidores; fabri aerarii, forjadores de cobre; figuli, alfareros." (6)

La Lex Julia, reorganizó y reglamentó la actividad de los Collegia artificum vel officum y proscribió los collegia compitalitia y los sodalitates sacrae, probablemente por el hecho de que "en esas cofradías se agrupaba, por barrios, la plebe de Roma. Una vez al año celebraban su fiesta en honor de los dioses lares, con ofrendas, sacrificios, banquetes y libaciones, que solían acarrear gravísimos desórdenes públicos, fomentando innumerables inmoralidades." (7)

Son notables las similitudes que presentan los collegia romanos y los actuales sindicatos en algunos aspectos, si bien, una sola diferencia los escinde de modo concluyente: su diversa finalidad.

Es interesante anotar que aquellas coincidencias son muy relativas, si atendemos al hecho de que las notas semejantes aparecen rudimentariamente en los collegia; sin embargo, sí representan sólidos antecedentes remotos de algunos modernos conceptos sindicales: los estatutos como requisito para la formación de los collegia; la asamblea como principal órgano de gobierno; la Schola o edificio común; la personalidad jurídica, adquirida por los collegia de modo muy lento y muy precaria.

Es inconcuso además, que tales semejanzas

apuntan en dirección del sentido formal de ambos organismos, pues en sentido material las diferencias son definitivas, debiendo aclarar que, al considerar a los collegia como antecedentes remotos, en modo alguno pretendemos relacionarlos con los modernos sindicatos. La existencia de aquellos es totalmente independiente de éstos, desde cualquiera punto de vista, sea histórico, morfológico, funcional, por sus fines, etc., y solamente mencionamos semejanzas como verdaderas casuales coincidencias.

Para corroborar estas ideas, basta reproducir un pasaje de la bien documentada obra de E. - Martin Saint León, HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS, (Buenos Aires, 1947): "..... Pero es, sobre todo, con motivo de la muerte de uno de sus miembros que el colegio interviene para asegurarle exequias honrosas y velar por el cumplimiento de los ritos prescritos. En este punto, la cofradía de la Edad Media fue, sin duda, superada por el colegio romano cuyos reglamentos merecen ser citados. Al entrar en la asociación, cada miembro pagaba una cuota (9); se cobraban, además, cotizaciones mensuales que iban a engrosar el arca que guardaba el curador. Esas contribuciones, acrecentadas con los legados, herencias, fideicomisos, donaciones de los patrones o benefactores, etc., formaban un fondo que estaba a libre disposición del colegio. En épocas determinadas, el curador rendía sus cuentas de entradas y salidas (accepta et expensa) y debía hacerlas aprobar por la asamblea reunida a ese efecto."

A pesar de todas las consideraciones anota-

das, es importante el estudio de los collegia romanos, como el de las Guildas o Gildas anglosajonas, porque es en ellos según todas las lógicas probabilidades, en los que se inspiraron y fundamentaron las corporaciones medievales, las cuales, con las mismas reservas, constituyen antecedentes más cercanos de los modernos organismos sindicales.

Es oportuno pues, formular un bosquejo breve de las Guildas o Gildas, cuyo antecedente se remonta a una antigua costumbre germánica: el convivium.

Una previa incursión en este campo, habrá de producirnos cierto desaliento, pues por una parte nos encontramos con una obscuridad de más de siete siglos, equivalente a la distancia entre la época de mayor esplendor de los Collegia y la de aparición de las primeras Guildas, y, por la otra ni siquiera tenemos la posibilidad de establecer con alguna certidumbre el origen de la palabra que las designa. (10)

Ninguna de las teorías que pretenden explicar los orígenes de las guildas, tiene la suficiente solidez para admitirla sin reservas y más bien parece ser que una amalgama de todas, realiza una posibilidad más coherente. En efecto, una primera teoría sostiene que las guildas surgieron por "influencia de las ideas cristianas de caridad y fraternidad." (11) Una segunda tesis afirma que la guilda no fue otra cosa que la "corporación romana, cuyo modelo -importado por los apóstoles de la fé cristiana-, se habría transformado en las comarcas septentrionales." (12) La tercera corriente es más

bien ecléctica, pero introduce otro factor: las tradiciones paganas (13). Finalmente Cabanellas, en su obra citada múltiples veces en este capítulo, sin señalar una teoría distinta acerca de los orígenes de las gildas, advierte que "lo más cierto, sin duda, es que el nombre genérico de gilda o gilda sirviera para designar a instituciones diversas, con contenido religioso y social del que debió derivar más tarde otro político, artesano, mercantil, etc." (14)

Dos errores cometen los autores de las tesis mencionadas, a nuestra manera de ver. El primero consiste en olvidar la naturaleza, la esencia eminentemente social del hombre y el segundo, en dividir en etapas una sola secuencia histórica.

Dicho de otro modo. Si se tiene presente esa naturaleza (*zoon politikón*) eminentemente social del hombre, nada impediría suponer válidamente que en dos comunidades humanas, totalmente independientes e incluso desconectadas entre sí, pudieran surgir sendas asociaciones de similares caracteres, con lo cual, las dos primeras tesis y por ende la tercera, pierden su base de sustentación y aparecen así sumamente frágiles. Esto sin dejar de reconocer que las ideas cristianas, como los caracteres del *Collegia* romano, como también el paganismo religioso de éste, influyeron en extensa medida en la configuración de las gildas; pero, insistimos, esos caracteres no son de tal magnitud que por sí solos hubieran sido causa del origen de las gildas.

Lo que parece más admisible, es que la gil-

da tiene su origen en aquella remota costumbre germánica del CONVIVIUM, la cual, como toda costumbre, fue modificándose levemente al paso del tiempo; así, transformada al través de siete o más siglos, pudo haber sido generadora de las primeras gildas aparecidas en el siglo VII, las cuales debieron sufrir la influencia del cristianismo, de los Collegia romanos, y, de su paganismo religioso.

Las gildas se ramifican en tres especies: RELIGIOSAS o SOCIALES, DE ARTESANOS, DE MERCADERES. Las primeras eran agrupaciones mutualistas o bien, de creyentes. Las de mercaderes tenían un objeto principal: la protección de las personas y bienes de sus miembros. Las de artesanos señalaban una mínima reglamentación del trabajo en la cual "la mayor parte de las prestaciones se referían a la forma de ejecutar la labor y a los materiales que debían emplearse; así, se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con las de tipo inferior, vender como nuevos objetos ya utilizados y trabajar después del toque de queda o antes del amanecer. En otro aspecto y por vez primera, ésta institución anuncia la división tripartita de aprendices (discipuli), compañeros, (famuli) y maestros (magistri), que habría de constituir la piedra angular de la organización corporativa." (15)

"Prevalecía en la guilda más que un estricto carácter gremial, cierto principio de solidaridad, siendo el fin propuesto el de asistencia a los enfermos, la honra de la memoria de los fallecidos y, más secundariamente, la práctica de un aprendizaje para quienes ingresaban en la misma." (16) Esta característica está determinada por su origen, pues

precisamente el convivium germánico tenía por consecuencia que el invitado se convirtiera en "hermano de sangre" del anfitrión (era costumbre inferirse heridas en los brazos y entremezclar las sangres), naciendo con ello obligaciones de recíproca ayuda y asistencia, que llevaban hasta el personal sacrificio de la vida misma, en defensa del hermano.

Esta es la principal razón, en nuestro concepto, de que no pueda considerarse a las guildas como antecedente inmediato de los gremios laborales, además de que, las únicas guildas que podrían mencionarse como agrupaciones de tipo obrero, eran las de artesanos.

LAS CORPORACIONES MEDIEVALES.

Entre los siglos VI y XI la historia parece interrumpir su acontecer. Los múltiples pequeños tiranos que se han dividido el poder de los monarcas encuéntranse muy ocupados haciendo la guerra, para defenderse de otros aspirantes a conquistadores o para invadir los fundos vecinos y ampliar la extensión del propio territorio.

Las invasiones de los bárbaros han dejado en toda Europa, grandes y graves heridas, cuya cicatrización demanda muchos años de paciencia y el concurso de todo humano sacrificio y esfuerzo.

La humanidad toda, vive épocas de hambre, penuria y zozobra de tal magnitud que determinan la existencia de una etapa enigmática en la historia.

La esperanzada aurora que habrá de poner fin a esa negra noche, parece coincidir con un perezoso despertar del género humano, como consecuencia del rudo sacudimiento que producen LAS CRUZADAS.

Y así, volvemos a encontrar al hombre en su tránsito al través de la historia del universo, proyectando la síntesis de su ser hacia la realización de fines que habrán de permitirle mejorar su cultura, su técnica, su ciencia, su vida misma.

Es de tal modo, volviendo al campo que nos ocupa, que hacia el siglo XI, reaparecen las asociaciones, las gildas de artesanos, sólo que ya con denominación distinta como también con diferente forma y otro contenido.

Encontramos así las corporaciones de oficios (17) las cuales, si bien presentan profundas diferencias con las etairias griegas, los collegia romanos y las gildas anglosajonas, no por ello son semejantes a los actuales sindicatos. No obstante, habremos de estudiarlas por constituir como aquellos, simples antecedentes de éstos.

La primera cuestión que se plantean los estudiosos de la materia, consiste en determinar si las corporaciones de oficios son los mismos collegia romanos o las mismas gildas, que se fueron modificando con el transcurso del tiempo o si, por el contrario, son nuevas e independientes asociaciones.

Con E. Martin Saint Leon y otros autores,

(18) coincidimos al defender la primera tesis, pues si bien debe admitirse que las corporaciones de oficios fueron completamente distintas de sus antecesores, no por ello podríamos negar que las raíces de aquellas encuentran su mejor sitio en éstos. Las buenas razones que sustentan esta teoría, las encontramos en textos de algunas corporaciones de oficios. (19)

A pesar de que las primeras noticias de corporaciones se remontan al siglo X, es hasta el XIII cuando aparece una reglamentación más o menos completa de ellas y por tanto, hasta cuando realmente podemos hablar de las corporaciones de oficios.

Fue ETIENNE BOILEAU o BOILEAUE quien, con el cargo de preboste de París, logra esa reglamentación en el LIBRO DE LOS OFICIOS.

En esta obra, que representa una paciente recopilación de los estatutos de todas las corporaciones de oficios entonces existentes, podemos encontrar los caracteres más importantes y comunes a todas ellas.

Así, por ejemplo, logramos precisar contornos más amplios de su personalidad jurídica y por ello una capacidad más completa tanto de goce como de ejercicio.

"Esa organización que agrupa a hombres unidos por los mismos intereses derivados del oficio que ejercen, o de la actividad a la que se consagran, es una persona jurídica distinta a la de los miem-

bros que la integran, gozando de todos los derechos civiles e igualmente investida de todas las prerrogativas emergentes de su condición jurídica. En consecuencia podía contratar, estipular, obligarse; estaba investida de todas las acciones posesorias, disponiendo de un patrimonio que administra y somete a las cargas inherentes a su condición jurídica." (20)

Estas corporaciones de oficios, de cuya morfología se tiene mejor noticia histórica, representan un paso más firme en el camino hacia la concepción de los actuales sindicatos, aunque como sus ancestros, no tienen parentesco alguno con ellos.

Es justo reconocer que ya en esas corporaciones de oficios, comienza a existir una innegable reglamentación del trabajo, debida sin duda a causas distintas de las que la conforman en la época actual.

Esa reglamentación en aquéllas corporaciones medievales, lejos de pretender el mejoramiento y protección de los obreros (compañeros y aprendices), intenta y en gran medida logra, estabilizar la economía del patrono (maestro) y lo impulsa hasta lugares insospechados.

Alfonso López Aparicio, en su obra "EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", al referirse al régimen corporativo de esa época, nos dice: "Auspiciado y dirigido por la Iglesia Católica como una derivación de la actividad religiosa, representó una forma equitativa de prestación de servicios personales, pero más tarde se desentendió del proble-

ma básico en la vida social de aquella época: las relaciones entre los obreros que cada día formaban un grupo más numeroso y los pequeños industriales cuyo poder económico iba aumentando visiblemente. Todo el régimen corporativo en Europa durante la edad media alta y posteriormente hasta finales del siglo XVIII se inspiró en la preocupación constante del capitalismo embrionario por mantener y monopolizar un sistema económico (la economía de ciudad) favorable tan solo a los intereses de maestros, propietarios y mercaderes. En contadas ocasiones se limitó de una manera incidental a ofrecer condiciones ventajosas para el asalariado." (21)

Una variada gama y concatenación de acontecimientos históricos, que comenzaron a realizarse desde la misma edad media y que tendrían su culminación en los albores del siglo XIX, iban a tener como repercusión, el desuso, la falta de eficacia, la caducidad de las corporaciones. Circunstancias diversas dieron origen, también como causas distintas, a las diferentes prohibiciones para la existencia de las corporaciones y de los gremios.

En tal sentido, con brillante erudición Alfonso López Aparicio, en su opúsculo mencionado, nos dice: "El siglo XVIII marca el principio de la decadencia del régimen corporativo. Hay un complejo de factores que determinaron su abatimiento pero como principales podemos señalar un factor económico: la insuficiencia del régimen corporativo para las necesidades de una nueva época en que la técnica y la máquina habían hecho su aparición; un factor político: la consolidación de la soberanía real en los estados europeos; un factor ideológico: las di-

diversas corrientes de pensamiento filosófico y económico como el mercantilismo, la fisiocracia, la vuelta a la naturaleza de Juan Jacobo Rousseau, que con un concepto ilimitado de la libertad individual y social se rebelaron contra toda forma de asociación que no fuera el estado y desembocaron en la libre industria y un factor humano que tiene una importancia especial para nuestro estudio; el crecimiento de la clase obrera que empezó a tener conciencia de sus intereses colectivos." (23)

SUPRESION DE LAS CORPORACIONES.

Por lo que sabemos, fue en el siglo XVI y en Inglaterra donde se inician las prohibiciones que van a tener como consecuencia la supresión de las corporaciones. Un acto del Parlamento que data de 1545 prohibió a las gildas poseer bienes, confiscando al mismo tiempo todas sus propiedades en beneficio de la Corona.

Es hasta después de dos siglos cuando otros estados europeos comenzaron a dictar medidas semejantes. Turgot inició la destrucción total del régimen corporativo con su famoso edicto de 1776. La asamblea constituyente en 1789 suprimió los privilegios y los monopolios; pero el decreto más importante que viene a determinar la desaparición de los gremios es el de los días 2-17 de marzo de 1791 en cuyo artículo séptimo podía leerse: "A partir del primero de abril toda persona será libre para emprender el negocio, profesión, arte u oficio que le parezca bueno sin más obligaciones que la de obtener permiso o patente y pagar los impuestos y derechos conforme a la tasa abajo determina-

da y acatar los reglamentos de policía que haya o puedan dictarse." (24)

Es así como la libre concurrencia viene a sustituir al régimen corporativo.

La asociación profesional o, para ser más precisos, la asociación corporativa, quedó prohibida terminantemente por la Ley de los días 14-17 de junio de 1791, conocida como la Ley Chapelier.

Finalmente, ya en los últimos años del siglo XVIII y principios del XIX, la Revolución Francesa con su nueva doctrina, ha de poner el punto final al régimen corporativo. Esa doctrina resumida en el principio LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER, como una suprema expresión de la libertad buscada por la Revolución, deja sin ninguna posibilidad de resurrección a las corporaciones medievales. (25)

Muy interesante resultaría, analizar todas y cada una de las causas que dieron origen a los diferentes decretos y leyes que prohibieron la existencia de las corporaciones. Pero, aparte de constituir una tarea muy difícil por la falta de información adecuada, en realidad no podría apuntar hacia ningún fin práctico para los efectos de esta pequeña obra.

Sin embargo, anotaremos algunas consideraciones generales acerca de este problema.

Convendrá señalar que no todas las corporaciones tuvieron la misma naturaleza, el mismo contenido ni la misma finalidad, resultando así des-

de las asociaciones de carácter religioso hasta aquellas que representan el primer brote, la primera verdadera expresión de la lucha de clases y que vienen a constituir, como atinadamente comenta Mario de la Cueva, el directo antecedente de los sindicatos actuales. "Con el tiempo -dice el citado autor- se fue haciendo más penosa la condición de los compañeros: los años de aprendizaje y de práctica aumentaron y el título de maestro fue patrimonio de la ancianidad. Es entonces cuando estalló la lucha de clases: A partir del siglo XIII formaron los compañeros asociaciones especiales, ASSOCIATIONS COMPAGNONNIQUES en Francia, GESELLEN VERBAENDE en Alemania, las que, según Altamira, se encuentran también en Valencia y en las que debe verse el origen de los Sindicatos de trabajadores." (26)

Este polifacético y diseminado conjunto de asociaciones, lógicamente motivó que existieran también múltiples causas para su prohibición: desde aquellos collegia compitalitia y sodalitates sacrae de los romanos, proscritos por la Lex Julia, hasta las corporaciones cuyo funcionamiento impidió el Código Penal francés que tuvo su génesis en la constitución realizada por la Revolución.

De todas estas consideraciones, la única verdaderamente importante para los efectos que nos hemos propuesto, es la que nos proporciona el conocimiento de las causas que originaron la desaparición de las corporaciones, fundadas en la filosofía del liberalismo, pues como adelante veremos, al pretender dar al hombre una absoluta libertad, lo único logrado fue dejar al débil a merced del po-

poderoso y como sea que los débiles fueron los más se vieron precisados a unir sus fuerzas para poder luchar contra los poderosos a pesar de ser los menos.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ASOCIACION.

Siguiendo el mismo orden de ideas, será preciso exponer del modo más conciso posible, como se gestó y en que consiste la doctrina del liberalismo o individualismo francés y sus diferencias y semejanzas con el liberalismo inglés, dejando al último el análisis de las condiciones como ésta doctrina influyó o mas bien determinó la supresión de las corporaciones y la creación de las drásticas prohibiciones en contra de todo tipo de asociaciones.

Es probable que la gestación primaria del pensamiento liberal haya tenido su asiento en la alta edad media, como consecuencia del régimen feudal que propiciara una profunda escisión de clases sociales con la consiguiente siembra de odios, rencores y desconfianza entre unas y otras.

En otro ángulo, el despertar de la humanidad en el Renacimiento, con su cúmulo de geniales ideas, de estéticas expresiones artísticas y de brillantes descubrimientos y avances científicos habría de propiciar el advenimiento de tesis revolucionarias en todos los órdenes.

Todos estos factores, colocados por el devenir histórico en forma conveniente, unidos a to-

da la gama de acontecimientos acaecidos durante el siglo XVIII formaron un potente explosivo que estalló violentamente en el mes de julio de 1789 con la toma de la Bastilla; se proyectó positivamente en la Constitución de 1791 y dejó en cinco años, una estela de sangre y horror que por fortuna concluyó con la llegada de Bonaparte a París en 1794, por más que la revolución se prolongó propiamente hasta el año de 1815.

Como su inmediata consecuencia, se imponer los principios de igualdad, fraternidad y libertad y éste, estructurado fundamentalmente en la doctrina del retorno a la naturaleza de Juan Jacobo Rousseau, tendrá como repercusión directa, la destrucción de las corporaciones y asociaciones de toda índole; pero, paradójicamente, será la causa indirecta del nacimiento de las actuales organizaciones sindicales.

Por lo que se refiere al liberalismo inglés, se fundamentó principalmente en las teorías de Adam Smith, quien a su vez se inspiró en las ideas de la fisiocracia, de la Escuela del Derecho de la Naturaleza y de Gentes y de David Hume.

Mario de la Cueva en su DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, nos dice: "Tres corrientes influyeron principalmente en su doctrina (de Adam Smith): La fisiocracia, las ideas de David Hume y la Escuela del Derecho de la Naturaleza y de Gentes. De la primera tomó el principio del orden natural, despojándole del carácter providencial que le atribuían los fisiócratas y reduciéndole a la simple existencia de leyes económicas; del segundo, la mo-

ral utilitarista y consiguientemente la idea de que es la utilidad el motor fundamental de las acciones humanas y la única capaz de realizar el orden natural; y de la tercera, la idea de la libertad como un derecho natural del hombre." (27)

"LA LEY CIVIL ES IGUAL PARA TODOS". Este principio que consagrara la igualdad de los hombres, dejó en completa indefensión a los trabajadores frente a sus patronos, pues la libre contratación de aquéllos permitió a éstos imponerles verdaderos contratos de adhesión, los cuales eran aceptados por los obreros, en razón del desempleo existente con motivo de la fiebre de maquinización y de los nuevos sistemas de trabajo.

Además, "las tres cuestiones principales que plantea el contrato de trabajo: a) Salario; b) Jornada de Trabajo, y c) Duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, se resolvieron en beneficio del patrono." (28) con lo cual prácticamente se colocó al obrero en manos de su patrón.

Carecía la ley de limitación para el tiempo o jornada de trabajo, por lo que los trabajadores laboraban turnos de hasta 14 y 15 horas diarias, por supuesto sin el pago de ningún salario extra.

Por otra parte, la utilización de moderna maquinaria, de nuevas técnicas de fabricación y con ello la constitución de grandes industrias propiedad de la burguesía, determinaron una ruínosa competencia que hizo cerrar a todos los pequeños talleres artesanales cuyos propietarios se vieron

arrastrados a engrosar las filas de los obreros. ".....Así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios." (29)

Es así como surge una nueva y distinta lucha de clases que va a tener como objetivo la apropiación de los elementos de la producción y como efecto cierto y angustiosamente necesario, el nacimiento de la asociación profesional y por ende del derecho del trabajo.

Pero, en su principio, el derecho del trabajo comienza a producirse tan solo como una serie de concesiones de la burguesía, para evitar que el proletariado desencadenara la violencia y para continuar percibiendo las enormes ganancias que este estado de cosas les estaba produciendo. Así, las primeras normas jurídicas laborales, son de carácter asistencial únicamente y es hasta cuando ocurren las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX, cuando verdaderamente surge ya un derecho del trabajo con estructura y contenido semejantes a los del actual, aunque también con muchas notables y profundas diferencias.

