



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

SANTA CRUZ ACATLAN

FACULTAD DE DERECHO

"LA REGULACION DE LA ESTRUCTURA
SINDICAL EN EL DERECHO POSITIVO
MEXICANO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE LUIS MUÑOZ GARRASCO

M-0018265

1980



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.

A mis padres: Luis y Luz Ma. quienes con su esfuerzo y sacrificio me han dado la fortuna más grande que puede esperar un hijo.

A mis hermanos: Marina, Rosa Ma., Luz Ma., Ma. Teresa, Ma. Guadalupe, Ma. del Pilar y - Victor Hugo.

Porque con su apoyo y estímulo lo lograron concretizar su más grande anhelo, verme un profesionalista.

A mi abuelo: G.B. Adolfo Guera Pren.

Por su apoyo moral para terminar la presente tesis y con su ejemplo me ha enseñado el valor de ser hombre.

A mis maestros:

En especial al Lic. y Dr. - Sergio Sandoval Castro. Quien con afecto, dedicación y sobre todo paciencia, me ha conducido por el camino - de la ciencia jurídica.

A mis amigos: J. Nicolás, Juan Luis y Laura.

Porque durante la carrera me respetaron y estimularon como estudiante.

A todos los que con limpio - afecto me desearon lo que - tal vez ellos nunca podrían lograr.

A Dios: por darme vida y permítirme realizar lo que de niño soné, ser Abogado.

T E M A R I O

CAPITULO I ASPECTOS HISTORICOS DE LA INSTITUCION SINDICAL MEXICANA.

- 1.- La Epoca Colonial
- 2.- México Independiente
- 3.- La Epoca Liberal
- 4.- La Epoca Porfiriana
- 5.- La Epoca Revolucionaria de 1910
- 6.- La Epoca Constitucional de 1917

CAPITULO II PRECISION DE LOS TERMINOS ASOCIACION, REUNION Y SOCIEDAD.

- 1.- Determinación de los Conceptos antes indicados
- 2.- Diferencia entre Asociación Profesional y otros términos similares

CAPITULO III LA FORMACION Y PERSONALIDAD SINDICAL.

- 1.- Concepto de Sindicato
- 2.- Naturaleza Jurídica del Sindicato
 - a) Aspecto Sociológico de la Sindicación
 - b) Naturaleza Jurídica del Sindicato
- 3.- La Formación y Legislación Sindical
- 4.- Finalidades del Sindicato
 - a) Inmediatas
 - b) Mediatas
- 5.- Instituciones del Derecho del Trabajo y - Elementos de Defensa Sindical

CAPITULO IV LA REGULACION DE LA ESTRUCTURA SINDICAL EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

(Breve Comentario)

14-0018265

ASPECTOS HISTORICOS DE LA INSTITUCION SINDICAL

CAPITULO I

- 1.- EPOCA COLONIAL
- 2.- MEXICO INDEPENDIENTE
- 3.- LIBERALISMO
- 4.- PORFIRISMO
- 5.- REVOLUCION MEXICANA
- 6.- CONSTITUCION DE 1917

1.- Epoca Colonial

En la Nueva España, los gremios siguen en términos generales - los lineamientos y derroteros del sistema europeo, con muy con-
tadas variantes. La corporación se integraba con tres catego-
rías: los maestros, los oficiales y los compañeros.

La reglamentación legal de los gremios de la Nueva España se -
daba por medio de los Reglamentos u Ordenanzas de gremios, a--
barcando su organización y actividad, es decir, a diferencia -
de los sistemas europeos, en la Nueva España existía una subor-
dinación total de los gremios hacia el Estado.

En Europa, el régimen corporativo fué producto de necesidades
naturales surgidas de la evolución comercial, en tanto que en
la Nueva España se impuso por parte del Estado, allá tenía por
finalidad esencial la ayuda a la producción de cada ciudad re-
gulando la competencia, en tanto que en Nueva España sirvió pa-
ra asegurar dicha producción, con la vigilancia estricta del -
estado.

En Europa gozó de independencia y libertad frente al Poder Pú-
blico, mientras que en Nueva España, por el contrario, su exis-
tencia, organización y actividades dependían del Estado, pues
si bién es cierto que los gremios Europeos requerían de una or-
ganización estatal, ella se refería únicamente al derecho de -
organizarse, siendo libre en cuanto a su actividad y funciona-
miento. En Nueva España, los gremios no perseguían el benefi-
cio de sus integrantes, sino que eran establecidos para benefi-
cio del Estado y de España, tendiendo a evitar la competencia
que las industrias mexicanas hubieran podido haber hecho a Es-
paña. En consecuencia, la formación y vida de los gremios novo-
hispánicos, dependían de las necesidades y conveniencias espa-
ñolas.

Por ello, Vicente Lombardo Toledano, en su obra " La Libertad
Sindical en México ", sostiene que el gremio de la Nueva Espa-
ña, a diferencia del organismo Francés o Alemán que era una -
organización libre de los artesanos y que en ocasiones luchó
con el Poder Público, era un órgano del Estado.

El nacimiento de los gremios en la Nueva España, no se conoce
con exactitud, pero su existencia tiene que ser anterior, o -
al menos concomitante, con la promulgación de las primeras or-
denanzas que datan del año de 1524, aproximadamente.

En los gremios de la Nueva España se controlaba el cumplimien-
to de las Ordenanzas, por conducto de los Veedores, que eran
nombrados por el Ayuntamiento en la mayoría de los casos y en
forma excepcional estos funcionarios eran designados por el -
gremio, quien presentaba su nombramiento al Ayuntamiento para
su aprobación.

Los Veedores tenían como funciones principales presidir y resolver los exámenes de los aprendices y oficiales, rectificar la calidad de los productos, de la materia prima y en general vigilar y supervisar el estricto cumplimiento de las ordenanzas.

Las ordenanzas de gremios eran elaboradas por los Cabildos -- respectivos y propuestos al Virrey para su aprobación y vigencia, siendo por consiguiente, reglamentos públicos. Parece ser que en ocasiones el Cabildo consultaba con los gremios para conocer su opinión, no siendo éste un requisito esencial para su vigencia.

El contenido de las ordenanzas era minucioso y severo comprendiendo los estatutos económicos y de trabajo, regulaba el número de talleres, se determinaba la cantidad y calidad de los productos, la naturaleza de los materiales que debían emplear y se fijaban los precios de venta de los objetos manufacturados, se determinaba el salario de sus integrantes y jornaleros, el trato que debía darse a los oficiales y aprendices, - etc. (1)

La principal importancia de las ordenanzas de gremios fué regular la producción y desarrollo del trabajo, en beneficio de España.

El maestro de la Cueva, señala que los gremios murieron durante La Colonia, por lo que el México Independiente se encontró libre de ellos: " Un primer paso se encuentra en la ordenanza del 5 de junio de 1783, que dispuso que las fraternidades y gremios debían transformarse en cajas de socorros y aprovisionamientos de materias primas para las artes y oficios. Las ordenanzas de 25 de mayo de 1790 y lo. de marzo de 1798, dispusieron que cualquier persona tendría derecho a trabajar en su oficio o profesión, sin otra formalidad que la comprobación de su competencia. El paso más importante proviene de la Ley de 8 de junio de 1813, de las Cortes de España, por su prevención de que " todos los españoles y extranjeros que elijan domicilio en las Ciudades del Reino, podrán establecer libremente las fábricas y oficios de cualquier naturaleza que sean, sin necesidad de licencia o de ingresar en su gremio ". La circular de 29 de junio de 1815, del Rey Fernando VII, restableció el privilegio de las corporaciones, pero no logró restaurar la vida de los gremios.

Los gremios nunca tuvieron existencia legal en el México Independiente, aún cuando por la inercia de los Gobiernos subsistieron hasta 1857, en cuyos años se les encontraba en los trabajos de platería. Podría citarse el artículo 38 de la Constitución de Apatzingán de 22 de octubre de 1814, en el que se dice que " ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública ". (2)

Es oportuno mencionar un ordenamiento existente en esta época - de gran interés : Las Leyes de Indias.

Las Leyes de Indias, son el documento más valioso donde encuentran su base muchas de las doctrinas y disposiciones modernas - del Derecho del Trabajo, con la aclaración muy lógica de que ta les ordenamientos resultaron demasiado adelantados para su época en que fueron dictados, por la gran desproporción existentes con la realidad imperante, razón por la cual su observancia, aplicación y sanción fue muy convencional y relativa, de acuerdo con el mayor interés y aplicación de quienes las aplicaban.

No es posible dejar de mencionar el interés de España, cuando - menos en idea de proteger a los naturales del país conquistado sin perder de vista el otro interés consistente en la explotación de los productos elaborados en la Nueva España, que les - ayudaba grandemente a dominar los intereses y mercados internacionales, máxime que la mano de obra les resultaba barata, por fijar unilateralmente el salario.