Para poder comprender esas diferencias, será interesante llevar nuestro pensamiento hasta aquella época tratando de interpretar las ideas de los estudiosos que en ella vivieron y descubriremos que los conceptos de igualdad y de libertad no eran los mismos que ahora conocemos.

"Sin duda es cierto que existe inmensa preocupación por los problemas sociales; sólo sobre e

problema de los pobres hay una vasta literatura llena de profundo sentimiento y no poca ingeniosidad inventiva. Pero cualquier análisis de esta literatura no revela deseo de abordar la cuestión central de la propiedad privada. Hay panegíricos del espíritu de igualdad y del deber de los ricos de ser generosos con los pobres; es notable, por ejemplo, que el arzobispo de París tuviese que desautorizar a algunos de sus clérigos por un radicalismo excesivo a base de ese respeto. Aún existe un gran número de planes, algunos elaborados con gran detalle, para la construcción de talleres nacionales, en los cuales los pobres sin trabajo pudiesen encontrar un medio de vida; pero se les concibe siempre, aún por los más radicales, sobre la base de que los salarios que se paguen en ellos nunca deben estar a un nivel que perjudique la demanda de la empresa privada. En una palabra, los pobres deben pagar el costo de su pobreza. Los pensadores liberales de la época ansían mitigarla; pero tal ansia es el límite de sus esfuerzos." (30)

Por su parte Voltaire, "una de las personalidades más eminentes de la "Ilustración", y una de las que más influyeron en la Revolución Francesa," (31) en su Diccionario Filosófico, publicado en el año de 1764, sostiene: "Es inevitable que la humanidad debe estar dividida en dos clases con muchas subdivisiones: los opresores y los oprimidos. Afortunadamente, la costumbre, la necesidad y la falta de ocio impiden a la mayoría de los oprimidos darse cuenta de su condición. La guerra civil estalla cuando lo sienten, guerra que sólo puede acabar en la esclavitud del pueblo, puesto que el poder soberano del Estado es el Dinero." Y en otra de sus o-

bras: EL SIGLO DE LUIS XIV, afirma: "El jornalero y el artesano deben estar reducidos a lo indispensable para hacerlos trabajar; ésta es la naturaleza humana. Es inevitable que la mayoría sea pobre; sólo es necesario que no sea miserable." (32)

Linguet, Meslier, Mably, Morelly y otros muchos pensadores no tan radicales como Voltaire, sino al contrario, de ideas liberales, siempre limitaron su concepción de libertad e igualdad, especialmente porque tuvieron temor de que al lesionar al capital, la economía estatal se destruyera.

Todos esos pensamientos, han de tener decisiva influencia en la elaboración del Código Napoleón y de ello es sólida prueba la advertencia que hizo a los trabajadores en 1791 la Comuna de París de no hacer nada que pudiera "alarmar a los ciudadanos y persuadir a los ricos a emigrar de la ciudad." (Artículo 87 de la Constitución de 1791)

Además, todo el Código está saturado de un respeto casi religioso por la propiedad privada. "Dentro de la ley un derecho absoluto a disfrutar y disponer de la propiedad. No hay obligación de disponer de ella de una manera útil. Se garantiza al propietario aún de tener que indemnizar a su inquilino por las mejoras hechas por éste. Al tratar de los menores y del matrimonio, la preocupación principal es la protección de la propiedad. Poco se reglamenta en cuanto al contrato, que signifique el uso de la propiedad como capital, y el contrato de servicios apenas si tiene protección. Si la usura en los préstamos está prohibida, nada se dice de aquella que extrae rentas excesivas o paga salarios im-

posibles. Los miembros del jurado han de limitarse a los propietarios. Faure explica con amplitud su subsistencia en cuanto a procedimientos más técnicos, diciendo que es "en una palabra, la garantía de la propiedad."

"La reglamentación de las condiciones de trabajo ocupa un lugar muy modesto. Se prohíben los contratos de servicios de por vida. Cuando entre amo y criado surjan disputas, la palabra del amo dada en juramento, "es suficiente en cuanto al importe de los salarios, su pago durante el año anterior y todas las cuentas insolutas del año corriente." Los sirvientes pueden presentar demanda contra sus amos dentro de los doce meses del origen de ella; pero el período se limita a seis meses para los trabajadores industriales. Cuando un arrendatario presente demanda sobre un arriendo verbal de propiedad inmueble, se dará fé al arrendador en cualquier alegato que haga bajo juramento, a menos que el arrendatario -lo que ninguna persona pobre podía pagar- exija una investigación pericial. Toda clase de huelgas y uniones sindicales está prohibida; se castiga a los promotores de las primeras con prisión de dos a cinco años; por otra parte, a los patronos se les permiten sus cámaras de comercio, y la acción conjunta para el despido de sus obreros se castiga con seis días de cárcel o una multa que puede oscilar entre doscientos y trescientos francos. Debería añadirse que se concedieron ciertos derechos a los obreros de la construcción tocantes a demandas por trabajos efectuados; aunque las dificultades procesales que los rodeaban los hacían, en realidad, inaplicables. La aclaración de otra cláusula del código en el sentido de que

tal beneficio corresponde legítimamente "a los que aumentan el patrimonio del constructor" revela el motivo de esa protección: (33)

Todas estas injusticias, cometidas de muy buena fé, bajo el pretexto de un respeto irrestricto a la propiedad privada, unidas al desmesurado crecimiento de las grandes industrias que absorbieron a los pequeños propietarios, convirtiéndolos en obreros, por una parte, y por la otra a la maquinización que trajo consigo un gigantesco desempleo, constituyeron los adecuados ingredientes que habían de producir la lucha de clases y como su necesaria consecuencia darían nacimiento a la ASOCIACION PROFESIONAL.

El número creciente de obreros y la protección legal de que disfrutaba la clase patronal, produjo la más inicua explotación de ésta contra aquéllos, toda vez que el increíble desempleo existente forzaba a los trabajadores a aceptar salarios cada vez más bajos por jornadas de trabajo más agotadoras y largas, sumiéndolos rápidamente en una mayor miseria. Esta triste realidad siembra en el obrero descontento y rebeldía en contra de sus opresores; pero como tiene prohibido manifestar ese descontento de la única manera que le sería posible: mediante la huelga, se ve impulsado a buscar el acercamiento con sus compañeros de tribulaciones. En ese momento surge la sociedad mutualista como antecedente inmediato de la asociación profesional.

Sin embargo, esa sociedad mutualista resulta sólo un paliativo de muy superficiales efectos

pero que tiene la formidable consecuencia de despertar en el proletario, una verdadera conciencia de hermandad y recíproca asistencia.

Como no encuentra el obrero alivio eficaz para su infortunio, con este tipo de sociedad, trata de encontrar una solución distinta y funda el cooperativismo que también fracasa porque precisamente su extremada pobreza le impide competir con las grandes organizaciones industriales detentadoras de un poder económico tan amplio.

En su principio, la lucha obrera es desorganizada y sin dirección y esto desata una ola de violenta represión que trae como resultado que los trabajadores comiencen a organizarse. Nacen por ello, en la segunda década del siglo XIX en Inglaterra, los Trade-Unions con la característica de que son agrupaciones casi secretas y completamente fugaces, para evitar la pena de prisión vigente para quienes violaran la prohibición de asociarse.

Ya en el año de 1847 han nacido en el mundo algunas asociaciones obreras con caracteres muy semejantes a los de las profesionales contemporáneas: en Alemania los sindicatos libres; en Inglaterra las Trade-Unions que han sufrido algunas modificaciones en su estructura; en Francia la Federación Obrera organizada por Jeanne Derouin, Delbrouck y Pauline Roland. En los Estados Unidos de Norteamérica la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo y en España las asociaciones de resistencia de Tejedores a mano de Sabadell, Igualada, Tarrasa, Reus y Valls, de Cerrajeros, Mecánicos, Ebanistas y Textiles de Barcelona.

"La vida precaria de la asociación profesional al margen de la ley se desarrolló en medio de innumerables vicisitudes. Hay un período -las revoluciones europeas del siglo diecinueve- en que la legislación se muestra tornadiza. Los efímeros triunfos del proletariado sobre la burguesía elevaron a la categoría de instituciones jurídicas la coalición, el sindicato y la huelga, pero el afianzamiento posterior del capitalismo borró tales conquistas haciendo más severa la prohibición. Años más tarde fueron reconocidos aquellos derechos en las leyes europeas, más por necesidad que por convicción. Francia por ley del 25 de mayo de 1864 dada por Napoleón III ratificada después por ley de 1884. Bismarck otorgó personalidad a los sindicatos obreros por ley del 21 de junio de 1869, si bien, poco después modificaba su actitud queriendo combatir el socialismo mediante la supresión de los sindicatos para lo cual dictó la ley del 21 de octubre de 1878. Inglaterra reglamentó ampliamente la asociación profesional -reconocida por el Parlamento desde 1824- por ley del 21 de junio de 1871 (Trade-Unions Act.) y por las disposiciones posteriores de 1875 y 1876. España hizo lo mismo con fecha 30 de junio de 1887." (34)

Corresponde pues a Inglaterra, el honor de haber sido el primer país que reconoció jurídicamente la existencia de la asociación profesional.

Después de esta breve reseña histórica podemos volver al tema que iniciamos al principio del capítulo, a fin de continuar analizando, ya con un conocimiento general más completo, la naturaleza jurídica de la asociación profesional.

Así, podemos afirmar sin ningún riesgo de error, que la asociación profesional presenta notables diferencias con relación a las demás sociedades humanas reconocidas por el derecho: su específica finalidad; las causas de su nacimiento; su funcionamiento; su apoliticidad; su modo de gobernarse.

Trataremos de examinar cada una de estas características tan peculiares y propias de la asociación profesional.

FINALIDAD.

Como ya se esbozó al principio del capítulo, la finalidad de la asociación profesional es la DEFENSA de los intereses comunes; pero ésta defensa es sólo el resultado del fin primario que en la reseña histórica descubrimos: la creación de una fuerza suficientemente sólida para oponerla al poder del capitalismo, del gobierno y de la Ley. Esta finalidad, determina la exclusión de cualesquiera otros fines -lo cual es sumamente importante en relación con el tema tratado en este trabajo- y define con diáfana claridad el individual perfil de esta agrupación.

CAUSAS DE SU GENESIS.

Estas son también muy peculiares y obedecen así mismo a la ingente necesidad de la clase proletaria de oponer la única fuerza de que podía disponer: su unidad, al poderío conjunto de la ley, el gobierno y el dinero. Además esas causas son producto de una innumerable serie de complejas

circunstancias dadas en un momento histórico determinado. Dicho de otro modo, la variación de una sola de esas circunstancias o el hecho de que se hubieran dado todas ellas en una época distinta, evidentemente que no hubieran engendrado la asociación profesional con la esencia que tiene.

FUNCIONAMIENTO.

Independientemente de que el reconocimiento jurídico de la asociación profesional, la haya dotado de una personalidad legal, su funcionamiento, aparte de presentar características muy especiales, ha quedado determinado tanto por la finalidad de ella como por las causas que le dieron origen. Por otra parte, ese funcionamiento presupone una absoluta igualdad de derechos, de prerrogativas y de obligaciones de todos y cada uno de los miembros que la integran, pues lo contrario sería desvirtuar el sentido de su propia naturaleza histórico-jurídica. En consecuencia, los directivos de ella, únicamente pueden ser necesarios ejecutores del órgano de gobierno fundamental: la asamblea general, y, por ello resultan responsables de sus actos como funcionarios o representantes sindicales, no solamente frente a la asociación como entidad jurídica, sino también frente a cada uno de los asociados que la integran.

APOLITICIDAD.

Como ya se dejó anotado, la asociación profesional sólo tiene una finalidad que, excluye toda posibilidad de realizar otras. Consecuentemente el sindicato debe mantenerse alejado de actividades

políticas a efecto de poder cumplir cabalmente con la finalidad que le es característica.

MODO DE GOBERNARSE.

El órgano de gobierno fundamental, es la asamblea general y representa la autoridad máxima de la asociación profesional. Por ello, es el único capaz de tomar resoluciones y todos los demás órganos solamente pueden ser ejecutores de tales resoluciones. Cualquier otro modo de gobierno desnaturaliza la esencia específica del Sindicato.

CAPITULO II.

El Sindicato en México. Antecedentes Históricos.	49
La Revolución de Independencia.	58
El México independiente.	59
La Asociación Profesional Mexicana.	62

CAPITULO II.

EL SINDICATO EN MEXICO. Antecedentes Históricos.

La asociación profesional en nuestro país, presenta algunas variantes con relación a la europea cuya génesis y caracteres esenciales hemos estudiado en el capítulo anterior.

Para estar en aptitud de captar con más detalle estas variantes, las cuales resultan por cierto, muy sutiles, consideramos necesario recurrir al análisis de los acontecimientos históricos determinantes de su formación.

Por lo que sabemos, los pobladores precortesianos del territorio mexicano, tuvieron una reglamentación del trabajo sumamente rudimentaria, como consecuencia de que su actividad principal era la agricultura y, si bien desarrollaron una pequeña industria artesanal, esta no llegó a adquirir las proporciones suficientes para requerir una cabal reglamentación. De semejante premisa, podemos concluir con facilidad, que en aquella etapa histórica, no fue conocida ninguna clase de agrupación de trabajadores, ni siquiera algún otro tipo de asociación que hubiera podido tener semejanza con ella.

Resulta evidente, por tanto, que las primeras corporaciones de oficios habidas en la Nueva España, fueron copias de las europeas, y que su forma, estructura y finalidades se importaron del Viejo Mundo.

Sin embargo, convendrá llamar la atención aquí, acerca de algunos importantes hechos históricos, generadores de las variantes señaladas al principio, o cuando menos de parte de ellas.

La violenta conquista española de nuestro territorio, representó en el ámbito jurídico y social, un problema de colosales proporciones, que había de resolver el monarca triunfador de un modo eficaz, debido a la fuerte presión ejercida en su contra por el clero.

En otro aspecto, la fiebre de riqueza que había despertado el recibo de las primeras remesas de oro y valiosas joyas, impulsó a muchos aventureros carentes de toda moral y escrúpulos, a viajar a la Nueva España, como colonizadores, y éste hecho, unido a la inocencia y buena fé de los indígenas, propició la inmisericorde explotación de que fueron objeto.

Por otra parte, los misioneros encargados de introducir la fé cristiana destruyendo al propio tiempo el paganismo religioso de los indios, encontraron que un camino sutil pero muy eficiente para ganar su confianza, era abanderarse con el lábaro que suponía la defensa de éstos.

Finalmente, la Europa del siglo XVI escucha el clamor de humanismo que se formó con las ideas de ilustres pensadores que proclamaban la igualdad natural y el derecho de gentes.

Todos éstos factores, junto con el resultado del choque entre el derecho español y el azteca,

producen uno de los cuerpos de leyes más célebres e importantes en la Nueva España: LAS LEYES DE INDIAS.

"La legislación de Indias constituye un monumento legislativo de singular importancia. Instituciones de las que se jacta el moderno derecho del trabajo se encuentran contenidas casi literalmente en aquel ordenamiento que es el forzoso antecedente histórico de nuestra legislación laboral. El espíritu de igualdad y protección a los indios se muestra de manera franca a través de todo su articulado, lo mismo en lo administrativo al eximir de tributos a los indios, que en lo judicial al establecer procuradurías y jurisdicciones especiales y un fácil trámite en los negocios de los aborígenes. Pero la protección se otorga con particular cuidado cuando el indio es obrero y aunque la defensa jurídica se imparte más a la raza que a la clase, el legislador quiso rodear la prestación de servicios personales del máximo de garantías para evitar la explotación del indígena que fue el más poderoso incentivo que tuvieron los conquistadores para lanzarse a toda empresa lucrativa. Ciertamente que las Leyes de Indias reglamentaron formas de trabajo forzado como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos, mas éstas situaciones viciosas al ser elevadas a la categoría de instituciones jurídicas no pretendieron legalizar lo condenable sino introducir mediante su reglamento, un paliativo al abuso de aquellas prácticas que en esa época hubiera sido imposible desterrar." (1)

Sin embargo, debemos señalar que a pesar de su revolucionario espíritu, las Leyes de Indias

dejaron sin reglamentar los gremios, por cuya razón hemos de pasar de largo, reconociendo su brillantez y gigantesca magnitud en relación con la génesis del moderno derecho laboral.

Nos detendremos a estudiar someramente, las Ordenanzas de Gremios y Obrajes, que constituyeron leyes secundarias de las de Indias, que probablemente fueron más de trescientas y de las cuales se tiene noticia casi desde el principio del régimen colonial (la primera conocida es la Ordenanza de Herreros que data del año 1524), a pesar de que los gremios que reglamentan presentan caracteres distintos a los de sus semejantes europeos, solamente por considerar interesante su estudio para precisar esas variantes de que hemos venido escribiendo.

La naturaleza de estas disposiciones es compleja porque lo mismo se legisló en materia de policía -Ordenanza de la Alameda-, en materia administrativa al fijar el número y ubicación de cada establecimiento, en materia mercantil al exigir los requisitos del contrato de compra-venta del material de elaboración, que se dictaron medidas de carácter económico limitando la producción, fijando precios máximos y mínimos de las mercancías y estableciendo una rigurosa vigilancia del proceso técnico de fabricación; otras veces se otorgaron facultades fiscales a la corporación como acontece con las Ordenanzas para Minas formadas por el doctor Don Lope de Miranda y aprobadas en 1575 por el virrey Enríquez de Almanza, y con las Ordenanzas del nobilísimo arte de la platería, hechas y mandadas observar por el Excelentísimo Marqués de Ca-

dereyta, virrey de esta Nueva España, y últimamente reformadas, declaradas y añadidas por el Excelentísimo Señor Virrey Conde de Fuencalra en 1764." (2)

Es importante anotar una primera distinción entre el gremio novohispánico y el europeo consistente en que, en el primero no existe como en el segundo, solamente la dualidad burguesía-proletariado, sino que además aparecen dos elementos nuevos: LA RAZA y los términos por esencia antagónicos: CONQUISTADOR - CONQUISTADO, que generan una escisión más profunda, como también favorecen una explotación más despiadada que si bien no se justifica, por lo menos pretende encontrar razones de sólido pretexto.

Por eso es que las Ordenanzas, al reglamentar los dos tipos de empresa: el gremio y el obraje, establecen un régimen de franca y desmesurada protección y privilegio en favor de la raza conquistadora.

Así por ejemplo, el indio, el mulato, el mestizo y el criollo, estaban impedidos de convertirse en maestros, categoría reservada exclusivamente a los españoles puros a pesar de reconocerse a los indios la extraordinaria facultad que tenían para aprender y ejecutar los trabajos más delicados y difíciles.

"Y en cuanto a lo práctico en artes mecánicas son habilísimos, como en los oficios de pintores, doradores, carpinteros, albañiles y otros de cantería y arquitectura, y no sólo buenos oficiales

sino maestros. Tienen grandísima facilidad para aprender los oficios porque en viendo pintar a muy poco tiempo pintan, en viendo labrar labran, y con increíble brevedad aprenden cuatro o seis oficios y los ejecutan según los tiempos y sus calidades. En la obra de la Catedral trabajaba un indio que le llamaban SIETE OFICIOS porque todos los sabía con eminencia. La comprensión y facilidad para entender cualquiera cosa por dificultosa que sea es rarísima y en esto no dudo que aventajen a todas las naciones, y en el hacer ellos cosas que los demás no hacen ni saben hacer con tal brevedad y sutileza." (3)

Por otra parte, esos nuevos factores fueron la causa determinante de que no surgiera una conciencia de clase, puesto que las víctimas de la explotación no sentían que esta se debiera a la divergencia de clases, sino que la atribuían a la simple circunstancia de haber sido derrotados y por ello conquistados. Todo esto dió lugar a otra importante consecuencia: la supervivencia de los gremios novohispánicos durante mucho tiempo después de que sus congéneres europeos habían desaparecido como resultado de las prohibiciones contenidas en las legislaciones del siglo XVIII.

Tan es así, que las esporádicas y aisladas reacciones de grupos obreros en contra de sus opresores no eran reprimidas del mismo modo que en Europa, esto es, como posibles lesiones a la propiedad privada, sino que se consideraban verdaderos actos de rebelión y su represión importaba pena de muerte.

"Varias ocasiones grupos organizados de trabajadores se rebelaron contra los patrones a causa de los bajos salarios, y de los malos tratos, allá en los lejanos tiempos de la colonia; aunque de antemano supieran que la vida iba de por medio, ya que tal actitud se consideraba como motín o rebelión y como tal se castigaba, sin importar que la sangre se revoliera con los metales de las minas, ya que el quinto del monarca se iba limpio y luciente, lo demás quedaba en casa." (4)

Además, generalmente esas reacciones eran de carácter pasivo, reduciéndose al abandono del trabajo, que no se hacía en forma colectiva sino paulatinamente.

En este sentido, Gabriel Saldívar del Ateneo Musical Mexicano, escribe un ameno relato que en seguida transcribimos por considerarlo muy interesante:

".....sin embargo, un conjunto de individuos se enfrenta al Cabildo de la Catedral Metropolitana de México, en el año de 1582 porque se les pretende disminuir su sueldo, de por sí miserable."

"Fernando Franco, el Maestro de Capilla, quien tenía el mejor salario, no ganaba ni un peso diario, pues tenía trescientos cincuenta pesos anuales. El Racionero Juan Hernández, que probablemente es el autor del hermosísimo Antiphonarium impreso poco antes, edición musical no superada después en las prensas mexicanas, percibía menos que el anterior; su sueldo era de trescientos veinte pesos, al igual que el del Canónigo Alonso de Eclija,

cantor sin cuya presencia no podía haber música coral por ser el único tiple. Los demás cantores y ministriles ganaban de ciento ochenta a trescientos pesos, también cada año."