Durante el Virreynato no es posible hablar de la existencia de una organización industrial, y menos de una gran industria, lo que se traduce en la falta de grandes concentraciones de capitales y de población trabajadora, razón por la que no puede existir una idea común, un interés de tipo general, que sirviera de base para la identificación, la comunicación de los problemas - de los trabajadores y de la necesidad, como consecuencia, de un reconocimiento al derecho de asociación.

Estas Leyes datan del año de 1563, iniciando su recopilación el Virrey de la Nueva España Don Luis de Velasco, hasta reunirse - nueve libros, mismos que se mandó guardar, cumplir y ejecutar - en 1680 por Real Cédula de Carlos II. La Corona Española trataba de proteger la situación precaria de los pueblos conquistados, expidiendo al efecto diversas ordenanzas o leyes, que recibieron precisamente el nombre de Leyes de Indias.

Genaro V. Vázquez, hace mención de que en las Leyes de Indias - se disponía respecto de un derecho de trabajo, que la jornada - de labor estaba limitada a 8 horas, Ley Sexta, Título Sexto, Libro Tercero, descanso de los domingos en la Ley Diez y siete, - Título Primero, Libro Primero y la Ley Doce, Título Sexto, Libro Tercero, la protección al salario contenida en varias Leyes y que comprendía el pago en efectivo, íntegro, oportuno y sin - dilación. La Ley Séptima, Título Trece, Libro sexto, respecto - al pago en efectivo expresó: " A los indios que trabajaren en - la labor y ministerio de los vinos y en otro cualquiera, no se le pague el jornal en vino, chicha, miel ni yerba del Paraguay y todo lo que de estos géneros se les pagare, sea perdido y el indio no lo reciba en cuenta, y si algún español lo pretendiera dar por paga, incurra en pena de veinte pesos cada vez porque - nuestra voluntad es, que la satisfacción sea en dinero ". (3)

Por su parte el Lic. Alfonso López Aparicio, cita en relación con las Leyes de Indias, puntos muy importantes del aspecto trabajo contenidos en dichas Leyes. " La Libertad de trabajo fué proclamada por Carlos V, en los siguientes términos: Porque es justo y conforme a mi intención que, pues los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y se les hagan buenos tratamientos ". Esta declaración general, se haya consignada en las Leyes Primera, Título Segundo, Libro Cuarto y Primera Título Doceavo, Libro Sexto. (4)

La protección de los menores se encuentra establecida en la Ley Tercera, Título Treceavo, Libro Sexto.
La duración del contrato de trabajo, se reglamentó en la Ley Trece, Título Treceavo, Libro Sexto.
La Ley Segunda, Título Quinto, Libro Sexto, exigió un trato humano y justiciero en la relación del patrón y del obrero.
La Ley Doce, Título Quinceavo, Libro Sexto, estableció la obligación de hacer los pagos de salario puntualmente cada semana y en dinero, no en especie.

Existen igualmente diversas disposiciones de tipo proteccionista en los Libros Primero y Sexto que se refieren al salario mínimo, descanso dominical, vacaciones, etc.
En relación a la Previsión Social, se establecieron por las Leyes Diez y Ocho, Título Primero, Libros Sexto y Séptimo, Título Sexto, Libro Primero, el establecimiento de escuelas gratuitas para los nativos, donde se enseñaba el alfabeto, la doctrina cristiana y la técnica de los oficios.

Los servicios hospitalarios eran obligatorios según la Ley Cuatro, Título Cuarto, Libro Primero.
Desde luego, debemos destacar que en dichas Leyes, no se hace mención a la Asociación Profesional, ya que era una institución desconocida en esa época, no solo en nuestro país, sino en el resto del mundo.

Finalmente, en el periodo que nos ocupa, debemos hacer mención de la Constitución Española de Cádiz de 1812 y de la Constitución de Atzingan de 1814.

2.- México Independiente

A partir de 1810, en que México iniciaba su lucha por la Independencia, que se vió coronada en el año de 1821, transcurren en una serie de acontecimientos de diversa índole que hacen a un lado el preocuparse por tutelar los derechos de los trabajadores, siendo una época de transición en la cual la medida consistía en obtener la Independencia por encima de cualquier otra finalidad.

Así es que puede entenderse que la situación de los trabajadores venía a ser un problema de segundo orden, no obstante su vital importancia.

En el transcurso de las luchas de Independencia, merece la pena mencionar la Constitución Española de Cádiz, de 19 de marzo de 1812, que estuvo vigente en esa época.

Esta Constitución estuvo vigente en la Nueva España del 30 de septiembre de 1812 al 17 de septiembre de 1814, fecha en que -- fué publicado el decreto de Fernando VII de 4 de mayo de 1814 que desconocía las actuaciones de las Cortes y restableció el sistema absolutista, no obstante tiempo después volvió a estar vigente por un corto tiempo, con motivo del levantamiento de -- Riego y fué jurada por el Virrey Apodaca el 31 de mayo de 1820. (5)

En esa Constitución no se determina ninguna regla para orientar la solución de los problemas de los trabajadores ya que solo hace mención de la demanda de justicia, en lo civil y en lo criminal así como de los Tribunales.

Morelos convocó a un Congreso de Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en cuya sesión inaugural se dió lectura a los 23 puntos conocidos como Sentimientos de la Nación, que preparó -- Morelos para la Constitución, encontrando en los puntos 9 y 10 disposiciones relacionadas con el derecho del trabajo, aún -- cuando solo se haga mención a tal problema en forma aislada:

"9.- Que los empleos los obtengan solo los americanos".

"10.- Que no se admitan extranjeros, sino son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha". (6)

Consumada la Independencia, el 13 de septiembre de 1821, con -- la entrada del Ejército Trigarante, terminó una etapa de nuestra historia nacional, debiéndose citar la proclama en la que se insertó el Plan de Iguala, en el cual Agustín de Iturbide -- proclamó la Independencia en la ciudad de Iguala, el 24 de febrero de 1821, entre cuyas bases se menciona: " 12.- Todos los habitantes de él, sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo; disposición que e-- nuncia claramente la libertad de trabajo en nuestro país. (7)

Posteriormente se hizo la proclamación de Independencia solemnemente el 28 de septiembre de 1821 por Agustín de Iturbide, -- Juan O'Donohú y otros; esta acta se mando imprimir, publicar y circular el 6 de octubre de 1821.

En la Constitución de 4 de octubre de 1824, en la de 30 de diciembre de 1836, en las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 14 de junio de 1843 y el Acta Constitutiva y de reformas promulgadas el 21 de mayo de 1847, no se incluye ninguna disposición de importancia que se refiera a la cuestión laboral.

Es a partir de la Constitución de 1857, cuando surgen disposiciones de tipo social, que pueden considerarse como el reconocimiento a la protección de los trabajadores; es a partir de esta fecha cuando se puede hablar con propiedad de los derechos de los trabajadores.

En algunas de sus disposiciones, ya encontramos previsiones en cuanto al trabajo, señalando el artículo 40.- que todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomoden, siendo útil y honesto, para aprovecharse de su producto. Ni uno ni otro se lo podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los terminos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

El artículo 50.- establecía: " Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."

A su vez, el artículo 90.- consignaba que: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país, ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar"

Podemos afirmar que en el artículo 90., antes transcrito, encontramos la base más sólida y el antecedente más firme de la actual asociación profesional.

Existió un decreto de 11 de agosto de 1859, donde se hace mención a los días festivos, señalándose como tales los domingos, el año nuevo, el jueves y viernes de Semana Santa, el jueves de Corpus, el 16 de septiembre y el 10. y 2 de noviembre y los días 12 y 24 de diciembre.

3.- Liberalismo

Dentro de la corriente del Liberalismo, consideramos que tiene su correcta ubicación la Constitución de 1857 a que hemos hecho referencia, así como las Leyes de Reforma y el Estatuto Provisional del Imperio de Maximiliano.

Son documentos importantes, el Manifiesto del Gobierno Constitucional del 7 de julio de 1859, en la parte relativa al Programa de Reforma de Benito Juárez, dada en la Ciudad de Veracruz, que señala en su punto 3o. "Extinguir igualmente las cofradías y archicofradías, hermandades y en general todas las corporaciones y congregaciones que existen de esa naturaleza".

Igualmente, la Ley de Nacionalización de los Bienes del Clero - de 12 de junio de 1859, disponía en forma similar en su punto - 50. " Se suprimen en toda la República, las ordenes de religio- sos regulares que existen, cualquiera que sea la denominación o advocación con que se hayan erigido, así como también todas las archicofradías, cofradías, congregaciones o hermandades anexas a las comunidades religiosas o a las Catedrales, parroquias o - cualesquiera otras Iglesias ". (8)

Estatuto Provisional del Imperio de Maximiliano. El 10 de abril de 1864, al aceptar Maximiliano de Habsburgo, la corona de Méxi- co, ofreció establecer instituciones liberales y otorgar un ré- gimen constitucional, en ejercicio del poder constituyente que se depositaba en el Soberano, a tal efecto, expide el 10 de a- - bril de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano.