"Los señores Dean y Cabildo un buen día revisaron las cuentas de la Hacienda de la Metropolitana y encontraron que la capilla consumía más dinero, que la fábrica de la iglesia, les pareció que los salarios de cantores y ministriles eran muy altos y para no sobrepasar en cantidad a la Renta de la Fábrica era bueno reducirlos, como lo resolvieron de común acuerdo, y el cuatro de julio de 1582 se notificó dicha determinación al Canónigo Alonso de Ecija, al Racionero Maestro de Capilla Fernando Franco, al Racionero Juan Hernández, al cura Alonso Phelipe Pero López, a Luis de Toro, a Pedro Martín, a Antonio Ortiz y a los ocho ministriles."

"Inmediatamente se dió por despedido el Maestro de Capilla "y respondió que él se despidió de por sí y por su primo Alonso de Truxillo", y así se fueron despidiendo hasta seis de los cantores reservándose los ministriles para dar su determinación días después."

"Desde ese día la Catedral del Arzobispado de México, capital de la Nueva España, quedaba sin música; la más importante de las iglesias de América estaría ayuna de las alabanzas que se tributan a la divinidad en los cantos y las músicas por varias semanas; el órgano permanecería mudo todo ese tiempo porque los maestros se negaban a tocarlo. Su rango, la obligaba a ocupar los mejores ele-

mentos de que se podía disponer en esta corte y cuando no los había buenos se contrataban en la península; pero los que ya tenía seleccionados y a su servicio rehusaban seguir en el desempeño de su profesión a jornal de hambre y hasta parece que todos los del gremio en la ciudad se pusieron de acuerdo para no aceptar el trabajo en aquellas condiciones. Los ministriles se presentaron el diez del mismo mes en la sesión del cabildo para despedirse todos, no obstante de que Francisco de Cobarrubias "dejó de ser Maestro de Capilla por venirse a vivir a ésta iglesia", tan honroso era pertenecer a éste coro."

"El asunto trascendió a las altas autoridades eclesiásticas, las que se señalaron de la falta que hacía la capilla, y a no ser por la intervención directa del Arzobispo la iglesia hubiera continuado indefinidamente sin músicos; éste los llamó y les hizo algunos razonamientos, ofertas y promesas que los convencieron a regresar a su trabajo, sólo que se impusieron ciertas condiciones: La capilla quedaría integrada, como quedó por todos los miembros que tenía antes; se les pagaría el sueldo que habían dejado de percibir durante el tiempo no trabajado, y continuarían con la reducción del sueldo durante los meses que faltaban del año, para volver al sueldo original a partir del primer mes del siguiente o antes, si mejoraban las condiciones económicas de la Hacería, según lo comunicó el Arzobispo al Cabildo, el 22 de agosto del mismo año, debiendo reanudarse los trabajos desde luego." (5)

El contenido de la transcripción anterior revela algunos hechos que prueban nuestras afirma-

ciones, a pesar de que en apariencia la huelga relatada representó un triunfo para los huelguistas, pues como puede apreciarse, no fue la fuerza de la coalición la causa del triunfo, sino la imposibilidad material de substituir a los huelguistas. Por ello es que esta victoria resultó irrelevante como antecedente que pudiera haber despertado un principio de conciencia de clase.

LA REVOLUCION DE INDEPENDENCIA.

Pero más de trescientos años de dominio e inícuca explotación son demasiados. La apreciación cotidiana del sufrimiento común, el hambre, la miseria y la humillación sentidas colectivamente, han de formar lenta pero firmemente, primero un espíritu de solidaridad, más tarde una conciencia más fuerte y más pujante que la de clase: la de nacionalidad.

Esta conciencia alberga un ideal libertario que reprimido por tantos años se ha convertido en algo semejante a la candente lava de un volcán a punto de hacer erupción y que juntamente con su sangre, circula por las venas de cada indígena, de cada mestizo, de cada negro.

Por eso bastará el llamado quejumbroso de una vieja campana y la breve incitación de un valeroso cura, para que estalle la violencia tantas noches reprimida. Se ha encendido la hoguera de la rebelión.

El movimiento libertario, amorfo y desorganizado, habría de costar muchas vidas pero al

mismo tiempo, "preñado de justas reivindicaciones" (6) generaría la idea de reforma social que "se muestra de manera vaga y no diferenciada en el Padre Hidalgo en el célebre decreto promulgado en Guadalajara el 6 de diciembre de 1810 que, entre otras cosas ordenaba: "1o. Que todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad dentro del término de diez días, so pena de muerte, la que se aplicará por transgresión a éste artículo. 2o. Que cese para lo sucesivo la contribución de tributos respecto de las castas que lo pagaban y toda exacción que a los indios se exigía." "El pensamiento de la reforma se recalca y resplandece en el ideario de Morelos -cerebro y luz de un México nuevo- quien con genial intuición esbozó las bases de un programa social." (7)

Inexplicablemente, esas ideas no trascendieron al consumarse la independencia; el espléndido monumento jurídico de la primera Constitución realizada por Morelos en Apatzingán, se pierde en extraño olvido y "el caótico período de iniciación de nuestra vida independiente" (8) paradójicamente y como consecuencia de la derogación de las Leyes de Indias, único débil baluarte de protección para los indios y la clase trabajadora, tendrá un significado de cruel explotación más despiadada que lo fuera en la colonia.

EL MEXICO INDEPENDIENTE.

Lograda la consumación de la independencia, el naciente Estado mexicano al igual que el niño cuando empieza a caminar, ha de pagar el tributo que la inexperiencia cobra implacablemente y así, la acuciosa elaboración de leyes que consiguen pro-

mulgar bien intencionados legisladores, no cumplen su objetivo por causa de los múltiples vicios, deficiencias y problemas de todo orden, generados a lo largo de tres siglos de dominación.

La sustitución de las Leyes de Indias por las nuevas codificaciones jurídicas, deja en completa desprotección no solamente a los Indios, sino en general a todos los infortunados, con lo cual, las mismas nuevas leyes generan, con perfiles más precisos, las clases proletaria y capitalista, ya existentes en Europa desde más de dos siglos antes.

En otra esfera, la violenta guerra civil produce una serie de terribles efectos, entre otros: una severa depresión económica; aparición de pequeños grupos que bajo el pretexto de un descontento real o ficticio, se dedicaban al pillaje; paralización parcial de la industria, el comercio y la agricultura que importa la quiebra del erario, además de ocasionar el desempleo colectivo.

"Las fuentes que sostuvieron a flote la Real Hacienda habían sido los impuestos, productos y derechos sobre la extracción y acuñación de metales preciosos, pero cuando esa actividad vino a menos los nuevos gobiernos, ante los gastos apremiantes entre los que se contaba en primer término el sostenimiento de la soldadesca, tuvieron que recurrir a los préstamos obligados a los particulares del país y a la solicitación de los dineros de la banca internacional. Con el señuelo de intereses usurarios, los empréstitos lejos de afluir hacia las actividades productivas, concurrieron a las arcas del fisco para ser malversados. La principal fuente de ingresos

de la Hacienda pública radicaba en los onerosos gravámenes al comercio exterior." (9)

Todas estas consecuencias habrían de generar a su vez dos efectos de capital importancia: la admisión ilimitada y sin restricciones de inversionistas extranjeros, por una parte y el impulso que dió el estado a las nuevas industrias nacionales, por la otra, hechos que determinaron la iniciación de la revolución industrial.

Como advierte con agudo sentido Alfonso López Aparicio, el primero de los efectos anotados, se debió además a que "la famosa obra del Barón de Humbolt ENSAYO POLITICO SOBRE EL REINO DE LA NUEVA ESPAÑA se había difundido ampliamente por Europa. La descripción de un país fabulosamente rico, no con los datos de la leyenda sino con el acopio ordenado de un hombre de ciencia que presentaba serios estudios y estadísticas convincentes, había despertado la ambición de los inversionistas europeos, sobre todo los ingleses. La independencia dejaba la puerta abierta a la penetración del capital extranjero para la industria y el comercio, menesteres guardados con tanto celo por los españoles durante tres siglos. A la par que llegó a México el producto de los empréstitos contratados en Londres por el Gobierno, también arribaron al país capitalistas expedicionarios provistos de maquinaria moderna y poseedores de una técnica más aventajada para dedicarse a la explotación de las minas. De 1826 a 1830 la inmigración de capitales buscando el oro y la plata fue constante." Y el segundo "se debe al genio y al tesón de don Lucas Alamán" quien realiza "el primer esfuerzo serio encaminado a in-

dustrializar al país con sus propios recursos." (10)

Como fácilmente es posible apreciar, todos estos acontecimientos habrían de constituir el campo fértil para que germinara una verdadera CONCIENCIA DE CLASE; pero la lucha comenzó a gestarse positivamente, con la adopción por la constitución de 1857 del principio "LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER", que, como en la francesa, dejaría a los trabajadores completamente a merced de los capitalistas, y, paralelamente con esa lucha se produciría la asociación profesional.

Como elegantemente sostiene Mario de la Cueva, "la asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el Liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía." (11)

LA ASOCIACION PROFESIONAL MEXICANA.

Parece indudable que las primeras asociaciones profesionales aparecen en México hasta la primera década del presente siglo, como una obligada consecuencia de las violentas luchas clasistas de los años 1906 (Cananea) y 1907 (Río Blanco), a pesar de que algún autor sostenga que fue el año de 1872 cuando se constituyó "LA PRIMERA CENTRAL DE TRABAJADORES MEXICANOS" -la cual, afirma dicho autor- "con todo fundamento y en justicia debe considerarse (como tal) por el número de obreros afiliados a ella, por la cantidad de asociaciones

que la integraron y por sus características de una Confederación Nacional." (12)

No coincidimos con tal opinión porque, como el mismo autor señala, en ese organismo "se funden todas las sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades", con lo cual admite la inexistencia de las asociaciones profesionales.

Un documento que enseguida transcribimos por considerarlo de incalculable valor histórico, parece evidenciar que la primera verdadera asociación profesional, se constituyó en la ciudad de Jalapa, Veracruz, en el año de 1905.

"En la ciudad de Jalapa, a los cinco días del mes de octubre de mil novecientos cinco y reunidos en la casa del C. Ignacio García, algunos compañeros del Comité de Huelga y de la Comisión de ésta: El C. Ignacio García tomó la palabra, diciendo que le había surgido una idea: hacer un llamado al sentimiento de unión de todos los compañeros, para fundar una sociedad, que ligando nuestras necesidades e intereses, nos obligara a defendernos y sostenernos mutuamente en la presente huelga de "El Valle Nacional"; y en los movimientos que en lo futuro se presentasen; y que lo ponía a discusión para que, si se aceptaba su idea, se procediera desde luego a constituir la Sociedad que llevaría por título "Liga de Torcedores de Tabaco". El C. Enrique Vélez propuso que fuera "Unión de Obreros Mexicanos". Puntos que fueron discutidos, aprobándose que se llamara Liga de Torcedores de Tabacos. El C. Ismael E. Grajeda tomó la palabra aceptando y proponiendo se hiciera desde luego el acta oficial

de fundación y ofreciéndose a ir en persona con los C. C. Ignacio García Tirado y Daniel Coria a solicitar la aprobación y firmas de todos los tabaqueros de la ciudad, proposición y oferta que fue aceptada por todos los presentes; y además, dar cuenta a los miembros del Comité que no estaban presentes a fin de que, si lo aprobaban, firmaran la presente acta. Firmado Ignacio García. - Ernesto García Tirado. - Manuel Salgado. - Manuel Cerón. - Daniel Coria. - Enrique Vélez. - Manuel Cadena. - Francisco Castillo. - Francisco Haro y Juan C. Lozada."

"Reunidos en la casa sin número de la Calzada del Cementerio, algunos compañeros del Comité de Huelga de la comisión representante de la misma y con su aprobación, se constituye oficialmente en esta ciudad (a reserva de invitar a todos los obreros de las poblaciones donde se elaboren tabacos, para que si lo tienen a bien secunden la idea), la sociedad "Gran Liga de Torcedores de Tabacos", que tiene por norma la defensa de los intereses y libertades del obrero, en lo presente y en lo porvenir, sujetos todos los asociados a los reglamentos y disposiciones que se acuerden en cada lugar, según sus intereses lo requieran. Fundada en la ciudad de Jalapa Enríquez, a los cinco días del mes de octubre de mil novecientos cinco. - Unión y Trabajo. - Ignacio García. - Rúbrica. - Ismael E. Grajeda."

"En sesión general de huelga y con la asistencia de la gran mayoría de los obreros de ésta ciudad, fue reaprobadada por unanimidad la presente acta a los seis días del mes de octubre de mil novecientos cinco. Por la comisión de Huelga. Ignacio García. - Rúbrica. - Ismael E. Grajeda. - Rúbrica."
(13)

CAPITULO III.	
El Sindicato como persona colectiva.	65
Clasificación de las personas colectivas.	69
Organos de la persona colectiva.	72
La representación de la persona colectiva.	73
La representación legal.	74
La representación voluntaria.	76
Responsabilidades derivadas de ambas representaciones.	76
La representación en las sociedades civiles y mercantiles.	79
El Sindicato: Persona Colectiva sui-géneris.	81

CAPITULO III.

EL SINDICATO COMO PERSONA COLECTIVA.

Hasta aquí hemos reseñado la génesis histórica de la asociación profesional, como un medio valioso que nos ayude a determinar su exacta naturaleza jurídica. Este camino, como ya anotamos anteriormente, nos ha llevado a descubrir algunos de sus caracteres principales, pero sobre todo, nos ha permitido establecer con claridad sus FINALIDADES.

Con todo, no estamos aún en posibilidad de precisar con absoluta certeza aquella naturaleza jurídica y por ello, será necesario enfocar el problema desde otro ángulo para adentrarnos más en la esencia del sindicato y deducir así las conclusiones verdaderas.

El método lógico aplicable, por sencillo y certero, es el deductivo y, como sea que hasta aquí hemos logrado también asumir que la asociación profesional es una colectividad y que su existencia está admitida y reglamentada por el orden jurídico, invistiéndola de PERSONALIDAD, con lo cual aparece como una especie del género PERSONA MORAL, comenzaremos por estudiar el género, para descubrir la esencia de la especie.

Inicialmente hemos de aclarar que utilizamos la noción PERSONA MORAL, únicamente por ser la tradicional y más conocida, sin que por esto admitamos que sea la más precisa ni la correcta.

En efecto, la tradición construyó esta combinación lingüística pretendiendo oponer al término FÍSICA, su aparente antinomia: MORAL. Semejante distinción constituye, a nuestro entender, un doble error pues la dualidad que en esta materia establece el orden jurídico es PERSONA-INDIVIDUO por una parte y PERSONA-COLECTIVIDAD por la otra. Como prueba de nuestra afirmación, baste recordar los derechos otorgados por la ley al nonato y más aún, la prohibición para contraer nuevas nupcias antes de un año después de una sentencia de divorcio, como medida proteccionista del derecho a la paternidad, cuyo titular sería un individuo de quien ni siquiera es posible saber si ha sido concebido y de cuya existencia física, por tanto, sólo hay una lejana posibilidad.

Otros estudiosos, cuando aluden a éste concepto, usan las palabras PERSONA JURIDICA y otros más mencionan: PERSONA JURIDICO-COLECTIVA. Tampoco admitimos que tales connotaciones sean las adecuadas, pues aparte del error gramatical contenido en la segunda expresión, porque la combinación fonética de las palabras JURIDICO y COLECTIVA señala una desagradable cacofonía, descubrimos en ambas un error de técnica jurídica más importante, porque si admitimos como es debido, que persona es el sujeto de derecho titular de facultades y obligaciones, por antonomasia deberemos aceptar que toda persona se encuentra dentro del orden jurídico, sin que sea lícita una sola excepción. De esto debe seguirse diáfananamente que resulta redundante hablar de PERSONA JURIDICA.

Por estas razones que parecen suficiente-

mente sólidas, nosotros adoptamos la expresión: PERSONA COLECTIVA y por ello en lo sucesivo, al referirnos a la persona física escribiremos PERSONA; y, al invocar a la persona moral anotaremos PERSONA COLECTIVA.

Pues bien, como punto de partida en el análisis que nos hemos propuesto y utilizando el método para definir debido al genio aristotélico, del género próximo y la diferencia específica, afirmamos que PERSONA COLECTIVA ES EL SUJETO DE DERECHO INTEGRADO POR DOS O MAS PERSONAS Y AL QUE, EL ORDEN JURIDICO HA DOTADO DE PERSONALIDAD PROPIA Y DISTINTA DE LA DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS QUE LA INTEGRAN.

La naturaleza de los elementos que resultan de semejante definición, equivalente en la substancia a las construídas por muchos juristas a través de la historia, ha planteado inquietantes incógnitas que han sido motivo de interminables discusiones e inacabables y contradictorias tesis.

Así, por ejemplo, ha surgido esta pregunta: ¿Cómo es posible que el orden jurídico dote de personalidad propia a un ente distinto del hombre, único realmente capaz de ser sujeto de derecho?

Una primera teoría sostenida por magníficos pensadores como Savigny, Puchta y Windscheid, expresa, pretendiendo contestarla, que la persona colectiva se basa en una ficción, "es únicamente una persona representada (un hombre pensado), que satisface la necesidad de la técnica jurídica de poder emplear el concepto del derecho subjetivo aún allí

donde no se trata de los derechos de un individuo." (1)

Otra teoría opuesta a la anterior y debida al pensamiento de Beseler, Gierke, Zitelmann y Regelsberger entre otros, conocida con el nombre de TEORIA ORGANICA, afirma que "la persona jurídica es una persona colectiva ("personalidad de unión") una persona real con una voluntad colectiva real." (2)

"Otros jurisconsultos, entre los que hay que citar en primer término a Ihering (Esprit du droit romain, Trad. Meulenaure, 2a. edición, t. IV, páginas 340 y siguientes), han sostenido que la noción de personalidad jurídica no tiene ningún valor científico. Es, dicen, un andamiaje inútil que hay que echar abajo. En una asociación no hay más personalidad que la de los asociados; hay hombres agrupados y nada más. Estos hombres son los propietarios del patrimonio colectivo, titulares de los derechos, ligados por las obligaciones que adquiere o asume la llamada persona moral." (3)

Las tesis anteriores no resisten las críticas fundadas que otros pensadores, en profundo y cuidadoso exámen, les han enderezado, pero quienes al construir nuevas, incurren en iguales o parecidos errores.

En nuestro concepto la equivocación común y fundamental de casi todas las teorías que pretenden resolver el problema, consiste en olvidar la naturaleza misma del derecho (lato sensu) cuya estructura descansa en SUPUESTOS a los que el orden

jurídico otorga caracteres tales, que los convierte en auténticas realidades. Tal es el caso de otros muchos conceptos jurídicos que también se han tratado de explicar como ficciones y que en verdad sólo son HIPOTESIS, SUPUESTOS, por ejemplo: la representación, el albaceazgo, la tutela.

En consecuencia, hemos de sostener que la PERSONA COLECTIVA es un supuesto jurídico necesario, al cual el derecho convierte en realidad al otorgarle las capacidades tanto de goce como de ejercicio y por ende la personalidad que con anterioridad sólo había conferido a la PERSONA.

CLASIFICACION DE LAS PERSONAS COLECTIVAS.

Colín y Capitant afirman:

"Las personas jurídicas se dividen en dos clases: personas jurídicas de Derecho público y personas jurídicas de Derecho privado."

"1o. Personas jurídicas de Derecho público. Se les llama también personas administrativas."

"A su cabeza se encuentra el Estado, y por bajo de él, los grupos menos extensos, departamentos, municipios, colonias, que representan intereses propios de las personas comprendidas dentro de sus límites....."

".....2o. Personas jurídicas de Derecho privado. - Se las reparte en tres grupos:"

"A. Establecimientos de utilidad pública: - Son las obras o asociaciones fundadas por particulares con un fin desinteresado cuya utilidad pública reconoce el poder ejecutivo por medio de una designación especial."

".....B. Asociaciones ordinarias con personalidad. - Son estas las que han cumplido las formalidades prescritas, ya por las leyes anteriores, ya por la ley de 10. de julio de 1901. Son las asociaciones sindicales libres de propietarios, los sindicatos profesionales, las sociedades de socorros mutuos, y desde el 10. de julio de 1901, todas las asociaciones que hayan hecho la declaración prescrita por el artículo 50. de esta ley."

".....C. Las sociedades civiles y mercantiles. - " (4)

Si nos colocamos en el mismo punto de vista que sirvió para la clasificación anterior y admitimos además la existencia de ese tercer derecho cuya denominación: SOCIAL, ha sido objeto de los más enconados debates, hemos de situar la persona colectiva ASOCIACION PROFESIONAL, precisamente dentro del DERECHO SOCIAL.

Otro criterio para clasificar las personas colectivas, sería el que las agrupara de acuerdo con sus fines; con el siguiente resultado: Personas colectivas con fines lucrativos: (sociedades mercantiles); personas colectivas con fines no lucrativos que podrían subdividirse en: a) personas colectivas cuyos fines son externos (se proyectan hacia el exterior de la asociación) y b) personas colecti-

vas con fines internos (se cumplen dentro de la asociación). Ejemplo de las primeras serían las sociedades científicas, literarias, culturales, asistenciales, etc., y, de las segundas, la asociación profesional.

Por último, otro punto de vista para la clasificación de las personas colectivas, sería el que tomara como índice la clase de actividad de sus integrantes. Así tendríamos asociaciones o sociedades de comerciantes, de industriales, de banqueros de empleados y trabajadores, etc.

Las pasadas reflexiones nos permiten precisar con claridad, ahora sí, los contornos específicos de la asociación profesional, como también el justo sitio que ocupa dentro del extenso universo jurídico.

Pero estas dos importantes facetas, solamente nos muestran los aspectos externos del sindicato, sin permitirnos aún captar, de modo cabal, su esencia, en razón de lo cual será menester investigar su estructura interna para mostrar una visión de conjunto que nos lleve a la meta que nos hemos propuesto.

Para conseguirlo seguiremos idéntico método al utilizado antes, estudiando la estructura interna de la persona colectiva, para llegar así a la determinación de la específica en que descansa la asociación profesional.

ORGANOS DE LA PERSONA COLECTIVA.