En el título XV, relativo a las garantías individuales, existen disposiciones respecto a la libertad de los mexicanos y sobre - prestaciones de servicios, en el artículo 69, se estableció que a ningún mexicano podía exigirse la prestación de servicios gra- - tuitos o forzados, sino en los casos que la Ley señalara.

En el Artículo 70, se señalaba que nadie puede obligar sus ser- vicios personales, sino temporalmente y para una empresa deter- minada. Los menores no lo podían hacer sin la intervención de - sus padres o curadores o a falta de ellos de la autoridad polí- tica.

En esta época, se crea el primer departamento de Trabajo por la Junta Protectora de las clases menesterosas, siendo una institu- ción de beneficencia que trató de mejorar la situación moral y material de tales menesterosos.

La Ley sobre trabajadores, de noviembre de 1861, reguló la jor- nada de trabajo, descanso semanario, carácter personal de las - deudas del trabajador, el pago de los salarios en moneda, así - como el libre tránsito en los centros de trabajo.

4.- Porfirismo

De particular importancia para los fines del presente capítulo resulta el referirnos al círculo de obreros libres, organiza- - ción de carácter apolítico, que perseguía como finalidades lu- - char por la superación de los trabajadores y procurar la expedi- ción de una Ley protectora de las clases débiles, fundamental- - mente.

Este organismo, de origen cooperativista, cambió su programa - paulatinamente hasta llegar a la huelga, contándose entre sus - más trascendentales pasos, la formulación del " Reglamento Gene- - ral para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del - Valle de México ", aprobado con fecha 20 de noviembre de 1874.

Que es el documento legislativo más importante de esta organización.

El gran círculo de obreros de México, no permaneció al margen de los problemas políticos nacionales, se adhirió públicamente a la candidatura de Sebastián Lerdo de Tejada para la Presidencia de la República en 1876 y apoyó a Trinidad García de la Cadena para el mismo puesto en el periodo siguiente.

López Aparicio señala que estas y otras manifestaciones políticas, dieron origen a las primeras pugnas intergremiales, aunadas a las diferencias ideológicas respecto a los métodos a seguir desde el pacifismo, hasta la huelga y el Boicot. (9)

En nuestro país, los diversos movimientos son caracteres huelguísticos que ocurrieron durante la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX, demuestran el humanismo de la legislación mexicana al aceptar en principio la existencia de la dignidad de la persona del trabajador y al dejar de prohibir o mejor dicho abstenerse de hacerlo, el derecho de asociación, pues como ya se indicó al promulgarse la Constitución de 1857, la libertad de reunión y asociación profesional quedaron asegurados para todos los individuos en el artículo 90., y desde esa época la asociación profesional pudo subsistir y la huelga de hecho fue respetada, desde luego sujeta a la política específica de cada régimen. Cabe señalar que a partir del Código Penal de 1871, se suprimieron los delitos a la coalición y asociación profesional, que obstaculizaba la aplicación de la Constitución de 1857.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz, se insistió en atraer capitales extranjeros para la explotación de nuestros recursos naturales, lo que propició como consecuencia la explotación de los mexicanos. Las principales industrias de nuestro país, tales como la textil, la minera, la petrolera, los transportes, etc., estaban en manos de extranjeros, quienes imponían libremente las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos.

Esta situación de ignominia provocó una serie de reacciones que se tradujeron en movimientos de huelga de trabajadores en el afán de lograr una superación en sus condiciones de trabajo y de vida, pudiendo citar como las más importantes y conocidas las huelgas de Cananea y Río Blanco que al ser aplastadas por la fuerza y la violencia contribuyeron, en una gran medida al movimiento armado de 1910.

5.- Revolución Mexicana.

Al igual que durante el movimiento de Independencia, cien años antes, durante el periodo de lucha de la Revolución Mexicana el interés primordial, se concentró en la guerra y en el poder, -

quedando relegado nuevamente el problema obrero.

Debemos, sin embargo, referir que el 15 de julio de 1912 nace la casa del Obrero Mundial, producto de la idea de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano, Eloy Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Pío Quinto Rol-dán, Rafael Pérez Taylor, etc..

El fin de los fundadores fué crear un órgano orientador de las - masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por el - derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un - programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáti- cos y a la vez, unificar con esos mismos objetivos del movimien- to obrero. (10)

Con fecha 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza emite el - decreto por medio del cual anuncia al país el propósito de dotar - lo de una legislación de trabajo. Y secundando esta idea los co- laboradores del Presidente Carranza, a medida que sus esfuerzos se consolidaban en los distintos Estados de la República, fueron efectivamente dictando Leyes sobre trabajo.

En los meses de septiembre a octubre de 1914, se promulgaron las Leyes del trabajo del Estado de Jalisco, en el mismo mes de octu- bre, entró en vigor la legislación del Estado de Veracruz, en el mes de mayo de 1915, dictó el General Salvador Alvarado, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, finalmente en septiembre y oc- tubre de 1916, cobró vigencia la Ley del Trabajo del Estado de - Coahuila.

6.- Constitución de 1917.

El Congreso Constituyente instalado en la ciudad de Querétaro - inició las juntas preparatorias el 21 de noviembre de 1916, en-- tregando el Primer Jefe su proyecto de Constitución reformada el 10. de diciembre.

La obra original y propia de la asamblea de Querétaro, inició su labor introduciendo trascendentales novedades en las materias o- brera y agraria, suficientes por sí mismas para transformar el - proyecto de reformas de Venustiano Carranza en una nueva Consti- tución.

La Constitución fué firmada la mañana del 31 de enero de 1917, - rindiendo la protesta de observarla por la tarde los diputados - y Venustiano Carranza, siendo promulgada el 5 de febrero de 1917 y entrando en vigor el 10. de mayo del mismo año.

La Constitución de 1917, es la primera que introduce la novedad apartandose del sistema rígido constitucional acostumbrado de -- colocar en la Carta Magna los derechos de los trabajadores en -- un capítulo especial, reglamentando entre otros, el derecho de asociación profesional, señalando en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional : " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. " .

El largo y penoso recorrido de la clase trabajadora en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida había logrado por fin tener su recompensa. El reconocimiento expresado en la Constitución de su derecho de reunirse y asociarse para la obtención del mejoramiento y solución de sus problemas comunes, constituye la posibilidad más firme y efectiva de la clase trabajadora para lograr su dignificación, su elevación y su nivel decoroso de vida.

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo publicada el 18 de agosto de 1931, recoge el mandato Constitucional y lo regula en forma clara y precisa.

Hace apenas pocos años, el 10 de mayo de 1970, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, que reconoce igualmente el derecho de los trabajadores a la asociación profesional, regulando en forma amplia todo lo relativo a los sindicatos, tanto obreros como patronales.

El análisis y estudio de las Leyes Laborales de 1931 y 1970, -- por lo que se refiere a los sindicatos, será la materia de estudio de los capítulos subsiguientes.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- 1.- Cfr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II.
- 2.- Ob. Cit. Página 237.
- 3.- Genaro V. Vázquez. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Introducción
- 4.- Alfonso López Aparicio. El Movimiento Obrero en México. Página 23
- 5.- Cfr. Felipe Tena Ramírez. Leyes Fundamentales de México. 1808-1964 Editorial Porrúa, México Página 5.
- 6.- Cfr. Felipe Tena Ramírez. Ob. Cit. Página 6
- 7.- Ibídem.
- 8.- Cfr. Felipe Tena Ramírez. Ob. Cit. Página 21
- 9.- Alfonso López Aparicio. Ob. Cit.
- 10.- Cfr. Alfonso López Aparicio. Ob. Cit. Página 154.

CAPITULO II

I.- DETERMINACION DE LOS CONCEPTOS DE ASOCIACION
REUNION Y SOCIEDAD.

II.- DIFERENCIA ENTRE ASOCIACION PROFESIONAL Y -
OTRAS ASOCIACIONES.

1.- Determinación de Los Conceptos de Asociación y Reunión y Sociedad.

Si se analiza el desarrollo de la humanidad desde el momento en que los primeros grupos humanos empiezan a organizarse, observamos que surge siempre, de una u otra manera, el régimen de explotación del hombre por el hombre. Es esta la causa que motivó a los individuos a constituirse en asociaciones con el objeto de lograr la defensa de sus intereses.

Sin embargo, y para mejor comprensión y exposición de nuestro tema, consideramos pertinente el iniciarnos con una explicación de los términos asociación, reunión, sociedad, mismos que entre sí presentan ciertas similitudes.

El artículo 2670 del Código Civil vigente señala que desde el punto de vista jurídico, Asociación significa agrupamiento de personas que se hace en forma permanente y con un fin permitido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.

A su vez, el Artículo 2219 del Código Civil de 1884, contiene una definición de Sociedad y es la siguiente: " Se llama Sociedad, al contacto en virtud del cual los que pueden disponer libremente de sus bienes o industria, ponen en común con otra conjuntamente, con el fin de dividir entre sí el dominio de los bienes y las ganancias y pérdidas ". El Código Civil de 1928, en su artículo 2688, hace una modificación a la anterior definición, aunque sin alterar su esencia y ampliando los fines de la sociedad :

" Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a cambiar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial ".

Con lo que respecta al término reunión, Maurice Hauriou (1), nos dice que " la reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente ".

a) Derecho de Reunión, Derecho de Sociedad y Derecho de Asociación.

El Derecho de Reunión, surge cuando un conjunto de individuos que habiendo realizado un fin concreto deja de existir, por que este derecho es transitorio y condicionado a la realización de ese fin determinado que tenga.

El Maestro Mario de la Cueva, señala que la reunión privada rara vez ha suscitado problemas, no así la pública que da lugar a problemas de carácter político, un régimen democrático consentirá la celebración de reuniones públicas, pero no serán prohibidas o limitadas o vigiladas por un estado autoritario. (2)

La libertad de reunión que se consagra en el Artículo 9o. Constitucional tiene una naturaleza del Derecho Público, mediante la cual el hombre puede expresarse y ejercitar como instrumento para hacer una petición o protestar frente al Estado. El derecho de reunión, podríamos decir, que tiene los siguientes elementos:

- a) Conjunto de individuos.
- b) Reunión temporal.
- c) Reunión pacífica.(sin violencia)
- d) Fin específico y determinado.
- e) Objeto lícito (que no se contraríen las buenas costumbres - y las normas de orden público).

El Derecho de Sociedad que se establece en el Artículo 2688 que ya citamos, mismo que consagra que por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero no constituye una especulación comercial.

La Ley General de Sociedades Mercantiles en sus Artículos 4o. y 9o. establece:

El Artículo 4o. se reputarán mercantiles todas las sociedades que se constituyan en algunas de las formas reconocidas por el Artículo 1o. de esta Ley.

Artículo 9o.- Toda sociedad podrá aumentar o disminuir su capital observando según su naturaleza, los requisitos que observa esta ley.

Los elementos que encontramos en el Derecho de Sociedad, son:

- a) Conjunto de individuos.
- b) Agrupamiento permanente.
- c) Agrupamiento pacífico.
- d) Fin económico.
- e) Objeto lícito,

En la doctrina del derecho del trabajo, los estudiosos del derecho, coinciden en que el Derecho de Asociación en general perte-

neces a todos los hombres en calidad de garantía individual, además de que existen demasiadas razones histórico-económicas, socio-políticas y jurídicas para entender que los hombres tienen el derecho de asociarse con el objeto de realizar muy diversas actividades humanas.

Por tal razón, el artículo 9o.- Constitucional establece que no podrá coartarse el Derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con objeto lícito. En este artículo se toma en cuenta la doctrina, las luchas obreras, codificaciones y la experiencia del género humano para determinar el Derecho de Asociaciones en General que pueden ejercitar ampliamente los individuos.

Como ya señalamos el Código Civil en su Artículo 2670 establece que cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyendo una asociación.

De lo anterior se desprenden estos elementos:

- a) Agrupamiento de personas.
- b) Agrupamiento permanente.
- c) Agrupamiento pacifico.
- d) Fin no económico.
- e) Objeto lícito.
- f) Es General (por la relación que existe entre los particulares y el Estado).

Ahora bien, las definiciones que podemos hacer entre los conceptos anotados, son los que a continuación enumeramos: La Asociación se equipara al termino Reunion, en lo que a lícitud y agrupamiento se refiere, sin embargo, la diferencia estriba en que las reuniones deben de ser de carácter momentáneo, mientras que las asociaciones se constituyen con un carácter permanente.

La diferencia que podemos encontrar entre asociación y sociedad, consiste en que aunque ambas se constituyan con un caracter permanente, la sociedad persigue un fin preponderantemente económico, es decir, es un medio para promover el aumento positivo en el patrimonio de las personas; en cambio la asociación tiene por finalidad cualquier otro fin humano lícito que no sea de naturaleza preponderantemente económica, como puede ser religioso, cultural etc.

Ahora daremos una breve referencia de las relaciones entre Derecho General de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional. En la Constitución Francesa de 1791, fué asegurada la libertad de asociación o de reunión pública y casi dos tercios de siglo más tarde fue aceptada en nuestro país en los términos del artículo 9o.- de la Constitución de 1857, como una garantía individual.

Existen en la Constitución de 1917, dos disposiciones referentes a los Derechos de Asociación: La primera de ellas está contenida en el Artículo 90., el cual establece el Derecho de Asociación - en general y dice textualmente: " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País, ninguna reunión armada tiene el derecho de deliberar ".

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una Autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla a resolver en el sentido que se desee.

En otras palabras diremos que según lo anterior, solamente los - ciudadanos de la República podrán asociarse y reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito y tomar parte en los Asuntos - políticos del País. Así mismo que ninguna reunión armada tiene - derecho a deliberar. Es obvio que solo a los ciudadanos mexicana-- nos interesan los asuntos nacionales, solo a ellos incumben cono-- cerlos, tratarlos, resolverlos, canalizarlos y sobre todo desde el punto de vista político.

Con acierto también se prohíbe reunirse con armas, porque en el curso de las discusiones puede surgir la violencia y perturbar - el orden público con efectos graves.

También resulta obvio que este Derecho que sanciona nuestra Ley fundamental, constituye incuestionablemente el Derecho Político de Asociación, puesto que se erige para todos los individuos que forman parte del Estado.

A su vez el Artículo 123, Fracción XVI del ordenamiento mencionado, reconoce la libertad de asociación profesional al expresar - que: " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. ".

Es indiscutible que la disposición enunciada prescribe un derecho sui generis, un derecho de clase, puesto que se instituye exclusivamente en favor de los trabajadores y de los patronos como - técnicos titulares del ejercicio del Derecho de Sindicato para - la defensa de sus respectivos intereses.

El Derecho de Asociación en General, es un Derecho esencialmente político que se concede al individuo para protegerlo del Estado, en relación con el desarrollo de su actividad de asociación para la persecución de un fin lícito.

El Derecho de Asociación Profesional, es un Derecho esencialmente social, con caracteres económicos y políticos que se concede a los trabajadores y a los patronos en relación con su actividad profesional y que pretende independizarlos respectivamente como

clase social, frente al Estado, para que, velando por sus respectivos y comunes intereses, establezcan las condiciones sobre las cuales deba desarrollarse la relación obrero-patronal, base fundamental de la vida económica en todo pueblo.

El Derecho de Asociación en general es el origen o la fuente de la Asociación Profesional. (3)

Existen tratadistas como Haus Carl Neppesdey, Maestro de la Universidad de Polonia, quien considera que el Derecho de Asociación es diverso al Derecho de Asociación Profesional desde tres puntos de vista.

- 1.- Por su origen, dice el derecho de Asociación data de la declaración de los Derechos del Hombre, en tanto que el Derecho de Asociación Profesional lo encontramos desde que los operarios sintieron la necesidad natural de unirse en defensa de sus intereses comunes.
- 2.- Por sus fundamentos, prosigue, el Derecho de Asociación es un Derecho que corresponde a todo hombre, sin distinción, para asociarse o reunirse con sus semejantes en la persecución de cualquier fin, con tal de que sea lícita, en tanto que el Derecho de Asociación Profesional, no corresponde al hombre sino cuando tenga la calidad de trabajador o patrón en tal forma que todo hombre que no pertenezca a la clase trabajadora o patronal, está al margen del Derecho de Asociación Profesional.
- 3.- Y por sus finalidades, termina, si persigue un fin lícito - el Estado no tiene mas que permitir que los hombres se asocien en cambio, en el Derecho de Asociación Profesional, tiene como finalidad primordial que el Estado reconozca de la asociación de los hombres que ejercen una misma profesión o profesiones similares o conexas para que obliguen a los demás individuos estén o no organizados a que la reconozcan y traten con ella sobre el establecimiento de las condiciones sobre las cuales deben desarrollarse las relaciones obrero-patronales, en este caso, la actitud del Estado, lejos de ser pasiva, tiene una intensa y responsable actividad. (4)

Como las diversas legislaciones no existe uniformidad respecto al término para designar a la Asociación Profesional, ya que algunas emplean la palabra Sindicato, otras emplean el término de Uniones Profesionales, algunas más el de Sindicato, otras el de Asociación Profesional.