Desde el momento cuando un grupo de personas con fines coincidentes, unen sus voluntades para crear una persona colectiva, ésta comienza a tener vida propia, aunque desde luego sea una vida precaria y dentro de límites muy reducidos en razón de que aún carece de personalidad y por ende de realidad jurídica. (En este sentido es preciso anotar que hay excepciones a éste principio general, pues en algunos casos el orden jurídico otorga personalidad a ciertas personas colectivas, desde el momento mismo de su nacimiento).

Pues bien, esa criatura que empieza a vivir (valga la metáfora), tiene urgente necesidad de algunos órganos que le permitan diferenciar su vida de la de sus progenitores. Ese nuevo ser tendrá que gobernarse y sus actos han de quedar limitados dentro de un estrecho ámbito ético-jurídico que habrá de señalarle un particular código: LOS ESTATUTOS.

Por otra parte, el concierto de voluntades que hizo factible su vida, es posible que se modifique, tal como sucede a menudo, y habrá que asegurar que esta circunstancia sea insuficiente para destruirla, por lo que será necesario dotarla de una voluntad más fuerte que la de cualquiera de sus miembros.

Surge así el primero y más poderoso órgano de gobierno, capaz de subordinar cada una de las voluntades individuales a la propia del ente colectivo, la cual corresponde a la suma de las mis-

mas voluntades individuales, coincidentes y mayoritarias.

Pero este órgano es completamente insuficiente para lograr que la persona colectiva actúe normalmente. Es imposible que la asamblea se reúna todos los días y a todas horas para tomar acuerdos, sobre todo acerca de cuestiones de mínima importancia. El problema se resuelve con la creación de otros órganos en los cuales delegue la asamblea parte de su poder para que gobiernen en todo momento, en asuntos de menor trascendencia y BAJO LA MAS ESTRICTA RESPONSABILIDAD de las personas que los integren. Así aparecen el Consejo de Administración, el Administrador Unico, el Presidente, etc., en las sociedades mercantiles; el Comité Ejecutivo y los distintos Secretarios que lo integran en las asociaciones profesionales.

Todavía son insuficientes los órganos descritos para que la persona colectiva camine sin tropiezo y por eso, para cumplir muy variadas funciones han de aparecer por necesidad otros: el Consejo de Vigilancia en las sociedades mercantiles; la Comisión de Honor y Justicia en los sindicatos.

LA REPRESENTACION DE LA PERSONA COLECTIVA.

Hasta aquí hemos estudiado el comportamiento interno de la persona colectiva y esto sería bastante si se tratara de un grupo aislado. Pero no es así, la vida jurídica es de relación; de igual modo como la persona tiene contacto constante con sus congéneres, la persona colectiva lo tiene con aqué-

lla y con sus semejantes. Le resulta indispensable entonces, expresar su voluntad, su querer y hasta su sentir; mas, como tiene el impedimento físico para hacerlo, debido a su propia naturaleza, requiere el concurso de personas que lleven esa expresión a los demás. Aquí aparece el representante.

Ahora bien, ¿cuál es el exacto perfil de esa representación?

Para elucidar con precisión la respuesta a semejante incógnita, será justificado analizar las diferentes formas de representación que el orden jurídico establece a fin de emitir un juicio cierto al respecto.

Estudiaremos primero las formas de representación relativas a la persona, para inquirir después acerca de los caracteres de las que corresponden a la persona colectiva.

LA REPRESENTACION LEGAL.

El principio que expresa: TODOS SON IGUALES PARA LA LEY, no puede sufrir excepciones en la esfera del derecho Civil; pero, como la naturaleza física del hombre determina profundas diferencias en el género humano, el derecho ha requerido la creación de instituciones especiales para mantener el debido equilibrio que se rompería a virtud de esas diferencias y para conservar incólume este principio.

Primero el legislador cuantificó y cualificó las diferencias que hipotéticamente pueden darse,

creando así la capacidad (de goce o de ejercicio) como regla y la incapacidad como excepción, señalando distintos grados de incapacidad equivalentes a las diferencias entre el incapacitado y el hombre normal.

Después, para mantener inviolable el principio anotado, creó entre otras instituciones LA REPRESENTACION LEGAL, como un medio eficaz para lograr que el incapaz esté al mismo nivel del capaz, incluyéndolo así en el concierto universal del derecho.

La representación legal ha sido pues el producto de una garantía jurídica, la cual consiste en asegurar la tutela del derecho a todos los seres humanos, con algunas excepciones, por ejemplo: LOS EXTRANJEROS.

Sin embargo, estas excepciones son sólo aparentes pues en rigor consideramos que la incapacidad de goce no es en estricto derecho una incapacidad, sino más bien una prohibición genérica, dada para un cierto grupo de individuos que se incluyen dentro del grupo solamente por tener cierta calidad. Tal es el caso también de los sacerdotes que están incapacitados para recibir herencias y legados.

La característica esencial de esta representación, es que se confiere por mandato de la ley, independientemente de la voluntad de las personas y hasta algunas veces, contra la voluntad de ellas, como en el caso del padre respecto de sus hijos.

LA REPRESENTACION VOLUNTARIA.

"La representación -voluntaria- facilita la formación de las relaciones jurídicas entre personas capaces, permitiéndoles ejecutar actos sin aparecer ellos mismos. Suprime las imposibilidades materiales u otras (alejamiento, inexperiencia, multiplicidad de ocupaciones, etc.), que a menudo pondrían obstáculo a la celebración de una operación. Su utilidad se manifiesta principalmente en la esfera del patrimonio." (5)

La pasada transcripción nos ofrece, con bastante objetividad, un panorama de este otro tipo de representación.

Sólo agregaremos que como se expresa en su nombre, y contrariamente a lo que sucede con la legal, es producto de un concierto de voluntades y por ello se origina siempre en un contrato: EL MANDATO, el cual genera múltiples y recíprocas obligaciones entre las partes.

RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE AMBAS REPRESENTACIONES

La responsabilidad derivada de los dos tipos de representación que hemos estudiado puede concretarse mediante la aplicación de la siguiente regla: En todos los casos el representante queda obligado a indemnizar al representado, cuando la conducta de aquél infrinja la ley en perjuicio de éste a menos que la ley violada sea la penal, en cuyo caso además de la indemnización que debe pagar, sufrirá la pena que corresponda.

Esta regla que aparentemente es tan simple como eficaz, deja al descubierto lo que parece una equivocación del orden jurídico, y que tiene como punto de partida la definición misma de DELITO: "acción u omisión que sancionan las leyes penales."

Esta es una apasionante cuestión que despertó nuestra inquietud desde el momento mismo que tuvimos noticia de ella.

Porque si las leyes penales constituyen una muy importante parte del universo jurídico y éste se ha instituido, (especialmente el Derecho Público) para tutelar el interés social, no es comprensible cómo ciertas conductas evidentemente dañosas, dejan de tener sanción por el solo hecho de que no han quedado comprendidas dentro de los supuestos que están escritos y vigentes, con tanta mayor razón cuanto que estos supuestos están elaborados por el legislador (hombre al fin) y por ello no es posible admitir que haya sido capaz de agotar todas las hipótesis posibles, en cuyo caso tendríamos que convenir también, en que tal legislador sería un super hombre infalible, lo cual definitivamente no es aceptable. Pero, aún concediendo semejante aberración, de todas maneras la ley penal estaría incompleta, pues la dinámica social de contenido esencialmente cambiante, dejaría de considerar como delitos conductas dañosas evidentes, (como actualmente sucede), o bien, continuaría penando acciones u omisiones sin repercusión de daño.

Puede aducirse como justificación de ésta irregularidad, que precisamente por tratarse de un típico derecho público, no es posible dejar en ma-

nos del arbitrio judicial situaciones jurídicas que podría resolver por simple analogía o mayoría de razón, con irreparable perjuicio para aquellas personas que realizaran la conducta dañosa.

Para no internarnos más en éste escabroso asunto, que a pesar de ser tan apasionante, por extenso y difícil sería objeto de un estudio completo como tema de un trabajo distinto a esta tesis, anotaremos sólo que una solución al problema consistiría en revisar legislativamente en forma periódica la Ley Penal, para que estuviera constantemente actualizada.

Pero, volvamos a la ruta que nos hemos trazado. Precisaremos pues, que en el caso de la representación legal, la responsabilidad será la denominada: EXTRACONTRACTUAL, en tanto que será CONTRACTUAL la responsabilidad emanada de la representación voluntaria.

En ambos casos será con CULPA, pues no es posible aceptar que lo fuera sin ella, esto es, no podría generarse el llamado "riesgo creado". •

Igualmente en los dos tipos, hemos de aceptar la irresponsabilidad debida al CASO FORTUITO y a la FUERZA MAYOR.

Todo esto, en el ámbito del Derecho Civil; por cuanto se refiere al Derecho Penal, han de seguirse las reglas establecidas para los delitos CULPOSOS y DOLOSOS, con la salvedad, para el caso de la representación voluntaria, cuando esta se realiza por personas especializadas, aplicándose en-

tonces las específicas del Código.

Señalaremos, por último, que en ambos casos parece tener preeminencia la responsabilidad civil en tanto que la penal es de alcance muy reducido.

LA REPRESENTACION EN LAS SOCIEDADES CIVILES Y MERCANTILES.

Suele afirmarse que la representación de las sociedades civiles y mercantiles es voluntaria por emanar del contrato de sociedad. No aceptamos semejante aseveración, en mérito de las siguientes consideraciones:

La representación voluntaria respecto de la persona humana, es consecuencia inmediata y directa del acuerdo de voluntades. En el caso de las sociedades, es resultado indirecto, pues el concierto de voluntades produce un efecto inmediato: la constitución de la sociedad.

Todavía más: hay ocasiones en que la representación se ha establecido por mandato de la ley y sin el concierto de voluntades.

"Se reputa que los asociados se han conferido recíprocamente el poder de administrar el uno por el otro -cuando no se haya hecho designación de administrador-. Lo que cada uno de ellos hace es válido, incluso por la parte de sus asociados, sin que haya tenido necesidad de obtener su consentimiento, excepto el derecho que tienen estos últimos o uno de ellos, de oponerse a la operación antes de

que sea ultimada." (6)

Por otra parte, tampoco existe una representación legal en el caso de las sociedades civiles o mercantiles, pues a pesar de que hay normas jurídicas vigentes de aplicación general, el reglamento específico es dictado por los socios en el momento de constitución.

En conclusión, podemos afirmar sin temor que la representación de las sociedades civiles y mercantiles no puede identificarse ni con la legal ni con la voluntaria, por presentar caracteres distintos.

Así mismo, la responsabilidad que emana de aquélla, es diferente.

En efecto, la responsabilidad del representante de la persona humana está limitada a ésta y como hemos visto antes, se desenvuelve dentro de un marco esencialmente civil. En cambio la del representante de las sociedades no es solamente frente a los socios sino también frente a terceros, además de que se desarrolla con una mayor tendencia hacia el Derecho Penal.

Y no podría ser de otra manera, supuesto que el interés representado, corresponde a la suma de varios patrimonios, en tanto que el interés patrimonial en el caso de la representación legal y de la voluntaria, es siempre unitario.

Estas nuevas reflexiones, nos han llevado a determinar con más o menos precisión los carac-

teres de la PERSONA COLECTIVA y por tal motivo hemos desembocado a la posibilidad de identificar plenamente la ASOCIACION PROFESIONAL, mediante el señalamiento de sus diferencias específicas.

EL SINDICATO: PERSONA COLECTIVA SUI GENERIS.

Con certidumbre podemos afirmar que el género próximo del Sindicato es: LA PERSONA COLECTIVA CON FINES NO LUCRATIVOS INTERNOS.

Ahora bien, la sola determinación del género próximo, nos exhibe pulcramente, la diferencia que existe entre la asociación profesional y las sociedades civiles y mercantiles, las cuales tienen como meta "la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico" (7) y la realización de un fin común que "constituye una especulación comercial" (8) respectivamente.

Pero a nosotros nos interesa precisar con nitidez las diferencias específicas del sindicato por lo que habrá necesidad de establecer la distinción entre éste y otras agrupaciones que pertenezcan al mismo género próximo.

Tomemos por ejemplo las asociaciones mutualistas, conocidas también con el nombre de asociaciones de socorros mutuos, mencionadas varias veces por Colón y Capitán (9), cuya finalidad a pesar de cumplirse internamente, al igual que la del sindicato, difiere esencialmente de la de éste. Ciertamente, el fin de este tipo de agrupación, se agota con la simple recíproca asistencia de sus miembros,

en tanto que, si bien es verdad que los dos primeros fines de la asociación profesional de trabajadores: ESTUDIO y MEJORAMIENTO, en cierto modo se identifican con los de aquélla, el tercero: DEFENSA, excluye toda posibilidad de semejanza, pues como ya anotamos, éste fin, por sí solo, imprime a la asociación profesional un dinamismo de que carece la agrupación mutualista.

Comentemos ahora la asociación que parece ser el más cercano pariente del sindicato de trabajadores: el de patrones.

En apariencia el artículo 356 de la nueva Ley Federal del Trabajo, identifica ambos organismos al definir el sindicato sosteniendo que, "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

El comentario que con fino análisis nos ofrece Alberto Trueba Urbina, disipa cualquier duda: "El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad." (10)

Concluyendo, de todo lo anterior conviene afirmar que el Sindicato de Trabajadores es una persona colectiva de naturaleza sui-géneris, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses obreros, como expresión del derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y por la transformación del régimen capitalista.

El corolario al presente capítulo será motivo de reflexión en el apartado correspondiente a las conclusiones.

CAPITULO IV.	
Organos del Sindicato.	85
Funcionamiento de la Asamblea.	87
El Comité Ejecutivo.	88
Otros órganos de la asociación profesional de trabajadores.	97

CAPITULO IV.

ORGANOS DEL SINDICATO.

La Asamblea General.

Como ya dejamos asentado con anterioridad, el principal órgano de gobierno de la persona colectiva es la asamblea general. Pero en relación con el Sindicato adquiere relieves de suprema importancia.

Efectivamente, la naturaleza específica de la asociación profesional, presupone una rígida equivalencia de prerrogativas, derechos y obligaciones de los agremiados que se traduce en una importante y privativa característica de la asamblea como órgano del sindicato: los agremiados no pueden ser representados ante ella, sino que deben estar presentes físicamente.

Desafortunadamente este principio tan valioso teóricamente, en la práctica ha resultado inoperante a virtud de lo que nos parece una omisión legislativa que permitió a las autoridades del trabajo otorgar a los directivos sindicales una especie de FE PUBLICA. En efecto, la única constancia que permanece de la celebración de una asamblea y de los acuerdos en ella tomados, es un documento privado denominado: ACTA que usualmente firman todos los Secretarios que integran el Comité Ejecutivo y hasta algunas veces es signado por el Secretario de actas únicamente, no obstante lo cual es tomado normalmente por la autoridad del trabajo como una prueba plena, convirtiéndolo así en un

instrumento público.

Esta irregularidad, como es fácil advertir, ha generado el arrollador poder del LIDER, pues ha quedado en su mano la aplicación de la llamada cláusula de exclusión, mediante la confección falsa de un acta de asamblea jamás celebrada, pero a la cual dá la autoridad del trabajo valor probatorio pleno.

Además el propio vicio, ha permitido que de simple ejecutor de los acuerdos de asamblea, el directivo sindical se convierta en la autoridad máxima del organismo.

El legislador, en la nueva Ley Federal del Trabajo, tímidamente abordó el problema al adicionar la fracción VII del artículo 371 concordante con el 246 fracción VII de la Ley anterior, pero posiblemente por ignorar la solución, o por suponer que ella entrañaba la intromisión en los asuntos internos de los Sindicatos, o quizá por la desagradable circunstancia de que el Poder Legislativo cuenta actualmente entre sus miembros a un gran número de líderes, no incluyó esa solución.

Una breve disposición que completara la fracción VIII del citado artículo 371 de la nueva Ley Federal del Trabajo podría resolver el problema: LAS ACTAS DE ASAMBLEA DEBERAN SER CERTIFICADAS POR NOTARIO PUBLICO O FUNCIONARIO CAPAZ DE HACERLO EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, SIN CUYO REQUISITO SERAN RECHAZADAS POR LA CORRESPONDIENTE OFICINA DE REGISTRO DE ASOCIACIONES.

Cerrado el anterior paréntesis, volvamos al tema central del capítulo.

Las asambleas son ordinarias y extraordinarias. La periodicidad y frecuencia de las primeras es requisito que deben contener los Estatutos, de acuerdo con la fracción VIII del artículo 371 de la nueva Ley Federal del Trabajo. Las segundas son aquellas cuya fecha de celebración es distinta de la señalada para las ordinarias y en ellas sólo se tratan los asuntos específicos incluidos en la convocatoria respectiva, pudiendo ser citadas por la directiva sindical o por un número de miembros equivalente al treinta y tres por ciento del total de asociados.

FUNCIONAMIENTO DE LA ASAMBLEA.

Normalmente el mecanismo de la asamblea comienza a caminar con la expedición de la Convocatoria en la cual se incluyen por orden, los temas a tratar, temario conocido con el nombre de ORDEN DEL DIA. Esta convocatoria se hace circular entre todos los trabajadores integrantes del Sindicato con la debida oportunidad.

El día y hora señalados en la convocatoria, previa comprobación y declaratoria de que hay la asistencia mínima requerida por los estatutos, la persona que preside, generalmente el líder, declara abierta la asamblea y procede a dar lectura a la Orden del día sometiendo a consideración y discusión de los presentes los asuntos en ella incluidos. Usualmente también y previamente a ello, se da lec-

tura al acta de la asamblea anterior, lo cual en la práctica casi nunca se hace. Los asuntos se discuten y las propuestas que de la discusión surgen, se someten a votación y una vez agotados los temas de la Orden del Día se dá por terminada la asamblea.

De la asamblea se generan todos los acuerdos trascendentales en la vida de la asociación profesional: constitución de ella; redacción de estatutos equivalentes a la constitución escrita, esto es la Ley Suprema de la organización; nombramiento y remoción de directivos; emplazamientos a huelga para obtener firma de contrato Colectivo de Trabajo o revisión del mismo; expulsión y sanciones de toda índole a sus miembros; rendición de cuentas y modo de administrar los fondos; disolución del sindicato, etc.

Es necesario dejar perfectamente precisado, que el principal y más importante órgano de gobierno es precisamente la asamblea general. Más todavía, podríamos llegar al extremo de afirmar, sin exponernos a incurrir en error, que es el UNICO ORGANNO DE GOBIERNO, pues como en seguida veremos, todos los demás, no solamente por su nombre sino por las funciones específicas que realizan, son solamente ejecutores de los acuerdos de asamblea.

EL COMITE EJECUTIVO.

Este órgano, cumple dos distintas funciones que son: la primera, como indica el nombre, ejecutar los acuerdos de la asamblea general; la segunda, representar a la asociación profesional ante

los patrones y ante toda clase de autoridades. Nos referiremos aquí únicamente a la primera de estas funciones, pues la segunda será motivo de estudio especial en el capítulo siguiente.

Este órgano está integrado generalmente con cinco miembros que son: SECRETARIO GENERAL, SECRETARIO DEL INTERIOR, SECRETARIO DEL EXTERIOR, SECRETARIO TESORERO y SECRETARIO DE ACTAS, aunque suele aumentarse el número según la importancia del Sindicato y cuyos miembros adicionales entre otros, son: SECRETARIO DE CONFLICTOS, SECRETARIO DE TRABAJO, SECRETARIO DE ACCION POLITICA, etc.

El comité ejecutivo debe sesionar periódicamente por disponerlo así los estatutos generalmente, pues las responsabilidades que cada uno de sus miembros tiene frente a la asamblea deben ser muy grandes, por lo que en tales sesiones han de planear cuidadosamente los actos que en cumplimiento de su función precisan ejecutar.

Las obligaciones que contrae cada uno de los Secretarios integrantes de este órgano, son muy variadas y se complementan unas con otras, quedando especificadas en los estatutos.

De entre ellas, señalaremos algunas sólo para apreciar su distribución y la manera como el conjunto de tales obligaciones va conformando la responsabilidad de su titular.

El Secretario General debe cumplir y ha-

cer cumplir los estatutos de la organización así como los acuerdos de sus asambleas y de los plenos de Comité.

La expresión "hacer cumplir" que aparece en la redacción de un considerable número de estatutos sindicales, nos parece que fue incluida erróneamente, como una simple copia de la disposición constitucional que impone al Presidente de la República la obligación de velar por el debido cumplimiento de nuestra Ley Suprema. (Art. 87)

Que se imponga semejante obligación a la autoridad máxima del país es, sin duda, un acierto, pues la función que es propia del Presidente, requiere una investidura de poder que la propia constitución le confiere para la cabal realización de esa función. Pero, con respecto al Secretario General de un Sindicato, resulta completamente absurdo que se le pueda conferir poder de mando y ese "hacer cumplir" precisamente tiene un contenido de detentación de poder.

Hecha esta pertinente aclaración, continuemos con la enumeración de obligaciones y facultades del Secretario General.

Representar a la asociación ante las autoridades como frente a los patrones y otras agrupaciones, es otro de sus deberes. En éste sentido hemos de precisar que la representación realizada frente a terceros es como simple mandatario y en el capítulo siguiente examinaremos este problema con mayor amplitud.

Otra muy importante facultad derivada de la propia representación, es la que lo hace poseedor de la firma de la asociación y ésto, que también será objeto de cuidadoso análisis en el capítulo siguiente proyecta repercusiones de incalculable trascendencia pues genera la posibilidad de que una sola persona -el directivo sindical- adquiera obligaciones que deben ser cumplidas no solamente por la persona colectiva, sino también por todos y cada uno de los asociados, lo que es mucho más grave.

Otra obligación prescrita normalmente en los Estatutos sindicales y que también reviste caracteres de singular importancia, es la contenida en la usual redacción siguiente: "Autorizar con su firma toda la documentación relativa a los gastos efectuados por la Tesorería de la organización." Esta obligación, como fácilmente puede advertirse, tiene dos objetivos, a saber: Uno de vigilancia y control de la administración económica interna y otro más importante aún, que determina una mayor responsabilidad específica a cargo del Secretario General.