También existen discrepancias entre los términos Sindicato y Asociación Profesional, pues mientras algunos autores consideran que el Sindicato no es más que la Asociación Profesional, otros señalan que hay una diferencia comparada a la que existe entre el género y la especie.

Para los fines de nuestro trabajo, utilizaremos indistintamente ambos términos no sin aclarar que si bien todo Sindicato es una Asociación Profesional, no toda Asociación Profesional es un Sindicato.

Nippesdey define a la Asociación Profesional " como una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición, constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o los empresarios ". (5)

Ernesto Krotaschin, al respecto dice " las asociaciones profesionales, son uniones de trabajadores o de empleados de carácter permanente ".

Con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el Derecho Laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo. (6)

Los proyectos de Portes Gil y de la Secretaría de Industria, pueden considerarse en México, como los antecedentes de la definición vigente.

En la definición Francesa se inspiró la definición dada en el Proyecto de Portes Gil, que dice: " Se llama Sindicato, la Asociación de Trabajadores o Patrones de una misma profesión, oficio o especialidad similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión.

El proyecto de la Secretaría de Industria, solo se limitó a mejorar la citada definición, pero el contenido es el mismo.

El Artículo 231, de la Legislación del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, da la siguiente definición: " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes ".

El Artículo 356, de la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10 de Mayo de 1970, da una definición más clara y sencilla diciendo: " Sindicato es la Asociación de Trabajadores o Patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ".

De esta definición podemos deducir los siguientes elementos:

Sujetos: Según el Artículo que se analiza, se permiten los Sindicatos de Trabajadores o Patrones, prohibiéndose tácticamente la constitución de Sindicatos Mixtos o Paralelos.

Carácter Profesional : Ya en esta definición no se señala como característica el que los trabajadores sean de una misma profesión, oficio o especialidad. El Artículo 360 del citado ordenamiento complementa la definición, ya que éste supone la identidad de profesiones, lo que es un requisito esencial, ya que de otra manera sería difícil la defensa de intereses demasiado dispersos. La frase V, del citado Artículo 360, contempla el Sindicato de Oficios Varios, el cual si puede constituirse con trabajadores de diversas profesiones, cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte, es decir el número necesario para formar un Sindicato Ordinario.

Finalidades : Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina, dice " que 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.

Podemos afirmar que la Asociación Profesional fué en sus inicios un movimiento obrero que ha venido luchando, no solo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista, en cambio el movimiento sindical patronal que nació mucho después, es en cierta manera un movimiento reflejo de simple oposición a las exigencias de los Sindicatos Obreros, pero posteriormente surge con una fuerza sumamente interesante, ya que la finalidad que persigue consiste en la defensa de sus intereses patrimoniales, pero luchando en el campo de la producción económica para conseguir un equilibrio mediante la creación de un Derecho que supera las Garantías Sociales de los Trabajadores a fin de que estos puedan compartir los beneficios de la producción.

2.- Diferencia entre Asociación Profesional y Otras Asociaciones.

1.- Asociación Civil.

Estaremos en presencia de una Asociación Civil, cuando la finalidad del negocio social no sea preponderantemente económica, sino artística, cultural, deportiva, religiosa, etc..

El Artículo 2670 del Código Civil vigente, define concretamente como ya indicamos con anterioridad, a la asociación civil, diciendo: " Cuando varios individuos convinieron en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común, que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación ".

Si se atiende a los elementos de la Asociación Profesional que dimos, apartentemente la Asociación Civil se confunde con la primera ya que ambas son una agrupación de individuos que se unen en forma permanente para la consecución de una finalidad de carácter no económico. Sin embargo, la diferencia estriba en que cualquier persona puede pertenecer a una Asociación Profesional también difiera de la Asociación Civil, puesto que el objetivo primordial de la primera es la defensa de los intereses de sus miembros mientras que las segundas se constituyen para realizar fines artísticos, culturales, etc..

2.- Asociación en Participación.

A esta clase de Asociación se le considera de dos maneras: Como momentánea o como Sociedad Oculta.

Asociación Momentánea será aquella que se constituyó para la celebración de un solo Acto Jurídico o de un número determinado de actos, una vez realizados dichos actos, la Asociación desaparece.

Asociación Oculta, es la que se constituye para la celebración de un número indeterminado de actos comerciales, cuya existencia es desconocida por terceros y permanece como un simple acto válido solo entre los socios.

El Artículo 252 de la Ley de Sociedades Mercantiles define la Asociación en Participación como: " Un contrato por el cual una persona concede a otras que le aportan bienes o servicios, una participación en las utilidades y en las pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio.

O sea, que en este tipo de Asociación no es indispensable el ser una Asociación Momentánea, ya que puede constituirse para la celebración de una o varias operaciones de comercio

(Lo que la clasificaría como una Asociación Momentánea), pero puede organizarse también para la repartición de las garantías o pérdidas de una negociación mercantil, lo cual implica una permanencia que nos es compatible con la Asociación Momentánea.

La diferencia entre la Asociación en Participación y la Asociación Profesional, estriba en que mientras la primera se constituye con carácter temporal, la segunda es con carácter permanente, además la asociación en participación no tiene ambas. Así mismo la finalidad que persiguen es diversa porque en tanto que la Asociación Profesional, tiene una finalidad de carácter social y proteccionista de los intereses tanto de los trabajadores como de los patrones, la finalidad de la Asociación en Participación es puramente económica.

En la Asociación en Participación el asociante obra en nombre propio y no hay ninguna relación jurídica entre los asociados y terceros.

3.- Cooperativas de Producción.

Nos encontramos que según las finalidades que persigan las cooperativas éstas pueden ser de producción o de consumo.

Las Cooperativas de Consumo, son aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común bienes o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades individuales de producción.

Por Cooperativas de Producción se entiende aquellas en las que los socios se obligan a prestar sus servicios en la misma empresa explotada por la Sociedad, en la que generalmente no puede haber asalariados, sino que todos los trabajadores en principio deben tener la calidad de socios.

El Artículo 2688, del Código de Comercio otorga el carácter de Sociedad a este tipo de cooperativa en virtud de que éste se caracteriza por perseguir un fin preponderantemente económico.

Ahora bien, desde un punto de vista estrictamente de Derecho Positivo, es imposible desconocer el carácter mercantil de la Sociedad Cooperativa, toda vez que el Artículo 10. de la Ley de Sociedades Mercantiles en su Fracción VI, señala que la Cooperativa es una de las especies de Sociedades Mercantiles.

La Cooperativa difiere a su vez de la Asociación Profesional en que si bien ambas tienen personalidad y denominación, la finalidad de la primera es económica, y en ella como en las demás Sociedades Mercantiles, existe una aportación por parte de los socios ya sea en dinero o en fuerza de trabajo, aportación que en la Asociación Profesional no existe.

Para concluir y dejar perfectamente aclarada la noción de la -
Cooperativa, citaremos la definición que de ella hace el Maes-
tro Mantilla Molina, quien dice que: " Sociedad Cooperativa es
aquella que tiene por finalidad permitir a sus componentes ob-
tener la máxima remuneración por fuerza de trabajo, o el máxi-
mo de bienes o servicios por el dinero que pagan a la propia -
Cooperativa, y en la cual las utilidades se reparten en propor-
ción a los servicios prestados a la Sociedad o recibidos de -
ella." (11)

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- 1.- Maurice Hauriou. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Página 316.
- 2.- Derecho Mexicano del Trabajo. Dr. Mario de la Cueva. Tomo II. Página 316.
- 3.- Lic. Rodolfo Zepeda Villarreal. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo I. Página 318.
- 4.- Haus Carl Nippesdey. Nota de Rodolfo Zepeda Villarreal - Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Primera Parte, - Página 46.
- 5.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. 1954. - Tomo II, Página 318.
- 6.- Mario de la Cueva. Obra Citada Página 395.
- 7.- Rafael Rojina Villegas. Derecho Civil Mexicano. Tomo I - Página 69.
- 8.- Obra Citada. Página 200.
- 9.- Roberto de Ruggiero. Instituciones de Derecho Civil, Traducción de Ramón Serrano y José Santa Cruz. Volúmen I. - Página 433.
- 10.- Rafael de Pina. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Volúmen I. Página 248.
- 11.- Roberto L. Mantilla Molina. Derecho Mercantil. 10a. Edición, Página 295.

LA FORMACION Y PERSONALIDAD SINDICAL.

CAPITULO III

- I.- CONCEPTO DEL SINDICATO.
- 2.- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO.
 - A).- ASPECTO SOCIOLOGICO DE LA SINDICACION
 - B).- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO.
- 3.- LA FORMACION Y LEGISLACION SINDICAL.
- 4.- FINALIDADES DEL SINDICATO.
- 5.- INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y ELEMENTOS DE DEFENSA SINDICAL.

1.- Concepto del Sindicato

El término sindicato etimológicamente proviene de la expresión griega -syndicos- de la que se deriva la latina sindicus con la que se designa a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, al procurador que defendía los intereses de una corporación.

De tal manera que la voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de la voz latina y de ella se formó el término - sindicato -, que significa en Francia Asociación Profesional. (1)

La Asociación Profesional de nuestros días es resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan. El término usado por primera vez en 1863 por Tolain y en 1866 por una asociación de trabajadores Zapateros. También hay que indicar que el término Sindicato tiene otro significado etimológico además del señalado arriba, -Sin- que significa -con- y -Dyke- -justicia-, que juntos indican Con Justicia. (2)

La palabra Sindicato según el diccionario de la Real Academia Española, es " La asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados". La palabra sindicato se equipara a la palabra Asociación y que debe ir junta al vocablo profesional, el Diccionario de referencia dice: asociación es acción de conjunto de asociados, - figura que coincide en decir de muchos lo que solo es aplicable a varios o a uno; ya que asociación proviene del verbo asociar cuyo significado es " juntarse o reunirse con algún fin".

En relación a lo expresado nos remitimos a lo dicho en nuestro tema II en relación a la precisión de los términos: Asociación Reunion y Sociedad.

En la forma expresada por el diccionario, las asociaciones formadas por trabajadores son aquellas que se establecen para la protección de sus intereses comunes, que en nuestra legislación serían los sindicatos, a ellos se debe en gran parte los logros y beneficios de la clase obrera en todos aspectos.

La idea basada en el principio romano, "la union hace la fuerza" es origen de los Sindicatos. En la edad media, los artesanos y mercaderes formaban en diversos países de Europa corporaciones gremiales para limitar la competencia y de esta manera defender los mercados para sus productos. Pero solo en el siglo pasado, los trabajadores asalariados obtienen el derecho de agruparse en corporaciones denominadas sindicatos, con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo y salarios.

El jurista Guillermo Cabanellas, indica atíngentemente lo siguiente: "La voz sindicato designa muy diversas clases de asociaciones con distintas finalidades; existiendo sindicatos -- agrícolas, financieros, de producción, crédito, venta, etc.. y agrega el mismo autor, que sin embargo, conviene reservar la palabra -sindicato- para aquellas asociaciones cuyos integrantes persiguen como fin, la defensa de intereses de la profesión a la cual pertenecen sus miembros.(3)

En ese sentido manifiesta el citado autor, que: "por sindicato debe entenderse toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficios conexos que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes y para mejorar sus condiciones económicas y sociales.(4)

La mayoría de los tratadistas y juristas que se dedican al Derecho del trabajo, asienten que el Sindicato es una unión asociativa voluntaria, que se constituye entre los componentes de una misma categoría profesional de trabajadores y empleados -- con el primordial objeto de la defensa de sus derechos e intereses comunes que tienden a la elevación y adelanto profesional.

Se considera también a la institución sindical como el instrumento de lucha y solicitud organizada de las clases obreras para lograr un mejor nivel de vida digna.

Así mismo tendríamos que de la organización sindical se desprende la consecuencia o la acción que sería el sindicalismo. Y entendemos por éste; como movimiento de los Trabajadores organizados a través de unos principios y normas que tienden a lograr y reforzar un objetivo común y un mejor nivel de vida en todos aspectos.

El maestro López Rosado Felipe, dice (5), "Las asociaciones de trabajo", entendemos las agrupaciones de trabajadores que se forman para relizar un trabajo de manera tal, que se obtenga la mayor productividad con finalidades típicamente clásicas de defensa de sus intereses peculiares, las agrupaciones forman la consecuencia; la defensa común de derechos y mejores niveles de vida.

El sindicato es un hijo inevitable de la moderna Industria, no es como se afirma; un medio para agitadores, lo es cuando los líderes sindicales tienen intereses no comunes si particulares.

La Ley Federal vigente de Trabajo en nuestro país, en su capítulo II de título séptimo, referente a Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, nos describe en el artículo 356 al sindicato diciendo: "Sindicato es la asociación de Trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De aquí concluimos, que la ley reconoce como sindicato a las -- agrupaciones que se integran en ejercicio del derecho de asociación profesional y quienes lo formen deben necesariamente tener la categoría de trabajadores sindicalizados, no podría ingresar al sindicato de acuerdo con un deber ser.

En el mismo artículo, el legislador nos dice lo que debemos entender por sindicato y nos señala cuales deben ser sus objetivos más generales, sin embargo no se hará referencia expresa en cuanto a su personalidad, situación que contemplaremos en el siguiente inciso.

Terminemos este inciso indicando que entre el Término Asociación Profesional y Sindicato, no existe un sinónimo, su diferencia reside en la generalidad que significa el término en sentido amplio en cuanto a asociación profesional y el segundo, Sindicato, es más concreto o específico.

Las tendencias políticas del sindicalismo son muy variadas, pudiendo señalarse desde las francamente abstencionistas, hasta las de destrucción de los regímenes políticos en su extrema y equívoca - función.

2. Naturaleza Jurídica del Sindicato.

a) Características sociológicas de la Sindicación.

Sabido es que el trabajo como justificación filosófica, social, económica y práctica de la existencia del hombre, nace con el propio hombre, desde el instante que éste desarrolla una actividad para satisfacer sus necesidades, tan conocido es este tópico que por la limitación de conocimientos, he de recurrir a nociones verdidas por verdaderos estudiosos del Derecho.

Para poder comprender e identificar formalmente el tema de la naturaleza y personalidad sindical, es necesario consultar aún en forma simple algunos conceptos sociológicos que se han vertido en la conceptualización del término -Clase Trabajadora-.

Clase: totalidad de personas que tienen una o más características comunes, es una unidad homogénea dentro de una población. La diferencia de clases son las características salientes y diferenciadoras de los diferentes estratos sociales, económicos y profesionales especialmente los que se refieren a su comportamiento social, maneras, normas de exclusión moral, respetabilidad, patrones de consumo, intereses y aptitudes. Esto es lo que hace diferente una clase de otra como los obreros son diferentes a los patrones.

La conciencia de clase, es el hecho de darse cuenta a la clase que se pertenece y percibir la diferencia que existe entre la propia situación de clases y la de algún otro individuo o individuos, en este caso sería el sector patronal.

La clase social es un estrato (varias unidades que forman un - todo llamado sociedad), de la sociedad compuesta de grupos de familias que ocupan una posición semejante, o sea que están a - un mismo nivel de prestigio y estimación social.

El capitalista personalmente, es el que detenta o posee los medios de producción (orgánicos; como materias primas, e inorgánicos; como las industrias o empresas manufactureras.).

El obrero o el empleado es la persona que únicamente tiene fuerza de trabajo físico o mental.

La clase de trabajadores o trabajadora, es el grupo manual de - la sociedad industrial o técnica que ocupa el rango más bajo - entre las diversas clases desde el punto de vista económico (estatatus la posición que se ocupa en la clase social a la que pertenece), y demás condiciones y que, por razón de sus comunes intereses y de los problemas que plantea su situación, tiende a - formar un grupo secundario. (1)

Lo expresado es con el objeto de presentar elementos comunes a lo que motiva la creación de la institución sindical y los fines de la misma.

Hay que indicar, que es un hecho cierto que el trabajo en todos los tiempos y en todos los sitios ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican.

Dicho fenómeno tuvo siempre como finalidad la solución a problemas comunes originados por el desarrollo del trabajo físico o mental. Si los problemas fueron diversos de época a época, - las respuestas de la asociación tuvieron que ser distintas en sus fines, estructura y procedimientos.

Reconocemos que no hay posibilidad de encontrar semejanzas, ni hacer paralelos entre las asociaciones de tiempos pasados y - las de la actualidad, en cuanto a su particularidad, pero no - así en su objetivo común y defensa de derechos y reivindicaciones derivados de un factor y causa común: el Trabajo.

Existen en la actualidad, modalidades muy concretas que hacen peculiar el fenómeno de sindicación contemporánea:

- 1- El principio capitalista -dinero, mercancía, consumo- dinero dota a las empresas de un sentido patrimonial ciento por ciento, de tal manera que el trabajo así contemplado por - el empresario y por la organización capitalista como mercancía que hay que adquirir al menor precio posible.
- 2- La ejecución del trabajo en común en grandes talleres y - fábricas, tiene el efecto de concentrar grandes masas de - trabajadores, que por dicha cualidad tienen una o varias - tareas comunes y sujetos a un régimen jurídico idéntico.
- 3- El maquinismo a causa de la tecnología, que supone una mejor capacitación del trabajador.