Hay otro sinnúmero de pequeñas o poco importantes obligaciones y facultades establecidas en los estatutos, cuya extensión varía de asociación en asociación; pero, desde luego, de entre todas estas, incluidas las reseñadas en párrafos anteriores, consideramos como la central y más importante, en razón de la naturaleza misma de la asociación profesional, la que impone al Secretario General el deber ineludible de informar periódicamente a la asamblea general, no solamente el resultado de las gestiones realizadas en ejercicio de su función, si-

no también de manera detallada, la descripción y contenido de las gestiones en sí. Esto último con miras al logro de la corrección oportuna de la conducta iniciada por el directivo sindical, que resulte en desacuerdo con la voluntad mayoritaria.

Para concluir, transcribimos el artículo décimo primero de los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Concreto, Similares y Conexos del D. F.:

"Son obligaciones del Secretario General: - I. - Representar al Sindicato de acuerdo con la Ley y los presentes Estatutos, ante el patrón o sus representantes, ante las Autoridades Administrativas o Judiciales, ante representaciones obreras, dentro y fuera del domicilio social, para percibir valores otorgando los recibos correspondientes y para mantener las relaciones entre el Sindicato y las Organizaciones con las que firme pacto solidario por acuerdo de Asamblea. - II. - Citar a Asambleas Generales o Locales, Ordinarias y Extraordinarias, a plenos de Comité y a las Juntas que sea necesario tener con las Comisiones, firmando las Convocatorias cuando sea escrito el citatorio. - III. - Revisar toda la documentación de pago de la Tesorería, autorizándola o rechazándola a su juicio y dando parte a la Asamblea de todo lo anormal que notare. - IV. - Autorizar con su firma la documentación de las demás secretarías. - V. - Otorgar PODERES para que a su nombre representen al Sindicato ante los Patrones, ante las Autoridades Administrativas y Judiciales, ante representaciones obreras, ante Autoridades del Trabajo, así como en materia de Amparo, y, para percibir valores autorizando a los apoderados a ex-

tender los recibos correspondientes a nuestro nombre. - VI. - Vigilar el exacto y estricto cumplimiento de las obligaciones contraídas por los titulares de las Secretarías y de las Comisiones en los negocios que les hayan sido encomendados. - VII. - Nombrar en casos urgentes, las Comisiones que no haya sido posible designar en Asamblea o en pleno de Comité, informando a éste y a la Asamblea sobre los nombramientos hechos y el resultado de las gestiones de las comisiones nombradas. - VIII. - Estar presente en todas las Asambleas que se celebren salvo el caso de fuerza mayor, redactando la Orden del Día de las mismas y dando posesión al Presidente de Debates electo o al Presidente de la Mesa Electoral en su caso. - IX. - Ser responsable del estricto cumplimiento de los acuerdos tomados por las Asambleas del Sindicato y las distintas Convenciones y Congresos que celebren las Centrales con quienes haya pactado. - X. - Dar aviso con toda oportunidad a las Autoridades correspondientes del cambio de Comité Ejecutivo y del domicilio social."

La reproducción de algunos otros artículos de los Estatutos vigentes en el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Concreto, cuyo Comité Ejecutivo se integra con dos Secretarios más de los que anotamos en el principio, nos permitirá, sin mayor comentario, lograr la determinación de la función, responsabilidades, obligaciones y facultades que cada uno de esos Secretarios tiene:

"ARTICULO DECIMO SEGUNDO: - Son obligaciones del Secretario del Interior. - 1. - Autorizar con su firma la documentación correspondiente al despacho de la Secretaría a su cargo, en unión del

Secretario General. - II. - Fomentar las relaciones hermanables entre todos los agremiados de acuerdo con la ideología sindicalista. - III. - Acordar en unión del Secretario General, el trámite que corresponde a la correspondencia recibida, anotando en cada documento el referido trámite para someterlo a la consideración de la Asamblea en la que el propio Secretario del Interior dará lectura a dicha correspondencia. - IV. - Pasar lista de asistencia en todas las Asambleas Generales o Locales y Plenos de Comité que se celebren. - V. - Cuidar el archivo del Sindicato, muy especialmente en lo que corresponde a los asuntos de su cargo. - VI. - Dar cuenta en su oportunidad al secretario que lo sustituya de los asuntos pendientes, haciendo entrega del archivo a su cuidado y firmando el acta de entrega en unión del Secretario General. - VII. - Sustituír al Secretario General en sus faltas temporales, con todas las atribuciones, obligaciones y derechos inherentes al cargo, inclusive el de extender poderes en los términos establecidos. - VIII. - En lo general, cooperar con el Secretario General y demás miembros del Comité Ejecutivo para la mejor marcha del Sindicato."

"ARTICULO DECIMO TERCERO: - Son obligaciones del Secretario del Exterior. - I. - Autorizar con su firma en unión del Secretario General la documentación correspondiente a la Secretaría de su cargo. - II. - Fomentar las relaciones entre el Sindicato y las demás organizaciones de la República y del Exterior por los medios que crea convenientes, dando cuenta a la Asamblea con todo lo que crea de interés a la Organización. - III. - Cuidar el archivo en la parte que le corresponda de los asuntos a su cargo, siendo responsable de cualquier extravío de la documentación relacionada con su Secretaría. -

IV. - Dar cuenta en su oportunidad al Secretario que lo suceda de los asuntos a su cargo, haciéndole entrega del archivo a su cuidado y firmando el acta de entrega correspondiente. - V. - Sustituír al Secretario del Interior en sus faltas temporales con todas las atribuciones inherentes a su cargo."

"ARTICULO DECIMO CUARTO: - Son obligaciones del Secretario de actas: - I. - Levantar el acta de todas y cada una de las Asambleas Generales o Locales, Ordinarias o Extraordinarias y Plenos de Comité que se celebren, actas que después de aprobadas, asentará en los libros respectivos los que deberá tener siempre al corriente. - II. - Cuidar el archivo de la organización en la parte que corresponda a los asuntos a su cargo. - III. - Hacer entrega al Secretario que lo sustituya, firmando el acta correspondiente, teniendo la obligación expresa de entregar todas las actas de las Asambleas que se hubieran celebrado en su período así como de los libros respectivos los que forzosamente estarán al corriente."

"ARTICULO DECIMO QUINTO: - Son obligaciones del Secretario Tesorero: - I. - Firmar con el Secretario General toda la documentación relacionada con el movimiento de valores de la Tesorería a su cargo. - II. - Ser responsable en unión del Secretario General de las cantidades que maneje, procurando que la aplicación de los egresos sea en beneficio del Sindicato. - III. - Ser responsable del exacto cumplimiento del pago de las cuotas que correspondan a la Central con quien se haya firmado pacto. - IV. - Ser responsable de la puntualidad con que todos los agremiados deben hacer el pago de sus cuotas, las que deben liquidarse al colector que al e-

fecto se nombre, precisamente por adelantado, usando medidas de apremio cuando lo crea conveniente para este fin. - V. - No efectuar ningún pago sin el visto bueno del Secretario General, o en su defecto de todo el resto del Comité Ejecutivo. - VI. - Poner a la disposición de la Comisión de Hacienda toda la documentación que solicite, así como proporcionar todos los datos que le pida para facilitar su labor, mostrándole las cantidades en efectivo que guarde en su poder si la propia Comisión lo requiere. - VII. - Hacer entrega en su oportunidad al Secretario que lo suceda de toda la documentación, valores y demás objetos de la Secretaría a su cargo, firmando el acta de entrega en unión del Secretario General, recabando recibo del efectivo entregado, así como copia del Corte de Caja con el visto bueno de la Comisión de Hacienda y que haya servido para hacer la entrega. - VIII. - Llevar un libro diario y uno de caja en los que asentará con toda claridad y precisión, el movimiento de valores habido, libros que deberán estar siempre al corriente en sus asientos. - IX. - Hacer un corte de caja trimestral del movimiento de valores registrado durante el mismo período de tiempo, el que dará a conocer a la Asamblea respectiva, haciendo notar y proponiendo los medios más eficaces para mantener en perfecto estado económico al Sindicato."

La inserción anterior, demuestra que en la práctica existe una tendencia cada vez mayor, a convertir al Secretario General en un jefe supremo a pesar de que se disfracen sus crecientes atribuciones con el pseudónimo de "responsabilidades", pues resulta que, como veremos en el siguiente capítulo éstas son, en la realidad, "letra muerta".

OTROS ORGANOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES

En los inicios de la asociación profesional, cuya causa genética ha sido la lucha de clases es lícito suponer que, debido a la miseria económica, a la ignorancia y a los poderosos intereses creados, muchos trabajadores hubieran claudicado sacrificando sus ideales a cambio de un mendrugo, pero como ésto significaba una deleznable traición al sentido mismo de la lucha, resultaba necesario encontrar la medida eficaz para evitarlo y surge así como la más eficiente: la cláusula de exclusión.

Esta medida, si bien en realidad aparece dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, su aplicación es reglamentada por los Estatutos y como sus efectos son completamente drásticos, probablemente sus mismos creadores consideraron la necesidad de impedir que su aplicación llegara a ser injusta.

Erigieron así la Asamblea General en un auténtico Tribunal de Justicia reglamentando su mecanismo en los Estatutos y crearon uno de los órganos para la aplicación de sanciones, que tuviera como finalidad lograr una investigación exhaustiva de la responsabilidad en que hubiera incurrido quien se hubiese hecho merecedor de esas sanciones.

Tal órgano es conocido con el nombre de Comisión de Honor y Justicia.

Normalmente se integra con tres personas, miembros activos de la asociación profesional, quienes son electas en Asamblea General a mayoría de

votos y con los mismos requisitos que son necesarios para la elección del Comité Ejecutivo.

Determinar la específica función de la Comisión de Honor y Justicia, es tarea muy sencilla pues se reduce a realizar una labor de investigación exhaustiva con el acopio de todas las pruebas pertinentes para lograr establecer la culpabilidad o inocencia del acusado, para que la Asamblea esté en aptitud de dictar su resolución.

Para ilustrar mejor nuestro conocimiento acerca de ésta cuestión, bastará con incluir otro pasaje de los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Concreto.

"ARTICULO VIGESIMO SEXTO: - Inmediatamente que la Comisión de Honor y Justicia reciba la consignación de alguno o algunos de los miembros del Sindicato, ya sea por acuerdo de asamblea, del Comité Ejecutivo o de la Secretaría General, procederá inmediatamente a hacer las investigaciones del caso, citando al o a los acusados, en las Oficinas de la Organización para tomarles la declaración correspondiente; si después de la primera cita no concurren, se les volverá a citar con apercibimiento, si pasado el segundo citatorio no concurren, se procederá a tomarles las declaraciones a los testigos de cargo y descargo citados para el efecto, formulándose con los elementos que haya el dictámen respectivo y citándose por última vez a los inculcados para que concurren a la Asamblea en donde deberá discutirse el dictámen. Los tres citatorios podrán ser verbales o por escrito, pero cuando sean verbales serán hechos por Comisiones cuando menos de dos

trabajadores, para que su dicho haga fé. Cuando sean por escrito y los inculpados se nieguen a firmar el acuse de recibo, bastará el testimonio de dos camaradas para que surta sus efectos legales el referido citatorio."

Otros órganos de la asociación profesional de trabajadores, de singular importancia por las funciones que deben cumplir, son la Comisión de Hacienda y la Comisión de Vigilancia.

Estas Comisiones, que también regularmente se integran con tres miembros, socios activos del Sindicato y cuya elección se realiza con los mismos requisitos necesarios para la de los demás órganos, vienen a completar un complejo mecanismo de vigilancia y escrupuloso cuidado del funcionamiento y del patrimonio sindical.

Así, su principal tarea consiste en practicar auditorías periódicas en los libros de contabilidad del sindicato que incluyen exámenes minuciosos de los comprobantes de pago, de los talonarios de recibos de cuotas sindicales y de los documentos que amparen otros ingresos y el recuento cuidadoso del dinero efectivo que se encuentre en caja en poder del Secretario Tesorero.

La transcripción de los deberes prescritos en los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Concreto, nos dará más luz en la comprensión de la función de la Comisión de Hacienda.

"ARTICULO DECIMO SEXTO:- Son obligaciones...

ciones de la Comisión de Hacienda: - I. - Revisar cada vez que lo crea oportuno, el movimiento de valores registrado en la Tesorería, comprobando con la documentación que le presente el C. Tesorero la exactitud de los cortes de caja que trimestralmente sean rendidos en Asamblea, los que deberán ser vistos por la propia Comisión de Hacienda, así como comprobar la existencia en efectivo que acusen los libros respectivos. - II. - Presentar iniciativas tendientes a mejorar la distribución y aplicación de los fondos del sindicato para el mantenimiento de su buen estado económico. "

Por último, brevemente mencionaremos otro órgano de la asociación profesional de trabajadores, que también cumple importantes deberes tendientes a conservar e incrementar la fortaleza de la organización.

Nos referimos a la Comisión de Organización y Propaganda, integrada usualmente al igual que las anteriores comisiones, con tres miembros que deben ser socios activos de la organización sindical y que son electos cumpliendo los mismos requisitos necesarios para la elección del Comité Ejecutivo.

La función específica realizada por este órgano podrá comprenderse fácilmente con otra inserción correspondiente a los Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Concreto:

"ARTICULO DECIMO SEPTIMO:- Son atribuciones de la Comisión de Organización y Propaganda: - I. - Intensificar la propaganda para adquirir el

mayor número de socios posible, hasta controlar a todos los trabajadores de la industria, similares y conexos que controla este Sindicato en el Distrito Federal; organizar festivales, tanto para celebrar los cambios del Comité Ejecutivo como para los triunfos colectivos, festivales de solidaridad, etc. etc., pero siempre de acuerdo con el Secretario General. - II. - Procurar por todos los medios a su alcance la difusión de la doctrina ideológica de la Organización. "

CAPITULO V.

La representación Sindical. 103

**LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO
DEL TRABAJO. 104**

**Naturaleza jurídica de la Representación
Sindical. 107**

**Las revisiones de contratos Colectivos
de Trabajo. 118**

Las huelgas, negocio patronal. 120

Substitución de Trabajadores. 121

El Sindicato y la política. 125

**La responsabilidad de los directivos
Sindicales. 127**

CAPITULO V.

LA REPRESENTACION SINDICAL

Hemos concluído en los capítulos precedentes, que la asociación profesional de trabajadores es una persona colectiva de naturaleza sui-géneris, cuyo ámbito jurídico no corresponde ni al derecho privado ni al derecho público, sino que está enclavado dentro de un campo específico y especial cuya identidad nadie discute, aunque muchos, esgrimiendo razones de aparente solidez, hayan impugnado la denominación DERECHO SOCIAL, aduciendo que en rigor, cualquier derecho es social, puesto que no es posible concebir al derecho fuera de la sociedad.

Los más acérrimos defensores de semejante postura olvidan que el término SOCIAL tiene dos significados: el primero, LATO SENSU, referido a la sociedad humana de la cual puede afirmarse que es una sola, integrada por todos los seres humanos que viven en nuestro planeta; el segundo, STRICTO SENSU, correspondiente a cada una de las sociedades reconocidas por el derecho, desde EL ESTADO hasta el Matrimonio.

Admitida esta distinción, sólo sería posible aceptar que cualquier derecho es social, tomando como punto de referencia el primero de los significados descritos, pues en presencia del segundo, sería lícito convenir sin temor, que existen sociedades humanas, no solamente fuera del derecho sino contrarias a él; tal es el caso de la asociación delictuosa, cuya génesis y existencia son opuestas al orden jurídico y sin embargo presenta los mismos

caracteres de toda sociedad humana: acuerdo de voluntades y finalidad.

Por tales razones, nos declaramos defensores de la existencia de ese tercer derecho y de su connotación: SOCIAL, que sin duda está aludiendo al núcleo humano más importante de la sociedad LATO SENSU, que a pesar de ser el más desvalido es el más numeroso: el integrado por aquellos cuyo infortunio los obliga a rentar su único patrimonio, constituido por su fuerza de trabajo.

Los mismos fundamentos sustentan nuestra adhesión franca y decidida a la Teoría Integral de Derecho del Trabajo sustentada con diáfano criterio y belleza gramatical irreprochable por ALBERTO TRUEBA URBINA:

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la

luz de la Teoría integral, la cual resumimos aquí:

1º - La Teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2º - Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3º - El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4º - Tanto en las relaciones laborales como

en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

59 - Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral, es en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país. " (1)

Pero si nuestra adicción a la Teoría integral es franca y decidida, es justamente por la razón de que hemos advertido una verdad incontrovertible: el constituyente de 1917 construyó un camino: EL ARTICULO 123, y una meta: LA REIVINDICACION DE LA CLASE PROLETARIA, entendida como la total

destrucción de las poderosas cadenas que la retienen en poder del capitalismo.

Pero esa meta no podrá alcanzarse en tanto los representantes de los trabajadores, traicionando a la clase de la cual provienen, se conviertan en instrumentos de la clase capitalista y al amparo de su traición amasen fortunas a veces más cuantiosas que las de los propios patrones.

Esta deformación impeditiva del alcance de la meta concebida y deseada por el constituyente de 1917, evidentemente ha tenido una serie de complejas causas que la han hecho posible.

Hemos reservado este capítulo para tratar de descubrir esas causas, analizar su contextura y comportamiento y, finalmente encontrar los medios idóneos para lograr su destrucción a fin de suprimir aquella deformación.

La tarea no es fácil, pero como de alguna manera hemos de realizarla, adoptaremos un singular método: estableceremos la distinción entre lo que DEBE SER y lo que en la realidad ES y como resultado, tal vez podamos obtener valiosas conclusiones.

NATURALEZA JURIDICA DE LA REPRESENTACION SINDICAL

Cómo DEBE SER la representación sindical parece que es nuestro primer paso en el camino que nos hemos propuesto recorrer. Resolver ésta incógnita requiere la previa determinación de la natura-

leza jurídica de ella.

Pues bien, sin mayor dificultad podemos admitir que la representación sindical es parte, es elemento esencial de la asociación profesional y, si por otro lado aceptamos que la parte sigue la suerte del todo, tendremos que concluir que la representación sindical participa de los mismos caracteres de la naturaleza jurídica de la asociación profesional.

En consecuencia, pertenece al mundo del derecho social y en la medida que es parte de la asociación profesional, como ésta, tiene caracteres propios y distintos que determinan su peculiar naturaleza sui-generis.

Fijada ya su naturaleza jurídica, nuestro siguiente paso consistirá en precisar esos caracteres propios y distintos. Esto podremos conseguirlo mediante el sencillo procedimiento de la confrontación.

En efecto, ya en el capítulo III caracterizamos los distintos tipos de representación admitidos por el orden jurídico.

Investiguemos pues, si la representación sindical puede identificarse con la llamada REPRESENTACION LEGAL.

Esta, según estudiamos en otro lugar, "ha sido pues el producto de una garantía jurídica, la cual consiste en asegurar la tutela del derecho a todos los seres humanos....." y ha tenido como finalidad, incluir a los incapaces en el concierto del

derecho. (2)

Sostuvimos también que la incapacidad de goce no es propiamente tal, en rigor jurídico, sino más bien una prohibición genérica y tan es así que la representación carece de objeto tratándose de esta llamada incapacidad.

En cambio, tratándose de la de ejercicio, la representación adquiere relieves de suprema importancia, pues merced a ella es posible que el incapaz disfrute de toda la tutela jurídica como si fuera plenamente capaz.

Ahora bien, ¿será la representación sindical equivalente a la legal? La respuesta contundente es negativa.

Las razones que sustentan esta postura, las encontramos en las propias normas de nuestro Derecho positivo del Trabajo:

"Art. 5º - Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: - 1. - Trabajos para niños menores de 14 años." (3)

"Art. 23. - Los menores trabajadores pueden percibir el pago de su salario y ejercitar las acciones que les correspondan." (4)

De aquí es posible deducir limpiamente dos consecuencias: a). los menores de 14 años no pue-

den ser sujetos de derecho en la relación de trabajo y b). los mayores de 14 y menores de 16 requieren autorización de su representante para poder trabajar; pero una vez que la tienen, adquieren plena capacidad por ministerio de la Ley.

Parece haber una leve contradicción en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, cuando admite que la autorización anotada, puede otorgarla "el sindicato a que pertenezcan".

Sin embargo, tal contradicción es sólo aparente, a pesar del contenido del artículo 362 de la propia Ley que autoriza a los menores con edad superior a los 14 años a formar parte de los sindicatos, pues resulta que entre las condiciones de admisión de los socios, que fijan los estatutos se ha sostenido el criterio de que la organización sindical no es una agencia de colocaciones y que en consecuencia, es requisito para ingresar, ser trabajador en servicio activo, y si por otra parte para ser trabajador se requiere la autorización citada, ésta no la podrá dar jamás el sindicato.

Podemos afirmar en conclusión, que en el Derecho del Trabajo no pueden haber menores incapaces y que por tanto, en este aspecto no existe tampoco, representación legal.

El problema resulta más complejo en relación con los demás incapaces enumerados por el Código Civil en su capítulo IV del Título Noveno y que son: los dementes, idiotas, imbeciles, sordomudos, ebrios y los que habitualmente abusan de las drogas enervantes.

Las prohibiciones contenidas en las fracciones IV y V del Artículo 135 de la nueva Ley Federal del Trabajo, determinantes de la rescisión del contrato de trabajo de acuerdo con la fracción XIII del artículo 47 del propio ordenamiento parecen dilucidar la cuestión, respecto de los dos últimos incapaces enumerados, pues resulta evidente que ambos tampoco pueden ser sujetos de derecho en la relación de trabajo.

La imposibilidad física de los dementes, idiotas e imbeciles, para el desempeño de algún trabajo, determina, de hecho la exclusión de éstos en la relación de trabajo.

El problema en realidad se presentaría en algunos casos de sordomudos aptos para desempeñar algún trabajo adecuado a su deficiencia física. Sin embargo, consideramos que en tal supuesto y con las debidas reservas, la cuestión se resolvería de modo análogo a la de los menores: confiriéndoles capacidad.

Por último, la hipótesis aparentemente más difícil de resolver jurídicamente, sería la del riesgo profesional generador de alguna de las cuatro primeras incapacidades aludidas por el Código Civil, pues en semejante supuesto necesariamente habría dos representaciones: la sindical emanada del titular de la relación de trabajo que a virtud del riesgo profesional sufrido y de sus efectos, quedaría prorrogada para el único efecto de que el sindicato dedujera los derechos del incapaz y la legal que tendría que darse civilmente en la persona del tutor, para el efecto de recibir el efectivo de la indemnización.

zación producto necesario de aquélla deducción de derechos efectuada por el representante sindical.

Con certidumbre suficiente, podemos concluir de todo lo anotado, que en el terreno del Derecho del Trabajo no hay posibilidad de que se dé la representación legal y que por ello y por ofrecer caracteres tan distintos ambas representaciones, la sindical no puede ser jamás equivalente a la legal.

Examinemos ahora la representación voluntaria frente a la sindical.

También en el capítulo III sostuvimos que "es producto de un concierto de voluntades y por ello se origina siempre en un contrato: EL MANDATO."

Estudiemos pues, cuidadosamente la posibilidad de que la representación sindical tenga como fuente un contrato semejante al de mandato.

La doctrina, de modo unánime, define al contrato sosteniendo que "es un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales." (5)

Señala además, que se ha reservado al Convenio en sentido estricto, como especie del género convenio en sentido amplio, la modificación o extinción de obligaciones y derechos.

En el otro lado advertimos que la representación sindical se bifurca en dos; en efecto, es una que existe entre los agremiados y la persona colectiva y otra distinta, aunque consecuencia de la primera la que se dá entre la asociación y su directiva.

Analizar la primera ha de ser nuestra siguiente labor.

Es evidente que en la génesis misma de la asociación existe un acuerdo de voluntades, pero ¿este acuerdo es equivalente al que se dá en el contrato de mandato?

Aquí parece surgir una primera diferencia entre la personalidad de quienes celebran el contrato de mandato y la de quienes otorgan la representación sindical. Efectivamente, en el primer caso, ambos contratantes se encuentran colocados en un plano de igualdad en tanto que en el segundo, la persona colectiva se encuentra en posición de pronunciada superioridad con respecto a quienes le otorgan la representación, pues justamente lo que impulsa su voluntad es el aprovechamiento de la fuerza que supone la constitución de la persona colectiva.

Otra profunda diferencia la encontramos en el aspecto económico: el mandato es generalmente oneroso y sólo gratuito por excepción (artículo 2549 del Código Civil), en cambio la representación sindical por esencia, debe ser siempre gratuita.

Una distinción más, la encontramos en lo si-

guiente: los actos que el mandatario ejecuta por cuenta del mandante no deben rebasar los límites del mandato (Art. 2583 del Código Civil) y los que excedan esos límites serán nulos a menos que el mandante los ratifique tácita o expresamente; además, el mandatario se debe sujetar estrictamente a las instrucciones del mandante sin que en ningún caso pueda proceder contra disposiciones expresas de éste (Art. 2562 del Código Civil); en cambio, la asociación profesional, como representante de sus agremiados, no tiene más limitaciones que las que le impone el orden jurídico. Así mismo, ejecuta actos aún en contra de la voluntad de cada agremiado, como es el caso de la aplicación de sanciones y medidas disciplinarias.

En síntesis podemos concluir que este primer aspecto de la representación sindical, en modo alguno corresponde con la naturaleza de la representación voluntaria.

Conviene ahora estudiar el segundo aspecto, señalado con anterioridad y que es el de la representación de la directiva sindical, a nombre y por cuenta de la asociación profesional.

Esta representación tiene como fuente la naturaleza de la personalidad jurídica otorgada a la asociación profesional y se proyecta en dos diversas direcciones: en el terreno del derecho privado y en el ámbito del derecho del Trabajo.

En este sentido, Mario de la Cueva sostiene: "La Directiva, por razón natural, ejerce sus funciones en dos sentidos, en asuntos de derecho privado

y en los problemas de derecho del trabajo. Así, los contratos de derecho común, arrendamientos, compra-ventas, etc., corren a su cargo, pero le compete también la formalización de los actos de derecho del trabajo, contratos colectivos, etc. Y tiene que ser de esta manera, porque las comunidades necesitan órganos de decisión y ejecución." (6)

El contenido de los artículos 251 y 252 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, omitiendo determinar la naturaleza jurídica de la representación ejercida por la directiva sindical, solamente señalaban que ésta es responsable para con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común, y que las obligaciones contraídas por la directiva de un sindicato obligan a éste civilmente, siempre que aquélla obre dentro de sus facultades.

Semejante postura parecía significar que la naturaleza jurídica de la representación sindical de la directiva, es equivalente a la de la representación voluntaria que tiene como fuente el contrato de mandato.

La nueva Ley Federal del Trabajo, si bien admite los dos aspectos de la representación sindical a que aludimos antes, en sus preceptos 375 y 376, vuelve a ser omisa en cuanto a la determinación de su naturaleza jurídica pero además, suprime esa tímida fijación de responsabilidad de ella, que contenía la Ley anterior, con la consecuencia, más grave aún, de haber dejado en manos del arbitrio judicial la calificación de esa responsabilidad en cada caso específico.

En nuestro concepto, no es posible admitir que la esencia de la representación sindical sea identificada con la de la representación voluntaria, atendiendo a una serie de reflexiones de carácter jurídico que en seguida mencionamos.

Al tratar en el Capítulo III el problema relativo a la naturaleza de la representación de la persona colectiva, señalamos que tal representación no es posible hacerla coincidir con la voluntaria ni con la legal.

Reproducimos los razonamientos que sirvieron para llevarnos a semejante conclusión; pero además, tomando en consideración que hemos determinado así mismo, que la asociación profesional es una persona colectiva sui-géneris existen otros que nos afirman en la convicción anotada en el primer párrafo de ésta página.

En efecto, ha quedado suficientemente elucidado que la representación voluntaria tiene su fuente en un contrato: EL MANDATO. Ahora bien, sería posible aceptar, primero, que la asociación profesional tiene su fuente en un contrato?, y segundo, que la representación sindical encuentra su base en el mismo contrato o en otro semejante al mandato?

La respuesta conveniente a la primera pregunta parece no ofrecer dificultad. Categóricamente afirmamos que la asociación profesional no es producto de un contrato, sino expresión de una garantía tutelada y prescrita por el orden jurídico y consecuencia de la conciencia colectiva "de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explota-

da." (7)

Por las mismas razones, la respuesta a la segunda interrogante es también negativa, pues el hecho de que el orden jurídico dotara a la asociación profesional de personalidad jurídica, no significa más que una consecuencia necesaria de esa garantía. Dicho de otro modo, si el derecho no otorgara personalidad a la asociación, no tendría sentido la existencia de la garantía mencionada.

De todo esto podemos seguir sin dificultad, que la representación sindical resulta también sui-generis y que sus caracteres se apartan substancialmente de los que son propios de las demás representaciones conocidas.

En otro orden de ideas, la garantía mencionada, tuteladora del derecho de asociación y uno de los pilares más importantes en que descansa la estructura del Derecho del Trabajo, no puede ni debe limitarse únicamente a tutelar ese derecho de asociación, sino que además, tendrá que velar cuidadosamente porque se satisfagan plenamente los lineamientos generales del Derecho Social de que forma parte: respeto a la dignidad de la persona humana, reivindicación de los derechos de la clase proletaria, etc.

La garantía jurídica que proclama el respeto al derecho de asociación, no debe agotarse con un simple respeto pasivo, sino que necesita hacerse extensiva hasta garantizar que la asociación profesional cumpla cabalmente las finalidades determinantes de su creación y subsistencia.

Todas las reflexiones anteriores, apuntan hacia el fin que nos propusimos: precisar cómo DEBE SER la representación sindical.

Pero antes de seguir adelante con esta cuestión y considerando que será valioso auxiliar para llegar a conclusiones más eficaces, conocer algunas de las prácticas viciosas que la falta de reglamentación adecuada ha traído consigo en el ejercicio de la representación sindical, tal como se encuentra actualmente, reseñaremos en las próximas líneas algunas de ellas, de las cuales hemos tenido noticia cierta.

LAS REVISIONES DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Una de las tareas más importantes del sindicato, consiste como es sabido, en la revisión periódica de los contratos colectivos de trabajo, con el propósito de actualizar las prestaciones en ellos pactadas y restablecer el equilibrio económico de permanente inestabilidad debida a muy diversos factores.

En este campo, la actividad del directivo sindical adquiere proyecciones de insospechado alcance, pues se convierte en el necesario punto de enlace entre los intereses patronales y los de sus representados.

Este juego de intereses, como es fácil advertir, es cuestión sumamente delicada, que requiere inteligencia, mesura, don de convencimiento y sobre todo honradez a toda prueba y completa leal-

tad.

No es asunto fácil la restauración del equilibrio a que aludimos, cuando en un lado, los trabajadores no sólo aspiran a mejores prestaciones, sino que exigen las máximas y en el otro, los patrones defienden con todas sus fuerzas las pocas o muchas ganancias que el propio desequilibrio les está permitiendo obtener.

Pues bien, colocado en semejante lucha, si el directivo sindical estira demasiado puede producir al patrón pérdidas más o menos cuantiosas que en un futuro indeterminado obligarán a éste a un reajuste de trabajadores o a un cierre definitivo de la empresa con la consecuente repercusión de irremparable daño a los obreros; y, si afloja más allá de lo debido, conserva el desequilibrio que enriquece al patrón y lesiona a la clase proletaria empobreciéndola más aún.

Desgraciadamente esto último es lo que en la realidad sucede con mayor frecuencia, y no por falta de inteligencia o capacidad del líder, sino precisamente por ausencia absoluta de honradez y lealtad, pues el patrón sabe, que si una revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, realizada en forma limpia, habrá de costarle, por ejemplo, medio millón de pesos en dos años, entrega al líder cincuenta mil y obtiene una revisión que solamente habrá de reportarle una erogación total en prestaciones adicionales a los obreros de trescientos mil pesos, con lo cual todavía gana ciento cincuenta mil.

Este anormal mecanismo, de tan graves re-

percusiones no únicamente en perjuicio de los trabajadores, sino también de la economía en general, es posible que subsista, merced a una laguna de nuestro derecho vigente, que permite la absoluta irresponsabilidad jurídica del directivo sindical y cuya laguna tiene como causa una especie de dogma: la no intromisión estatal en los asuntos internos de los sindicatos.

Creemos sin embargo, que no es el mejor momento para entrar al estudio de este problema, y por ello lo abordaremos al finalizar el presente capítulo.

Hemos de seguir pues, con la exposición de las situaciones viciosas que la vida sindical moderna, sobre todo en nuestro medio, nos ofrece como realidades tan tristes como frecuentes.

LAS HUELGAS, NEGOCIO PATRONAL.

La economía dirigida, expresión de nuestro régimen económico actual, ha significado para la clase patronal, una seria limitación a sus afanes de rápido enriquecimiento, pero siempre dispuesta a la aplicación de su máxima inteligencia en la búsqueda constante de medios adecuados para destruir todo obstáculo que impida la realización de sus fines, ha encontrado en la huelga de los trabajadores uno de los más idóneos para nulificar esa economía dirigida.

Huelgas generales, de la industria del pan, de la de transportes -palpitante ejemplo actual-, en fin, de cualquiera industria que implique la presta-

ción de un servicio público o la distribución de artículos de primera necesidad, cuyas tarifas o precios límite están fijados por la autoridad, son excelentes vehículos de presión para obligar a ésta a autorizar el aumento de esas tarifas o precios límite con el consiguiente perjuicio público.

Semejante clase de huelgas, son financiadas por los mismos patrones y es natural que el financiamiento, en relucientes monedas, vaya a parar a los bolsillos insaciables de los líderes, como también que los aumentos de salario concedidos a los trabajadores sean rebasados estratosféricamente por los obtenidos en tarifas y precios, y esta desproporción señala una auténtica disminución en el poder adquisitivo del salario del trabajador que determina en realidad una rebaja de aquél.

SUBSTITUCION DE TRABAJADORES.

Cuando el patrón quiere despedir a un trabajador, sin tener una causa justa para ello, pues si la tuviera podría utilizar el camino legal para hacerlo, recurre a un expediente tan eficaz como sucio.

Entrega al líder una cantidad equivalente a la tercera parte o menos de la indemnización que en tal caso correspondería al trabajador y aquél, sin mayores explicaciones, simplemente cambia al trabajador a otra negociación y envía otro al patrón de quien recibió la "indemnización", haciendo perder al obrero de este modo tan sencillo, los derechos escalafonarios y de antigüedad que ya tenía adquiridos, sin que pueda reclamar absolutamente na-

da, pues si tuviere la osadía de hacerlo, sería expulsado del sindicato sin ningún miramiento y, desde luego, sin el cumplimiento de ninguno de los requisitos legales que para tal medida establecen la Ley y los Estatutos, eso sí, con la consecuente aplicación de la cláusula de exclusión.

En relación con este último problema e independientemente del comentario que al respecto hicimos en el capítulo anterior conviene abrir aquí un breve paréntesis para insertar algunos de los argumentos esgrimidos por Mario de la Cueva para pronunciarse por la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión y a los cuales nos adherimos con profunda simpatía por considerarlos muy valiosos jurídicamente.

"El Sindicato Ferrocarrilero es la asociación obrera más importante de la República; y la lectura de los artículos 218 y 220 de sus Estatutos, demuestra que la cláusula de exclusión por separación, si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo. Falta una estadística entre nosotros, pero no sabemos de un solo caso en que se haya probado la colusión entre un trabajador y su patrono. La justificación de la cláusula, de consiguiente, se desploma y aparece en su realidad auténtica, como un principio de subordinación del hombre al grupo y muy próxima a un totalitarismo sindical."

"Pero, aún considerando la aplicación de la cláusula en los casos de vinculación entre el traba-

jador y el empresario, resulta contraria a derecho por su unilateralidad: Aceptando que la colusión entre el trabajador y el empresario sea un acto ilícito, el principio de la igualdad ante la ley exige que la sanción se aplique a los dos autores del acto ilícito; ahora bien, la cláusula de exclusión por separación permite aplicar una sanción a los trabajadores, pero, según su funcionamiento, libera de toda responsabilidad al patrono. Esta desigualdad, ilegal en sí misma, es tanto más grave cuanto que el derecho del trabajo tiende a proteger al débil y no al fuerte; el derecho del trabajo, que es un derecho vital, no puede tolerar esta desigualdad. Justificaríamos plenamente una acción del sindicato para exigir una reparación del patrono y aún admitiríamos que la responsabilidad pesara también sobre el trabajador, pero no podemos aceptar que la responsabilidad se descargue sobre el obrero. "

"El contrato colectivo de trabajo tiene por finalidad reglamentar las relaciones entre trabajadores y patronos, pero nunca ha sido su propósito resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera; aplicarlo a estas cuestiones como dice Henri Velge es desnaturalizar su esencia. La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre el patrono y sus trabajadores. Su efecto es imponer al empresario la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra de un trabajador. Ahora bien, la realidad de los grupos sociales obliga al ordenamiento jurídico a reconocerles la facultad de sancionar a sus miembros cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, esto es, las sanciones pueden consistir en la

pérdida de los derechos que corresponden a los miembros de la asociación, como tales, pero no pueden referirse a derechos que correspondan a los trabajadores fuera de sus relaciones con el grupo. La primera es una consecuencia de la realidad de la asociación y de su autonomía, lo segundo sería hacer de la asociación profesional el árbitro de los derechos de sus miembros. Las relaciones jurídicas no pueden quedar al arbitrio de terceros, porque el orden jurídico dejaría de ser eficaz. La pérdida de derechos puede únicamente decretarse por el Estado, pues la justicia privada está prohibida por el artículo 17 de la Constitución."

"Podrían aducirse otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental, LA EVIDENTE CONTRADICCION ENTRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD INDIVIDUAL, POSITIVA Y NEGATIVA, DE ASOCIACION PROFESIONAL; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria." (8)

Dos páginas más, de menuda escritura, utiliza Mario de la Cueva para expresar sus sólidos argumentos; sin embargo consideramos, que los anotados son suficientes para justificar nuestra adhesión definitiva a la tesis de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, sustentada por este reconocido jurista mexicano.

Es oportuno pues, volver a la interrumpida secuencia de nuestras ideas acerca de las prácticas viciosas de la representación sindical.

EL SINDICATO Y LA POLITICA.

A pesar de lo que sostuvimos en otro lugar, (9) si el propósito que animó a Lázaro Cárdenas en su gobierno para dar intervención al sindicato en las lides políticas y que puede resumirse en la idea de que tal intervención coadyuvara a la transformación social y económica necesaria para la emancipación efectiva de la clase proletaria, se hubiese cumplido, no tendríamos nada en contra de esa admisión del sindicato en la política.

Desgraciadamente hemos podido constatar que en la realidad, tan noble propósito ha venido a servir fines personales de inaudita inmoralidad, de políticos y líderes ambiciosos.

Contemplamos así, en el momento actual, cómo, en la elección de Diputados y Senadores, el "voto popular" (?) favoreció a un número insólito de líderes obreros y este hecho ha de tener consecuencias muy graves en los ámbitos social, económico y jurídico de nuestro país.

Esos líderes, además de su desmedida ambición, llegan al Poder Legislativo provistos de una supina ignorancia y de un servil agradecimiento hacia los grandes de la política que permitirá la aprobación irreflexiva de leyes inconstitucionales y escandalosamente injustas, todo lo cual se traduce necesariamente en el centralismo cada vez más sólido del Poder Ejecutivo que en ocasiones adquiere perfiles de verdadera tiranía.

En otro aspecto, como es lógico suponer, el

"sacrificado" líder abandona sus deberes como representante sindical, para acomodarse mejor dentro del terreno político, pero, desde luego procurando conservar su sitio en el sindicato, para no perder el apoyo de sus representados, que le es tan esencial en la satisfacción de sus futuras ambiciones políticas.

Por último, y esto resulta para él lo más importante, continúa incrementando sus "ahorros", ahora con fuentes de ingresos multiplicadas.

Parece que los líderes han adoptado como bandera la célebre frase de Voltaire escrita en su obra EL SIGLO DE LUIS XIV y que ya citamos en otra parte: "Es inevitable que la mayoría sea pobre; sólo es necesario que no sea miserable." (10)

Pues bien, después de haber establecido lo que ES la representación sindical en nuestro país y en la actualidad y habiendo señalado con anterioridad, lo que DEBE SER, según nuestro parecer, estamos ya en aptitud de precisar algunas conclusiones:

a). - La representación sindical no se identifica ni con la representación voluntaria, ni con la legal, como tampoco es equivalente a la de las sociedades civiles o mercantiles.

b). - La representación sindical presenta caracteres individuales y específicos, que determinan su naturaleza sui-générés.

c). - La representación sindical, se encuen-

tra en nuestro país y en la actualidad muy viciada y estos vicios representan un impedimento real para que la clase proletaria alcance la meta que para ella ideara el constituyente de 1917.

d). - La representación sindical ha podido adquirir esos vicios, debido principalmente a la ausencia de una responsabilidad jurídicamente eficaz para evitarlos.

LA RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES.

Esbozaremos aquí, nuestra concepción de cómo debe ser la responsabilidad de los directivos sindicales como posible solución jurídica al complicado problema que entrañan los vicios del ejercicio de la representación.

Consideramos necesario un previo análisis del principio de la no intromisión en los asuntos internos de la asociación profesional de trabajadores, preconizado en las Conferencias Internacionales de la O. I. T. y aceptado por nuestro derecho vigente en el artículo 359 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Es inconcuso que tal principio constituye una de las varias modernas garantías que tiene el derecho humano de libertad. Ahora bien, el concepto actual de libertad difiere esencialmente del que la consideró como un derecho natural y más bien la concibe como un derecho racional. En efecto, sostener como lo hizo Juan Jacobo Rousseau, que el hombre cuando vivió en estado de naturaleza, dis-

frutó de ilimitada libertad supone dos errores, el primero como un fundamento del segundo, pues admitir que el hombre vivió en un estado de naturaleza, como base para concluir que en ella no tuvo limitaciones a su libertad, implica una tendencia a identificar al ser humano con los animales, lo cual resulta incongruente con la idea misma de libertad, que tiene un contenido esencialmente humano. Dicho en otra forma, no podríamos concebir la libertad, concepto filosófico, si sus titulares fuesen los animales.

Síguese de ahí, que tal concepto de libertad, sólo es posible relacionarlo con el hombre, único ser de la creación dotado de razón. Pero además, podemos afirmar que esta razón, característica privativa del género humano, es la que lo capacita para discernir, con exacta precisión, donde, como y cuando, principia y termina su libertad.

Podría argumentarse en contra de esta reflexión, sosteniendo que ella sólo nos lleva al exámen de la libertad en sentido subjetivo, pero que también existe el sentido objetivo de aquélla. Sin embargo, el argumento nos parece poco sólido, si pensamos que en realidad la libertad objetiva carecería de valor si sus destinatarios no tuvieran cabal conciencia de ella.

Tan es así, que todos los días podemos contemplar ejemplos vivientes de esta relación existente entre ambas libertades. En efecto, es indiscutible la existencia de una libertad objetiva en nuestra sociedad, tutelada incluso por el orden jurídico y a la cual pertenece toda una gama de libertades espe-

cíficas, por ejemplo: las libertades positiva y negativa de asociación, la de portar armas, la de elegir directiva sindical, la de tránsito, la de imprenta, la de reunión, etc.; sin embargo, muchas de esas libertades no se ejercitan, por no existir la conciencia de su existencia, como consecuencia de las medidas que tienen como objetivo su represión.

Pues bien, esa conciencia, como capacidad racional del hombre para discernir y captar el conocimiento de sus libertades, resulta importante analizarla, sobre todo en nuestro medio, pues es inconcuso que es la determinante de la cabal realización de la libertad objetiva.