- 4- Las relaciones, cada día más estrechas entre las actividades económicas locales, regionales, nacional o internacional que produce un fenómeno de vinculación entre patronos y entre - trabajadores, no nada más de la localidad sino del país y - del mundo, que da motivo a la creación de Federaciones y Con - federaciones de las mismas asociaciones profesionales.
- 5- El desarrollo de la asociación profesional, en un ambiente - polémico y de oada crítica, revisión de los principios de la economía y del estado, negación de valores jurídicos y mora - les, culturales etc. decisión de implantar una nueva fórmula o estructura.

Esas modalidades o fenómenos determinan una posición de defensa de los trabajadores frente al capital. La sindicación, plantea - frente al principio patrimonial sostenido, que el trabajo debe - tener siempre un sentido humano y profundo respeto, por el que - lo desarrolla, el hombre como persona humana, y no como un obje - to más de producción como lo desea el Marxismo y las corrientes extremas, situaciones que no es correcta por la visión unilateral de esa posición.

De lo anterior expresado tenemos:

- La homogeneidad, cada día mayor de los trabajadores entre sí, - que permite un entendimiento fácil entre ellos.
- La propensión a sumar contingentes cada vez mayores, o sea el número, la cuantía, por sobre la profesión.
- La posición de futuro de transformación social y política apo - yada en las doctrinas económicas correctas o negativas, como - las que pregonan el Marxismo y en las cuales no estamos de acuer - do por que desconocen el valor del hombre como persona humana - so pretexto de lo social; que crea una dictadura que al fin es - tatuye una -clase privilegiada-, los obreros en el poder, con - los mismos vicios que los que hoy existen.

De estas tendencias del sindicalismo, la enunciada en primer tér - mine y que fué la inicial, arrancar de las clases patronales los derechos humanos elementales y hacer que el estado los sanciona - ra a través de leyes, reglamentos es el motivo principal de di - cha sindicación. (2)

Dentro de la asociación profesional o sindicación, tenemos las - siguientes características:

- 1- La actividad profesional del sindicato puede ser Interna, - cuando se produce en cajas de ahorro, seguros, etc.
- 2- Externa, cuando realiza un fenómeno de intermediación sin - ánimo de lucro o de transformación, cuando se producen ges - tiones que benefician a la totalidad de trabajaderes.
- 3- Lo anterior puede ser de dos formas, violenta o de gestión.

- 4- Función externa en cuanto al Estado, cuando el sindicato a través de comisiones de salarios de escalafón etc., de comisiones de patrones, juntas de C. y arbitraje, resuelven problemas del trabajo.

Con relación a los otros sindicatos cuando constituyen Federaciones, confederaciones, para ayuda mutua y general. Esta actividad profesional se hace o se lleva a cabo en función de los fines legales del mismo, que son la defensa y mejoramiento de los intereses comunes de los agremiados y de los integrantes de las entidades sociales que organizan los propios sindicatos. La realizan en nombre propio, pero trascienden sus efectos por razón de la naturaleza, a aquellos sujetos. Este fenómeno explica el efecto trascendente de ciertos actos del Sindicato. (3)

El derecho de Asociación de los Sindicatos y de las Federaciones es liberal en sus tres aspectos; para asociarse, para no hacerlo y para asociarse según los artículos 379, 381, 382, de la ley Federal vigente.

La organización sindical surge de la comunidad de intereses y de aspiraciones latentes en cada una de las clases sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción; el capital y el trabajador. La génesis de la asociación obrera se encuentra en la necesidad que esta clase tuvo de agruparse, para defender sus derechos -- frente a los empresarios, es uno de los fenómenos gregarios más espontáneos que registra la historia provocados por la concentración industrial, la que a su vez originó, como dice Gallart Falch el espíritu y conciencia de clase, y este espíritu, alentado -- unas veces al ataque y otras a la defensa, se encarna en las organizaciones profesionales; los sindicatos. (4)

Continuando con la teoría sindical, diremos que basa su contenido en el esfuerzo humano, llamado trabajo, por ello debo decir algo acerca del trabajo y que es "la energía humana gastada en la consecución de algún fin conscientemente reconocido". De manera específica, uno de los factores básicos del cual el otro factor indispensable es la tierra, a medida que se desarrolla la cultura han ido añadiéndose otros factores: El capital, La organización y La propiedad.

El elemento de la población que contribuye al propio mantenimiento de la sociedad, así todos los tiempos y culturas registran trabajadores que son basamento de las demás ciencias humanas, -- por ser los que aportan las substancias más elementales para sobrevivir, suministrando una combinación de energía física e inteligencia humana al proceso de producción. En la práctica se le distingue de los demás factores participantes por la relativa -- preminencia de la energía física si se compara con la capacidad intelectual o con las enseñanzas y adiestramiento especializado de ordinario también el término es sinónimo en la práctica de trabajo asalariado, es decir, de la actividad productiva pagada por otra persona. Es corriente dividir el trabajo en cualificado semi y calificado. (5)

b) Naturaleza Jurídica Sindical

Una vez, que hemos dado algunas características sociológicas de la sindicación, pasemos ahora a hablar de la personalidad y naturaleza jurídica sindical.

El concepto de persona en el Derecho.

El término persona en sentido general, se refiere al individuo - de la especie humana (1), sin embargo esa idea, poco nos sirve - para entender el contenido del concepto de la personalidad jurídica.

Entre los latinos el sentido originario de persona fué el de mas cara -iarna historionis-, que era una careta que cubría la faz del actor cuando recitaba en escena, este lenguaje escénico pronto se introdujo en la vida. Se aplicaba al actor a quien el drama representaba la parte de alguno, así como el que en la vida realiza alguna función. (2)

Con posterioridad, por desarrollo lingüístico, pasó la palabra - persona a denotar al hombre en cuanto reviste aquel status, o sea determinada calidad o situación concreta.

De esta manera, la palabra persona, termina por indicar independientemente al individuo humano y éste el significado que se hace más común y persiste hasta la fecha. Referido al hombre el vo cablo posee una significación moral y otra jurídica. Ahora bién la persona jurídica forma parte de los llamados "Conceptos jurídicos fundamentales", lo que significa que es uno de los elementos constantes y necesarios que intervienen en toda relación jurídica, esto significa que se encuentra en toda forma de conducta jurídica que se produce por la aplicación de la norma de derecho en casos concretos, incluyendo tanto la conducta jurídica - lícita (legal) ilícita (ilegal).

¿Qué debemos entender cuando hablamos de persona jurídica?.

Rojina Villegas dice: " por persona jurídica se entiende el ente capaz de derechos y obligaciones", es decir el sujeto puede ser susceptible de tener facultades y deberes de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo de dichas relaciones. (3)

La persona jurídica puede presentarse de dos diferentes maneras; la primera de ellas está constituida por el individuo como persona física, la segunda manera que presenta la persona de derecho es como conjunto de hombres integrantes de una organización, constituye una " persona " para el Derecho, toda vez que un ente - susceptible de derechos y obligaciones, con la salvedad de que es un ente ideal que contiene en su interior, no solamente a una persona física, sino a una colectividad " organizada " de seres humanos. A esta persona se le conoce por tanto, como persona colectiva o moral, y es ella a la que nos vamos a referir a continuación:

No es fácil tratar de explicar una realidad que no se puede palpar realmente, como es el caso de las entidades colectivas, -- existen sin embargo teorías que pretenden explicar esa realidad. Estimo pertinente que antes de señalar algunas de las teorías -- relacionadas con la explicación de la persona moral, debemos -- hacer énfasis en que es menester, para tratar de entender un fenómeno jurídico, tener presente una postura esencialmente jurídica y no alejarnos demasiado de este marco, como sucedería si adoptáramos una postura biológica (orgánica) o sociológica -- (espíritu colectivo), etc., como algunos autores lo pretenden. No obstante el derecho es a mi parecer una concurrencia de factores biológicos, ideológicos, sociológicos, políticos, económicos, etc., por lo mismo intentaremos analizar a la persona moral con enfoque inter-disciplinario.

En cuanto a las teorías que se refieren a la persona moral, contamos entre las más destacadas; las realistas que afirman que el concepto de sujeto de derecho no coincide con el hombre ni se encuentra referido exclusivamente a los seres dotados de voluntad. Por ello --afirman-- pueden existir múltiples sujetos de derecho diversos de las llamadas personas físicas. Tenemos como ejemplo de estas teorías, el organicismo en sus diferentes manifestaciones, la cual tiene como base la idea de que los entes colectivos son verdaderos organismos comparables al organismo humano individual.

La concepción de Claude Benard de que " organismo es un todo viviente formado por partes vivientes ", puede según ellos aplicarse al hombre aislado como a las personas colectivas. En esta corriente de interpretación, se da por preformada la persona moral, con independencia de la personificación o no personificación del Derecho.