Una previa inmersión en este mar de ideas, nos lleva a seguir, que si tal conciencia es una capacidad racional del hombre, tendremos que examinar primero ese raciocinio y así observaremos que no es igual en todos los hombres, sino que ofrece una verdadera escala de valores que va desde el idiota o demente, carente de razón, hasta el filósofo quien dedica su vida a la reflexión y de quien hemos de suponer, por ello, el razonamiento más puro y perfecto.

Así, en la parte más baja de esa escala, hemos de admitir la presencia de aquellos hombres, quienes tienen grandes limitaciones en su raciocinio, que unidas a otros factores, tales como el estrecho círculo donde se desarrolla su vida, su extremada pobreza, su ignorancia, etc., determinan una formación inacabada de esa conciencia a que hemos venido refiriéndonos, con el resultado de que muchas libertades integrantes de la objetiva, pasan desaper-

cibidas para ellos, o por lo menos son incapaces para discernir el inicio y límite de alguna o algunas.

Desgraciadamente los integrantes de esta parte baja de la escala señalada, son los mismos quienes forman parte de la clase proletaria y por ello es que las libertades que les han sido otorgadas por el orden jurídico, no solamente ha sido imposible que las disfruten, sino que han resultado factores para mantener o aumentar su explotación.

Ahora bien, volviendo al tema inicial, si el Derecho Social tiene como objetivo la protección de esa clase proletaria, y, más aún su reivindicación total, resulta incontrovertible que sus normas deben ir más lejos substituyendo la incapacidad a que arriba aludimos, de modo que la libertad objetiva sea auténtica realidad para todos los integrantes de dicha clase proletaria, SIN EXCEPCION.

Semejante argumento parece tener la suficiente fortaleza para justificar la intromisión del orden jurídico en asuntos internos de los sindicatos, respecto de las responsabilidades en que incurren los directivos como el único medio idóneo para evitar la explotación de que siguen siendo objeto los trabajadores.

Pero además, consideramos que una reglamentación adecuada, que precise esas responsabilidades e imponga fuertes sanciones a la violación de sus normas, no implica en modo alguno aquella intromisión.

Con lo anterior creemos ahora sí, estar en

aptitud de expresar cómo consideramos que debe ser la responsabilidad derivada de la representación sindical.

Desde luego esa responsabilidad presenta dos aspectos: uno que está constituido por aquellas acciones u omisiones comprendidas con precisión dentro del ámbito del derecho del Trabajo y otras que por su naturaleza deben entrar al campo del Derecho Penal.

Las del primer grupo serían aquellas violatorias de normas estatutarias de carácter administrativo interno, cuya trascendencia fuese de menor importancia y que, sobre todo, carecieran de repercusión en el ámbito de la relación de trabajo de los trabajadores afectados, o que tal repercusión fuese absolutamente indirecta y pudiera repararse total y eficazmente antes de comenzar a lesionar la relación de trabajo.

En el segundo grupo deberían incluirse todas las restantes a cuyo efecto sería necesario adicionar el Código Penal Federal considerando que habrían de pertenecer a este fuero, con un capítulo especial que podría denominarse: DELITOS COMETIDOS POR FUNCIONARIOS SINDICALES.

Este tipo de delitos, en todos los casos, sólo podrían perseguirse a instancia del ofendido, pues la llamada acción popular implicaría obvios y graves peligros en contra de la estabilidad y finalidades de la asociación profesional.

Por cuanto se refiere al problema de la inge-

rencia de la asociación profesional en la política, deberían también dictarse normas especiales tendientes a impedir que los directivos sindicales desempeñen cargos públicos, pues la naturaleza de unos y otros determina la definitiva imposibilidad de coexistencia de ambos.

Las soluciones anteriores que hemos esbozado en forma abstracta, procuraremos concretarlas en el apartado correspondiente a CONCLUSIONES del presente trabajo.

CAPITULO VI.	
DERECHO COMPARADO. Argentina.	133
República de Chile.	138
República de Bolivia.	143
España.	146
Estados Unidos de Norteamérica.	147
Italia.	150

CAPITULO VI.

DERECHO COMPARADO.

ARGENTINA.

La asociación profesional y su representación, presentan en Argentina caracteres un tanto distintos de los que hemos estudiado y que corresponden a nuestra legislación.

En primer lugar, muy a pesar de que la legislación argentina, habla de la libertad de asociación, semejante afirmación resulta muy relativa si se toma en consideración que son tantos los requisitos exigidos para conceder personalidad a los sindicatos, que esa libertad ha quedado en la realidad totalmente restringida.

Para una mejor comprensión, reproducimos algunas disposiciones contenidas en el Decreto número 2669, dictado el 20 de julio de 1943 y publicado el 24 del mismo mes y año:

"Artículo 1. - Las asociaciones profesionales, sean patronales u obreras, con personalidad jurídica o sin ella, constituídas por la libre determinación de personas de uno u otro sexo, mayores de 18 años, o por empresas, pertenecientes a profesiones, comercio, industria, actividades u oficios análogos, conexos o similares, con objeto del estudio, defensa, atención y desenvolvimiento de los intereses comunes y de los intereses individuales de los miembros en las relaciones de trabajo, sólo podrán actuar y ejercer su representación ante los po-

deres públicos, autoridades, entidades autárquicas o de "individualidad financiera" y dependencias de la administración nacional, en asuntos inherentes a su naturaleza específica, a condición de obtener previamente el reconocimiento de su personería gremial.

"Artículo 2. - A tal efecto, deberán reunir los siguientes requisitos ineludibles:

a). - Que concreten el cumplimiento de sus fines en obras, propósitos y acciones de utilidad gremial y social, con sujeción a los principios y normas jurídicas imperantes;

b). - Que excluyan todo postulado o ideología contrarios a los fundamentos de nuestra nacionalidad y al régimen jurídico social que establece la Constitución Nacional;

c). - Que proscriban de sus procedimientos de acción gremial la imposición de la agremiación;

d). - Que se abstengan en lo absoluto de participar en la acción política, así como de afiliarse a otras entidades de carácter no gremial o que no hubieran obtenido el reconocimiento de su personería como tales;

e). - Que no reciban subsidios de organismos políticos nacionales o de organizaciones extranjeras o internacionales de cualquier carácter que éstas fuesen y que no admitan la ingerencia de los mismos en su administración y gobierno;

f). - Que la dirección sea ejercida indefectiblemente por auténticos trabajadores o patrones. Es condición indispensable para el ejercicio de la representación obrera, ser trabajador efectivo en la actividad profesional a que se dediquen sus miembros;

g). - Que establezcan la prohibición de que sus miembros pertenezcan a más de una asociación profesional, representativa de un mismo gremio, así como también la de estipular o imponer a los trabajadores o empleadores su incorporación a determinadas asociaciones profesionales o su eliminación de ellas;

h). - Que no restrinjan o limiten el ingreso de sus asociados o miembros por razones de nacionalidad, creencias religiosas o ideas políticas, filosóficas o de otro carácter que profesen o practiquen, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional;

i). - Que, tratándose de asociaciones obreras, no reciban subvenciones de empleadores o de empresas, ni admitan directa o indirectamente su intervención o ingerencia en el gobierno de la entidad. Del mismo modo, en el caso de asociaciones patronales, que éstas no admitan en igual forma, la intervención o ingerencia de empleados u obreros en los actos de su administración o gobierno;

j). - Que, en sus dos terceras partes, los cargos directivos y representativos sean desempeñados exclusivamente por argentinos nativos o por ciudadanos naturalizados, con no menos de cinco a-

ños de ejercicio de la ciudadanía, elegidos de entre sus miembros, componentes o integrantes."

"Art. 4. - A objeto de obtener el reconocimiento oficial de su personería gremial, las asociaciones interesadas, que reunieran las condiciones requeridas por las disposiciones reglamentarias precedentes, deberán presentarse por escrito al Departamento Nacional del Trabajo formulando la pertinente solicitud, a la que acompañarán, en dos ejemplares, los siguientes recaudos:

a). - Copia autenticada del acta de constitución y de los estatutos o disposiciones reglamentarias que rijan la organización y funcionamiento de la entidad;

b). - Relación nominal de los afiliados, dispuesta por orden alfabético de apellidos y con separación de grupo y subgrupo de actividades, siguiendo la clasificación en uso en el Departamento Nacional del Trabajo. La relación deberá indicar, además, si los afiliados son cotizantes o adherentes en cada caso y cual es el aporte individualmente prometido o cotizado;

c). - Nómina completa de las personas que integran la mesa directiva y los órganos de administración, y de las que desempeñen cargos administrativos con indicación de su nacionalidad, fecha de su elección, funciones que ejerce cada uno y profesión oficio o especialidad profesional a que estuviera dedicado y el tiempo de que data su actuación en el mismo;

d). - Copia autenticada de las constancias del acto en que resultaron electos esos representantes y autoridades."

"Art 5. - En presencia de dicha solicitud, el Departamento Nacional del Trabajo procederá a practicar las comprobaciones que estime oportunas, estudiará y aprobará los estatutos y disposiciones reglamentarias pertinentes, si correspondiera, y concederá o denegará el reconocimiento de la personería gremial solicitada, según fuera procedente.

Si la resolución concediera la personería, la asociación será inscripta en un registro especial que llevará el citado Departamento y se le expedirá la certificación que lo acredite. Si fuera denegatoria, la resolución será apelable, dentro de los cinco días de notificada en debida forma, para ante el Poder Ejecutivo de la Nación." (1)

Como puede apreciarse, las disposiciones del decreto anterior, son equivalentes en cierto modo a las de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931; sin embargo, el decreto No. 15,581, dictado el 6 de diciembre de 1943 y publicado el 16 del propio mes y año, dejó en suspenso la aplicación de aquél y en consecuencia están vigentes las disposiciones anteriores al 24 de julio de 1943, fecha de su publicación, las cuales señalan requisitos de tal número y naturaleza, para la constitución de las asociaciones profesionales, que, como afirmamos al principio, limitan radicalmente la libertad de asociación.

No obstante, es interesante anotar que en la nación argentina, existen agrupaciones sindicales poderosas, afiliadas a una importante central llama-

da: Confederación General de Trabajadores.

Las disposiciones correspondientes, aparecen en el Código Civil, conocido como "Código de Vélez de la siguiente manera:

El artículo 33 define las personas jurídicas y las enumera, mencionando entre ellas a la asociación profesional.

El artículo 45 establece que tienen como requisito de existencia, la autorización por la ley o por el gobierno.

En el artículo 48 quedan señaladas las causas que determinan la "terminación de existencia."

El artículo 46 prescribe que las "asociaciones que no tienen existencia legal, serán consideradas como simples sociedades civiles, comerciales o religiosas según el fin de su instituto."

Finalmente en el artículo primero del Decreto reglamentario de 24 de octubre de 1938, se establecen los requisitos para obtener aprobación y autorización del ejecutivo, siguiendo el principio de que esta aprobación y autorización son las únicas que otorgan personalidad jurídica a las asociaciones.

REPUBLICA DE CHILE.

La constitución de 1925, en su artículo 10 declara la libertad de asociación. Sin embargo, esta libertad ha quedado simplemente escrita pues para

tener personalidad, el Código Civil les fija el requisito de que la soliciten al Presidente de la República, las asociaciones profesionales.

Transcribimos el artículo 548 inciso primero: "Las ordenanzas o estatutos de las corporaciones, que fueren formadas por ellos mismos, serán sometidas a la aprobación del Presidente de la República, que se la concederá si no tuvieren nada contrario al orden público, a las leyes o a las buenas costumbres."

"Chile fue el primer país de América en que se dictó una ley especial para las asociaciones sindicales: la Ley No. 4057, de 8 de septiembre de 1924, hoy día incorporada al Código del Trabajo, del cual forma su Libro III, denominado "De las asociaciones Sindicales" (Arts. 362 a 415)." (3)

Muchas son las diferencias que existen entre nuestro Derecho del Trabajo vigente y el chileno. Anotaremos, por ejemplo, que "sólo mayores de 18 años pueden formar sindicatos." (4)

Será conveniente señalar todos los requisitos exigidos para la constitución de un sindicato:

"Tratándose de un sindicato industrial, la solicitud deberá estar firmada por el directorio provisional. En el caso de un sindicato profesional, dicha solicitud deberá contener por lo menos la firma de 20 socios."

"A la solicitud se acompañarán los siguientes documentos exigidos por el reglamento." (5)

- "a). - Acta de constitución del sindicato;
- b). - Acta en que conste la aprobación de los estatutos;
- c). - Acta en que conste la personería de quien solicita la concesión de la personalidad jurídica;
- d). - Texto de los estatutos, en triplicado;
- e). - Nómina del directorio provisional, con indicación precisa y clara de cada uno de los requisitos que deben reunir los directores de conformidad con el artículo 373 del Código del Trabajo, y certificación del inspector respectivo de su efectividad, profesión u oficio, números de sus carnets de identidad y domicilio de cada director;
- f). - Nómina de los socios, y
- g). - Copia de la comunicación dirigida a la empresa en que se dió cuenta de la formación de la organización, en el caso de un sindicato industrial, o ejemplares del diario o periódico en que se hayan hecho las publicaciones de que trata el inciso segundo del artículo 375 del Código del Trabajo, cuando el sindicato sea profesional."

Este único requisito, como se ve, es suficiente para hacer nugatorio el derecho de los trabajadores de formar asociaciones profesionales.

"Las actas mencionadas en las letras a), b), y c) pueden refundirse en una sola."

"Una vez recibida por la inspección la solicitud con los documentos mencionados; ella formará un expediente; debiendo tramitarlo dentro de las 48 horas siguientes. La inspección del Trabajo, al mismo tiempo, solicitará informe al Gabinete de identificación sobre los antecedentes de los miembros que componen el directorio, a efecto de comprobar si reúnen los requisitos exigidos por el artículo 373 del Código del Trabajo."

"Completado así el expediente, y después de haber emitido la inspección su informe, lo elevará al conocimiento de la Dirección General del Trabajo, la que por intermedio del Departamento Jurídico informará, dando su visto bueno o indicando las reformas que deberán hacerse."

"Devuelto a la inspección del Trabajo que lo tramita, ésta llamará a los interesados (es decir a las personas a quienes el sindicato ha autorizado para ello) y les dará a conocer las modificaciones, si las hay, para que las hagan antes de reducir a escritura pública las piezas respectivas, que son:

a). - Actas de fundación del sindicato; de aprobación de los estatutos y de constitución del mandato de la persona encargada de diligenciar la solicitud de personalidad jurídica.

b). - Estatutos."

"Reducidas estas piezas a escritura, serán entregadas a la inspección del trabajo, quien elevará nuevamente el expediente a la Dirección General, la que, una vez haya comprobado que se han cumpli-

do las observaciones por ella formuladas, lo pasará a conocimiento del Ministerio del Trabajo, para que declare constituido el sindicato y a su vez lo remita al Ministerio de Justicia, por intermedio del cual el Presidente de la República concede o deniega la personalidad jurídica." (6)

Todavía después, el sindicato debe inscribirse en el registro llevado por la Dirección General del Trabajo y existe el problema de que en cualquier momento y sin previo juicio, el Presidente de la República puede, administrativamente desconocer la personalidad jurídica de los sindicatos, con lo cual, como se ve, la libertad de asociación resulta positivamente un mito.

"Los sindicatos son dirigidos por un directorio de cinco miembros, los que se eligen por un año, pudiendo ser reelegidos, y desempeñan sus funciones gratuitamente; hay un control estricto y muy necesario de los funcionarios del trabajo sobre la administración del patrimonio sindical....."

"Con el objeto de evitar represalias que harían ilusoria toda organización sindical, los directores de los sindicatos gozan de privilegio de inamovilidad, y no pueden ser separados de sus puestos, sin previo acuerdo del Juez del Trabajo; esta inamovilidad subsiste hasta después de seis meses de terminar las funciones de director; gozan también de ella los candidatos a directores sindicales; estas inamovilidades no se aplican a los directores de los sindicatos obreros agrícolas." (7)

De conformidad con los artículos 373 del

Código del Trabajo y 23 del Reglamento número 734, las personas integrantes del directorio deberán reunir los siguientes requisitos:

I. - Tener 25 años.

II. - Ser chileno.

Sin embargo, podrán ser miembros de los directorios de los sindicatos los extranjeros con más de dos años de residencia, cuyo cónyuge sea chileno, o que sean viudos de cónyuge chileno con hijos chilenos, y los extranjeros con más de 10 años en el país, sin tener en cuenta las ausencias accidentales.

III. - Saber leer y escribir.

IV. - No haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito.

V. - Tener cédula de identidad personal.

VI. - Haber hecho el servicio militar obligatorio o haber sido eximido legalmente.

VII. - Tener un año de antigüedad en la empresa, tratándose de sindicatos industriales. (8)

REPUBLICA DE BOLIVIA.

Por lo que parece, pues es muy poca la literatura que podemos encontrar en México, hay dos tipos de sindicatos en la hermana República de Bolivia: los obreros y los de campesinos.

Como, por otra parte, este país enfrenta un grave problema indígena, los sindicatos de campesinos han adquirido una gran importancia y como los de obreros presentan caracteres semejantes a los que ya estudiamos de las repúblicas Argentina y de Chile, haremos en este apartado un pequeño bosquejo de los primeros.

Los que aparecieron más tempranamente, parecen coincidir cronológicamente con la terminación de la Guerra del Chaco, sostenida por tres años (1932-1935) con otra de las repúblicas hermanas, Paraguay, que resultó victoriosa sobre Bolivia.

La derrota sufrida propició el nacimiento de los primeros sindicatos campesinos y probablemente el más antiguo de que se tiene conocimiento, se formó en una provincia llamada Ucureña.

Estos sindicatos tienen la particularidad de que se han formado teniendo como pilar a la escuela de la localidad donde han nacido y de su directiva forma parte generalmente el profesorado de la propia escuela. Además, entre otras funciones tienen la educacional.

Veamos lo que nos dice Jorge Dandler H. para darnos un concepto de SINDICATO:

"La organización local de campesinos que fue el instrumento principal para eliminar las obligaciones feudales indígenas y para establecer la propiedad individual de tierra ampliamente extendida entre sus miembros; no es una confederación de trabajadores, excepto que nada de sus funciones

puede ser el establecer un convenio si todavía hay un hacendado presente. Lo más frecuente es que ya no haya un hacendado trabajando en la tierra, y el sindicato no esté limitado a una ex-hacienda. Entre sus miembros no se incluye sólo a antiguos colonos, sino también piqueros, arrenderos y gente sin tierra que no había llegado a la mayoría de edad en la época de la reforma agraria. También una comunidad por lo general forma un sindicato propio.

El término se adoptó originalmente del manual de confederaciones de trabajadores en las minas y en las fábricas, pero como ya se explicó anteriormente, un sindicato rural es diferente en la práctica.

La ley de Reforma Agraria (1953) no define un sindicato sino solamente enuncia sus funciones; "Se reconoce la organización sindical campesina, como un medio de defensa a los derechos de sus miembros y de la conservación de las conquistas sociales. Los sindicatos campesinos intervendrán en la ejecución de la Reforma Agraria. Pueden ser independientes o afiliarse a organismos centrales." (art. 132)

La ley de enmiendas (noviembre de 1962) intenta definir más explícitamente las funciones del sindicato: "Se reconoce y garantiza la existencia de la organización sindical campesina como medio para la defensa y la consolidación de sus conquistas sociales, siendo sus objetivos esenciales: intervenir en la ejecución de la Reforma Agraria, luchar por el establecimiento de nuevas formas de producción en el agro, por la liquidación del analfabetis-

mo y por su desarrollo económico, social y cultural. Los sindicatos constituyen escuelas de orientación y capacitación revolucionaria." (9)

ESPAÑA.

"El decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, -escribe Práxedes Zancada- que establece un medio de prevenir los conflictos, y de resolverlos si llegan a producirse, constituye también todo un sistema de organización del trabajo sobre la fórmula del SINDICATO LIBRE EN LA CORPORACION OBLIGATORIA." (10)

Esta simple fórmula determina una especie de reglamentación tentativa a la lucha de clases y con ello, la desaparición de las finalidades esenciales de la asociación profesional.

En efecto, como el propio Zancada expresa en otro lugar de su obra, ". El deber del Estado no era ya sólo el de ofrecer fórmulas de arreglo discutidas, paliativos que atenuaran el rigor de la lucha: era el de interponerse como árbitro en la contienda." (11)

La corporación obligatoria se encuentra definida en el artículo cuarto del decreto-ley descrito en el primer párrafo de este apartado, que expresa: "Se entenderá por Corporación, a los efectos de este decreto-ley, el conjunto de Comités paritarios que integran las profesiones, oficios y trabajos comprendidos en cada uno de los apartados del artículo 9º Para la creación, en lo sucesivo, de nuevas Corporaciones, bien sea por desglose de alguno de los

oficios o profesiones de los detallados en dicho artículo 99, o por formación de una nueva entidad profesional, será necesario la promulgación de un real decreto señalando su funcionamiento y facultades, previo informe de la Comisión delegada de los Consejos de Corporación, creada por virtud del artículo 33 de este decreto-ley, y de la Permanente del Consejo de Trabajo." (12)

Si a todo lo anterior agregamos, que posteriormente a la vigencia del decreto-ley anotado, la revolución cruenta de España, tuvo como resultado una auténtica dictadura, cuyo imperio ha significado el poder absoluto de la burguesía, carece de importancia, para los efectos que nos hemos propuesto en este trabajo, entrar al estudio de las asociaciones profesionales españolas.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

Muy interesante resulta el estudio de las agrupaciones obreras norteamericanas, que tuvieron su antecedente en las Trade Unions inglesas, las cuales, como hemos visto aparecieron como organizaciones secretas.

Esta circunstancia tuvo una importante repercusión en la formación de las asociaciones profesionales en Estados Unidos.

En 1869 aparece como agrupación de esta clase, la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo.

"Durante la década de 1880 los Caballeros del Trabajo, después de abandonar el secreto de

sus actividades, constituyeron un espectacular movimiento de masas que arrastró a obreros de todos los oficios y de todo grado de habilidad. Respondieron a su llamado campesinos descontentos, profesionales e incluso algunos empleados, todos esperanzados en reparar la injusticia humana, bajo el lema: "El daño inferido a uno interesa a todos." El propósito general y lejano de la Orden era sustituir el sistema existente de salarios por una sociedad cooperativa, lo cual esperaba lograr mediante la educación y las leyes. Como fin más inmediato, buscaba mejores salarios y jornadas y la abolición del trabajo forzado e infantil." (13)

Esta agrupación, fue el antecedente inmediato de la A.F.L. (American Federation of Labor) que, juntamente con el C. I. O., representan en la actualidad, casi al total de obreros norteamericanos.

"Durante cincuenta años la AFL fue no sólo el representante dominante de los obreros organizados de este país, sino también el único. Durante ese medio siglo, mientras ocurrían vastos y fundamentales cambios en la vida económica e industrial de la nación, la AFL mantuvo una línea congruente y casi nunca se desvió de los planes generales adoptados durante su período formativo." (14)

A partir de la iniciación de la primera guerra mundial, la AFL alcanzó un inmenso poder como consecuencia de haber ofrecido su ayuda y colaboración al gobierno.

Es así, como en 1918, el gobierno acepta el principio de la libertad de asociación profesional,

el cual sufre un duro revés en 1947, con la aprobación por el Congreso, a pesar del veto del Presidente Truman, de la ley Taft-Hartley, "al ofrecer apoyo a los empleadores para que se abstuvieran de negociar colectivamente." (15)

Hemos comenzado por analizar las dos grandes agrupaciones norteamericanas, porque a la inversa de lo que acontece en México, son ellas las que imponen a sus afiliadas, sus constituciones (estatutos), e incluso están en posibilidad de expulsar a alguno o algunos de los obreros miembros de los sindicatos y uniones.

Por otra parte, los principios y finalidades varían también notablemente, pues en un país como nuestro vecino, que sin duda es el exponente más importante, del sistema capitalista y por ende en el cual la clase burguesa es la más poderosa, la lucha de clases se mantiene a su mínima expresión.

Tan es así, que por ejemplo los llamados "empleadores" tienen la facultad para despedir a cualquier obrero, multitud de veces sin que haya una causa justificada y sin que estén obligados a pagarles indemnización de ninguna especie.

Los directivos sindicales generalmente son vitalicios pues no sólo se admite su reelección, sino que se considera buena y esto en razón de que los cargos representativos son conferidos a quienes tienen mejores relaciones con las más poderosas agrupaciones.

Infelizmente, no nos es posible ampliar

más este estudio, debido al poco espacio de que disponemos para la finalidad que nos hemos propuesto en este pequeño trabajo.

ITALIA.

Podríamos señalar dos momentos o más bien dos concepciones diferentes del sindicalismo italiano: la fascista y la actual.

La primera, afirma que: "El nuevo Estado, consiente que la asociación profesional desarrolle la propia actividad en defensa de los intereses que está representando, más estos intereses no pueden considerarse como aislados, independientes de otros y principalmente del interés superior de la producción, que es interés de la Nación." (16)

La segunda, por lo contrario acepta los principios generales generados en las diferentes Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, en uno y otro casos, la libertad de asociación queda fatalmente limitada al reconocimiento gubernamental, generador de la personalidad jurídica de ella.

Así, el Derecho Italiano, establece tres clases de asociación profesional: la autorizada, la reconocida y la de hecho.

De ellas, la única con personalidad jurídica es la segunda, siendo requisito previo para el reconocimiento, el que la asociación profesional haya

sido previamente autorizada; y, la de hecho resulta aquella que ni ha sido autorizada ni reconocida.

Con este muy superficial análisis de la asociación profesional en Italia, damos por concluido el Capítulo VI de nuestro trabajo y en el apartado siguiente, formularemos las conclusiones correspondientes.

CONCLUSIONES.	
al Capítulo I.	153
al Capítulo II.	154
al Capítulo III.	154
al Capítulo IV.	155
al Capítulo V.	155
al Capítulo VI.	156
CONCLUSIONES GENERALES	157
Proposiciones de adición a la Ley Federal del Trabajo.	157
al Código Penal Federal.	159

CONCLUSIONES.

CAPITULO I.

I. - Es evidente que los Collegia romanos, las Guildas anglo-sajonas, cuyos parientes ancestrales fueron las hetairias griegas, resultan sólo antecedentes de las corporaciones medievales.

II. - De igual manera estas corporaciones de oficios, aunque presenten algunas similitudes con modernos conceptos sindicales, en modo alguno pueden identificarse con las actuales asociaciones profesionales obreras.

III. - No obstante lo anterior, la supresión de estas corporaciones de oficios, unida a otros varios factores, paradójicamente ha de tener como repercusión el nacimiento de la asociación profesional como efecto de la lucha de clases.

IV. - Esos otros factores, fueron: la concepción de libertad limitada por el respeto a la propiedad privada; la aparición de nuevas ideas humanísticas; la revolución industrial que tuvo como consecuencia un inusitado desempleo y que dió lugar a la formación de la conciencia de clase; la explotación de que fue objeto la clase obrera con auspicio de la ley.

V. - Por último podemos concluir que la característica esencial de la asociación profesional de trabajadores está determinada por su específica finalidad: LA DEFENSA DE LOS INTERESES DE CLASE.

CAPITULO II.

I. - La asociación profesional en México, tiene causas distintas de las que generaron la europea.

II. - Desde luego, también coincide la explotación de que fueron objeto los trabajadores mexicanos como uno de los factores de nacimiento de la asociación profesional.

III. - Por último, resulta indiscutible que la causa inmediata y primordial del nacimiento de la asociación profesional, tanto en México así como en Europa, fue la lucha de clases.

CAPITULO III.

I. - Consideramos haber dejado demostrado que la distinción entre persona física y persona moral representa un error y por ello adoptamos los términos: PERSONA y PERSONA COLECTIVA.

II. - Señalamos también como error, la concepción que pretende explicar la naturaleza de la personalidad de la persona colectiva como si se tratara de una ficción, así como las que colocadas en la misma dimensión, pretenden contradecirla y afirmamos que simplemente se trata de un SUPUESTO JURIDICO.

III. - Expresamos las razones que nos determinan a concluir que la asociación profesional es una persona colectiva de DERECHO SOCIAL.

IV. - Establecimos que el órgano de gobierno

fundamental de la persona colectiva, es la asamblea.

V. - Concluimos que la representación de la persona colectiva es distinta de la representación legal y de la voluntaria.

VI. - Por último, afirmamos con razones que nos parecen suficientemente sólidas, que el sindicato es una persona colectiva sui-géneris.

CAPITULO IV.

I. - El órgano de gobierno fundamental y hasta nos atrevemos a decir UNICO, es la asamblea general, respecto del sindicato.

II. - Los demás, tienen solamente el carácter de EJECUTORES.

III. - Señalamos la laguna de la ley que permite conferir a la directiva sindical FE PUBLICA y precisamos cual es, en nuestro concepto la solución.

CAPITULO V.

I. - Declaramos con suficientes razones, nuestra adhesión franca y definitiva a la Teoría Integral de Alberto Trueba Urbina.

II. - Determinamos que la representación sindical, no puede identificarse ni con la legal, ni con la voluntaria, como tampoco es equivalente a la de las sociedades civiles o mercantiles, expresando las que nos parecen razones suficientes.

III. - Concluimos que "la garantía jurídica que proclama el respeto al derecho de asociación, no debe agotarse en un simple respeto pasivo, sino que necesita hacerse extensiva hasta garantizar que la asociación profesional cumpla cabalmente las finalidades determinantes de su creación y subsistencia.

IV. - Señalamos algunas de las prácticas viciosas que la falta de reglamentación adecuada ha permitido en el ejercicio de la representación sindical.

V. - Consideramos inconstitucional la CLAUSULA DE EXCLUSION.

VI. - El sindicato debe ser apolítico.

VII. - Argumentamos como un fundamento para admitir la intromisión del orden jurídico en los asuntos internos de los sindicatos, nuestra concepción de libertad subjetiva y objetiva, afirmando que la segunda es consecuencia de la primera.

VIII. - Concluimos que debe existir jurídicamente y de manera concreta, un capítulo especial, tanto en la Ley Federal del Trabajo, cuanto en el Código Penal Federal, para reglamentar y exigir responsabilidades por el ejercicio de la representación sindical, y propusimos en éste el nombre: DELITOS COMETIDOS POR FUNCIONARIOS SINDICALES.

CAPITULO VI.

I. - La única cierta conclusión obtenida del estudio realizado en este capítulo, es afirmar que

el monumento jurídico representado por nuestro artículo 123 constitucional es único en el mundo y que el verdadero sentido actual de la lucha de clases debe enfocarse hacia la efectiva integración de tal precepto.

CONCLUSIONES GENERALES.

I. - Es evidente que el vicioso ejercicio de la representación sindical determina un serio obstáculo para que la clase proletaria alcance la reivindicación que para ella proyectara el legislador de 1917.

II. - En consecuencia, el espíritu mismo de la fracción XVI del artículo 123 constitucional, que consagra, no una simple garantía de libertad de asociación, sino un derecho inalienable a ella, admite la única posible solución: evitar la traición que los obreros sufren de parte de sus dirigentes, mediante la debida integración de las leyes que impida la IRRESPONSABILIDAD JURIDICA de los representantes sindicales.

Por ello proponemos las siguientes adiciones a la Ley Federal del Trabajo y al Código Penal Federal:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I. - El término de ejercicio de la Directiva sindical, tendrá una duración máxima de DOS AÑOS.

II. - Los miembros de la Directiva pueden ser reelectos por una sola vez, pero la asamblea que

acuerde esa reelección, deberá tener una asistencia mínima de las cuatro quintas partes de los socios activos de la agrupación y la votación favorable a ella, ser de las cuatro quintas partes de asistentes.

III. - Queda terminantemente prohibida la práctica de imponer sanciones a los miembros del sindicato por el solo acuerdo del Secretario General o el Comité Ejecutivo. La disposición de los estatutos que lo permita, se tendrá por no puesta.

IV. - Queda prohibido a la directiva sindical y a cualquiera de sus miembros, ordenar el cambio de trabajadores de un puesto a otro o de una negociación a otra, sin el previo acuerdo de asamblea, y siempre que no se lesione categoría, salario, antigüedad y derechos escalafonarios.

V. - Las actas de asamblea deberán ser certificadas por Notario Público o funcionario capaz de hacerlo en ejercicio de sus funciones, sin cuyo requisito serán rechazadas por la correspondiente oficina de Registro de Asociaciones.

VI. - La directiva sindical es responsable para con el sindicato, terceras personas y cada uno de los miembros de aquél, por todos los actos que ejecute en ejercicio de su representación, quedando obligado a la reparación del daño y a la indemnización que corresponda, a menos que pruebe que su conducta fue de buena fé, en cuyo caso únicamente reparará el daño.

CODIGO PENAL FEDERAL.

1. - Se sancionará con prisión de tres a doce años y multa hasta de diez mil pesos, a los directivos sindicales que incurran en los siguientes ilícitos:

a). - Al que falsifique, altere o utilice indebidamente un documento sindical.

b). - Al que reciba dádivas o gratificaciones de cualquiera especie, de los patrones o sus representantes.

c). - Al que simule un acto con el patrón, sus representantes o terceras personas que traiga como consecuencia un daño de cualquier naturaleza en contra de alguno de los trabajadores que representa.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO I.

1. - Guillermo Cabanellas.- Derecho Sindical y Corporativo. (Buenos Aires, 1959). Pág. 23.
2. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 23. Mencionando a Feroci: Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo (Madrid, 1942). Pág. 5.
3. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 23. Mencionando a Zancada: Derecho Corporativo Español (Madrid s/f.), Pág. 19.
4. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 24. Ref. 7: Libro 47, Tit. XXII, ley 4a. De collegiis et corporibus.
5. - G. Cabanellas. - Op. Cit. Pág. 24.
6. - G. Cabanellas. - Op. Cit. Pág. 24.
7. - Rumeu de Armas. - Historia de la Previsión Social (Madrid, 1944), pág. 11. - Citado por G. Cabanellas, Op. Cit. Pág. 25.
8. - E. Martin Saint Leon. - Historia de las Corporaciones de Oficios, (Buenos Aires, 1947)
9. - En el Colegio de los Adoradores de Diana y Antinoe, esa cotización era de cien sextercios y una ánfora de vino. Inscriptionum latinarum selectarum amplíssima Collectio, 1885. - Orelli. 6186. - Citada en las Inscriptiones regni neapo-

10. - E. Martin Saint Leon. Op. Cit. Pág. 56. - Dice que una primera opinión afirma que la voz GILDA sería un derivado de la palabra alemana gelten, valer, (en gótico gildan); otros autores sostienen que tendría su origen en el término anglosajón gylta (en alto alemán gelt o kelt, deuda, sacrificio), muy frecuente en las fórmulas de confesión; ese vocablo convertido en anglosajón más moderno gegylta, significa sociedad religiosa.
11. - WILDA.- Das Gildwesen in Mittelalter (La Haya, 1831) Pág. 31. The Gild Merchant. A contribution to British municipal history (Oxford, 1890). Citado por G. Cabanellas Op. Cit. Pág. 29.
12. - Hartwig. - Citado por G. Cabanellas Op. Cit. Pág. 29.
13. - Brentano. - Essay on the history and development of guilds (Londres, 1870). Véase también J. Flach: Les origines de l'ancienne France (París, 1893), t. II, pág. 375. Citado por G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 29.
14. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 30. Señala que se confronte a Napolitano: Economía Corporativa (Barcelona, 1941), Pág. 237.
15. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 31.
16. - G. Cabanellas. Op. Cit. Pág. 31.
17. - Algunos autores sostienen que debe decirse:

"corporaciones de oficio" (E. Martin Saint Leon Op. Cit.) aduciendo que originariamente el oficio significaba por sí mismo una asociación. Creo sin embargo que aparte del error gramatical que implica por falta de concordancia en cuanto al número, representa un significado distinto.

18. - E. Martin Saint Leon. Op. Cit. Pág. 70.
19. - E. Martin Saint Leon. Op. Cit. Pág. 70.
20. - E. Martin Saint Leon. Op. Cit. Pág. 71.
21. - Alfonso López Aparicio. - El Movimiento Obrero en México. Antecedentes, desarrollo y tendencia. - Editorial Jus. - México 1952. - Pág. 21
22. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 40.
23. - Citado por Alfonso López Aparicio en su obra mencionada. - Pág. 39.
24. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 40.
25. - Mario de la Cueva. - Derecho Mexicano del Trabajo, t. I. - Editorial Porrúa, México 1969. Pág. 11.
26. - Mario de la Cueva. - Op. Cit. Pág. 14.
27. - Mario de la Cueva. - Op. Cit. Pág. 16.
28. - Mario de la Cueva. - Op. Cit. Pág. 18.

29. - H. J. Laski. El Liberalismo Europeo. - Fondo de Cultura Económica. 1953. - Pág. 190.
30. - H. J. Laski. Op. Cit. Págs. 191 y 192.
31. - Diccionario Enciclopédico U.T.E.H.A. 1953 Tomo X: Pág. 973.
32. - H. J. Laski. Op. Cit. Pág. 197.
33. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 27.
34. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 31.

CAPITULO II.

1. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 48.
2. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 54.
3. - Cita de pie de página. Alfonso López Aparicio Op. Cit. Pág. 57. Relato del Obispo Don Juan de Palafox y Mendoza.
4. - Luis Araíza. - Historia del Movimiento Obrero Mexicano. - 1964. - Tomo II. - Pág. 11.
5. - Luis Araíza. - op. cit. Págs. 13 y 14. Menciona la "REVISTA UNIVERSIDAD" Edición 15 Tomo III de abril de 1937. Págs. 6 y 7
6. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 65.
7. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 65.

8. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 69.
9. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 73.
10. - Alfonso López Aparicio. Op. Cit. Pág. 74.
11. - Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición. Tomo II. Pág. 278.
12. - Luis Araiza. Op. Cit. t. II. Pág. 17.
13. - Luis Araiza. Op. Cit. t. II. Pág. 41.

CAPITULO III.

1. - Citado por Ludwig Ennecerus en su Tratado de Derecho Civil. - Tomo I. Nota pág. 434.
2. - Citado por Ludwig Ennecerus. Op. Cit. Tomo I. Nota pág. 434.
3. - Citado por Colín y Capitant. Curso Elemental de Derecho Civil. Tomo II Vol. I. - Traducción de la Revista General de Legislación y Jurisprudencia. Madrid, 1942. - Págs. 477 y 478.
4. - Colín y Capitant. Op. Cit. Tomo I, Pags. 485, 486 y 487.
5. - Colín y Capitant. Op. Cit. Tomo I, Núm. 75.
6. - Colín y Capitant. Op. Cit. Tomo IV. Pág. 478.
7. - Artículo 2688 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

8. - Artículo 2688 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. - Artículo tercero fracción II del Código de Comercio. - Artículos cuarto y primero de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

9. - Colín y Capitant. Op. Cit. Págs. 465 y siguientes.

CAPITULO IV.

NO TIENE NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO V.

1. - Alberto Trueba Urbina. - Nueva Ley Federal del Trabajo. 6a. Edición. Editorial Porrúa. México 1970. - Notas preliminares en páginas XVII, XVIII y XIX.

2. - Capítulo III de este trabajo. Pág. 75.

3. - Nueva Ley Federal del Trabajo antes citada. Pág. 18.

4. - Misma Ley. - Pág. 29.

5. - Rafael Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil. Tomo IV. - Contratos. Antigua Librería Robledo. México 1966. Pág. 7.

6. - Mario de la Cueva. Op. Cit. T. II. Pág. 446.

7. - Mario de la Cueva. Op. Cit. T. II. Pág. 279.

8. - Mario de la Cueva. Op. Cit. Págs. 386 y 387.
9. - Páginas 46 y 47 de este trabajo.
10. - Citado en pág. 40 de esta Tesis. Ver nota 32 del Capítulo I.

CAPITULO VI.

1. - Alejandro M. Unsáin. - Ordenamiento de las Leyes Obreras Argentinas. - Editorial Lozada, S. A. Buenos Aires 1945. Págs. 157, 158, 159 y 160.
2. - Juan D. Ramírez Gronda. - Código del Trabajo y de la Prevención Social. Editorial Claridad. Buenos Aires. Números 1029, 1030, 1031, 1032 y 1033.
3. - Alfredo Garrete Berríos y Exequiel Figueroa Araya. - Tratado elemental de Derecho del Trabajo. - Pág. 438.
4. - Alfredo Garrete Berríos y Exequiel Figueroa Araya. - Op. Cit. Pág. 445.
5. - Decreto número 734 de 14 de noviembre de 1944.
6. - Artículo 21 del Decreto Número 734.
7. - Francisco Walker Linares. Panorama del Derecho Social Chileno. Editorial Jurídica de Chile. 1950. - Págs. 139 y 140.

8. - Garrete Berríos y Figueroa Araya. Op. Cit. pág. 447.
9. - Jorge Dandler H. - El Sindicalismo Campesino en Bolivia. Edición Instituto Indigenista. Págs. 167 y 168.
10. - Práxedes Zancada. Derecho Corporativo Español. - Juan Ortíz, Editor. - Págs. 233 y 234.
11. - Práxedes Zancada. Op. Cit. Pág. 225.
12. - Práxedes Zancada. Op. Cit. Págs. 373 y 374.
13. - Florence Peterson. El Sindicalismo en Estados Unidos.- Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires.- Traducción: Martha Mercader de Sánchez-Albornóz. Pág. 22.
14. - Florence Peterson. Op. Cit. Pág. 25.
15. - Florence Peterson. Op. Cit. Pág. 46.
16. - Graco d'Agostino. - Le Associazioni professionali nella legislazione sindacale italiana. - CEDAM. - Padova, 1932. - Pág. 9.

INDICE

Título.	Página
INTRODUCCION.	11
CAPITULO I.	
La asociación profesional y su evolución histórica.	19
Antecedentes remotos.	20
Las Corporaciones Medievales.	27
Supresión de las Corporaciones.	32
Reconocimiento del Derecho de Asociación.	35
Finalidad. (de la asociación profesional)	45
Causas de su génesis.	45
Funcionamiento.	46
Apolitividad.	46
Modo de gobernarse.	47
CAPITULO II.	
El Sindicato en México.	
Antecedentes Históricos.	49
La Revolución de Independencia.	58
El México independiente.	59

La Asociación Profesional Mexicana.	62
CAPITULO III.	
El Sindicato como persona colectiva.	65
Clasificación de las personas colectivas.	69
Organos de la persona colectiva.	72
La representación de la persona colectiva.	73
La representación legal.	74
La representación voluntaria.	76
Responsabilidades derivadas de ambas representaciones.	76
La representación en las sociedades civiles y mercantiles.	79
El Sindicato: Persona Colectiva sui-géneris.	81
CAPITULO IV.	
Organos del Sindicato.	85
Funcionamiento de la Asamblea.	87
El Comité Ejecutivo.	88
Otros órganos de la asociación profesional de trabajadores.	97
CAPITULO V.	
La representación Sindical.	103

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	104
Naturaleza jurídica de la Representación Sindical.	107
Las revisiones de contratos Colectivos de Trabajo.	118
Las huelgas, negocio patronal.	120
Substitución de Trabajadores.	121
El Sindicato y la política.	125
La responsabilidad de los directivos Sindicales.	127
CAPITULO VI.	
DERECHO COMPARADO. Argentina.	133
República de Chile.	138
República de Bolivia.	143
España.	146
Estados Unidos de Norteamérica.	147
Italia.	150
CONCLUSIONES.	
al Capítulo I.	153
al Capítulo II.	154

al Capítulo III.	154
al Capítulo IV.	155
al Capítulo V.	155
al Capítulo VI.	156
CONCLUSIONES GENERALES.	157
Proposiciones de adición a la Ley Federal del Trabajo.	157
al Código Penal Federal.	159
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	
Capítulo I.	160
Capítulo II.	163
Capítulo III.	164
Capítulo IV.	165
Capítulo V.	165
Capítulo VI.	166
INDICE.	169