Han existido algunos sociólogos que afirman, que en cada sociedad existe una alma o espíritu colectivo distinto de las almas individuales de los miembros del grupo, por eso al lado de las personas físicas, admiten la existencia de personas colectivas tan reales como las primeras.

El dato común de las teorías realistas es asegurar que la existencia de los entes colectivos se dá por sí y no solo como creación artificial del legislador, esto es, que existe aún sin el reconocimiento del legislador. (4)

Por su parte, las tesis de la ficción sobre la persona moral afirman que no es necesaria una realidad pre-existente para la constitución normativa de las personas de derecho pues tales personas son una ficción del legislador, creadas artificialmente.

En este sentido, el razonamiento de Savigny es muy ilustrativo él dice "persona es todo ente capaz de obligaciones o derechos; derechos solo pueden tenerlos los entes dotados de voluntad, -- por tanto, la subjetividad jurídica de las personas colectivas es el resultado de una ficción en sentido ideal, ya que tales entes carecen de albedrío".

La tesis de Savigny no tiene como punto de apoyo la supuesta existencia de un ente real, sino que trata de explicar la existencia de la persona moral en la configuración normativa.

Las tesis normativas pretenden explicar la personalidad moral fundamentándose en que " la persona del derecho es el término de imputación de contenidos normativos ", o sea que lo esencial es que haya condiciones normativamente establecidas y en el caso de la persona moral, que se encuentra configurada por requisitos normativos establecidos en sentido colectivo. Relacionando esta teoría con el presente ensayo, podríamos ejemplificarla de la siguiente manera: Las federaciones obreras lo son jurídicamente en cuanto cumplen los requisitos normativos del artículo 381, 382, 384, 385, de la Ley Federal del Trabajo, y su personalidad surge como consecuencia de lo normativo dispuesto, no por lo realmente existente fuera o al margen de los contenidos normativos.

Cuando la misma teoría establece que la persona jurídica "es un fin de imputación de contenidos normativos, entiendo que habla con sentido unificador de elementos imputativos en una última instancia que determinan la personalidad.

Podemos decir para terminar este aspecto, que la personalidad jurídica es una cualidad que el legislador reconoce en las cosas y en las organizaciones humanas que constituyen una sociedad en base a una disposición normativa, pero que existe formalmente como ente en cuanto a su conceptualización y reconocimiento que el Derecho les da. Pero es real en cuanto ordena y regula a seres reales, a individuos que se relacionan a través de un fin o motivo.

Para captar mejor la naturaleza jurídica de la sindicación como persona moral, debemos tenerla como un centro ideal de normas y facultades y deberes relacionados con la conducta de un conjunto de hombres que la integran y de esta idea debemos partir.

Las personas morales cualquiera que sea su clase, cuentan con los siguientes atributos:

- Capacidad
- Patrimonio
- Denominación o Razón Social
- Domicilio
- Nacionalidad

Los mismos le son siempre constantes y necesarios, es decir, nunca deja de tenerlos, forzosamente le acompañan como elementos formales. En lo que se refiere a los Sindicatos, obviamente son personas de este tipo, podría pensarse que en la práctica los hay, que funcionan sin tener de hecho un patrimonio, -- sin embargo, existirá siempre la capacidad legal del sindicato para adquirir independientemente de que por la magnitud de socios se dificulte obtenerlo.

Los sindicatos y las asociaciones profesionales, están configuradas como personas morales según la legislación mexicana, situación que se desprende de la naturaleza de la misma y de las cosas que trata de regular el Derecho. Con facultades y deberes determinados e integrados por conjuntos de seres humanos que poseen relaciones jurídicas profesionales en tal sentido, el Código Civil para el Distrito Federal, especifica en su artículo 25; Son personas morales:

- 1- La Nación, Estados y Municipios.
- 2- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.
- 3- Las Sociedades Civiles y Mercantiles.
- 4- Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.
- 5- Las sociedades, cooperativas y mutualistas.
- 6- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines científicos, artísticos, de recreo o cualquier fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la Ley.

Por su parte, la Constitución Federal señala en su artículo 123 apdo. A Fracc. XVI, lo siguiente " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..

La distinción fundamental que radica entre el sindicato y la asociación profesional, en sentido estricto, es de acuerdo a su naturaleza y fines que no están tan estrictamente regulados por la Ley como los sindicales, y la primera se asemeja a las asociaciones comunes civiles, cosa que el sindicato no por su estructuración y fines.

Con base en todo lo que se ha dicho hasta aquí, podemos deducir que la sindicación es en su naturaleza una persona moral, sui generis, con sus finalidades expresamente señaladas en la Ley del Trabajo y que goza de personalidad jurídica y capacidad jurídica para lograr sus objetivos y realizar los actos que haya menester.

Ahora bien, dicha persona moral pertenece ¿ al Derecho Público o al Privado?.

Al respecto nos dice el maestro Mario de la Cueva, "La división entre Derecho Público y Privado fué certante en el siglo XX por que no existieron sino dos entidades, el Estado y el Individuo- la ley Chapelier es una de sus mejores manifestaciones, pero los finales del siglo XIX y el siglo XX ofrecen un panorama diverso". Los hombres se han organizado fuera del Estado para defender sus intereses, porque no podían hacerlo aisladamente y es probable que permanezcan unidos para defenderse de un Estado cada vez más absorbente.

El derecho del trabajo organiza a los hombres como componentes de fuerzas económicas y las organizaciones son autónomas, aunque no necesariamente enemigas ante el estado.

La Asociación Profesional, nació para proteger a los trabajadores dotándolos de una fuerza que les permitirá reclamar sus demandas en circunstancias menos desventajosas. Por el principio de igualdad ante la Ley, ese mismo derecho de Asociación se otorgó a los patrones, quienes se han organizado para la defensa de sus derechos patrimoniales.

Nuestra asociación profesional es autónoma frente al Estado y por lo mismo no participa en el poder público de éste, sin embargo, ejerce un poder sobre los hombres, que se parece en muchos aspectos al Poder Público del Estado. Ahora bien la fuerza de nuestra asociación profesional es inexplicable por el Derecho Privado, según la vieja distinción entre Derecho Público y Privado, las fuentes de las obligaciones eran el contrato y la Ley, la asociación profesional, es un nuevo órgano productor de Derecho Objetivo y no puede ser, consecuentemente una persona de Derecho Privado, debido a la trascendencia de su función.

El Derecho del trabajo, es derecho constitucional de la sociedad y ha roto el marco del Derecho Público y del Derecho Privado. El maestro de la Cueva, al respecto agrega: "Que la naturaleza de la asociación profesional cambia según sean los sistemas políticos, hasta desaparecer en algunos países totalitarios". En otros países que no son totalitarios están sujetos a una reglamentación severa.

En los países donde se respeta la libertad del hombre y de los grupos sociales, participa de la naturaleza general del Derecho de Trabajo y en particular del derecho colectivo. Es en consecuencia una garantía social de los trabajadores. Existe a favor de los empresarios, pero primeramente lo fué para los obreros, pues su misión consistió en igualar las fuerzas sociales, el orden jurídico se extendió a los empresarios en virtud del principio de igualdad. (5)

3. La Formación y Legalización Sindical

En nuestro país el Derecho de asociación profesional, esto es - la sindicalización, se encuentra consagrada dentro de las garantías sociales a nivel constitucional, a partir del Congreso Constituyente de 1917, y así encontramos que hasta nuestros días la fracción XVI del artículo 123, apartado A, de nuestra Carta Magna dispone: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. " .

Este derecho o libertad como lo llama la actual Ley del Trabajo (6) fué recogido por las leyes del trabajo que rigieron en nuestra República después de 1917, ya que originariamente el párrafo inicial del artículo 123, otorgaba al Congreso de la Unión - así como a las legislaturas de los Estados, la facultad de expedir Leyes sobre el trabajo, con la única condición que no se contravinieran las bases constitucionales; surgen así en las Leyes de los Estados, disposiciones que confirmaron el derecho de asociación profesional. (7)

La Ley de Aguascalientes en su artículo 385, decía: " tanto los obreros como los patronos, tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, uniones, asociaciones profesionales, etc."

El artículo 193 de la Ley de Campeche, rezaba: " se entiende - por Uniones, Sindicatos, Cámaras de Trabajo, Federaciones y Confederaciones, para los efectos de esta Ley, el conjunto de trabajadores organizados exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses de los obreros en general."

La Ley del Estado de Durango, señalaba en su artículo I: " Esta Ley, reconoce el derecho que tienen los patronos y los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando Sindicatos, ligas obreras y toda clase de asociaciones similares."

En el Estado de Oaxaca, el precepto 93, de su Ley de Trabajo, indicaba: " los patronos y los obreros pueden coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y derechos. Los trabajadores están al servicio de uno o de varios patronos, se podrán constituir ligas de resistencia o en otras agrupaciones similares ". (8)

La actual Ley Federal de Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, señala en su artículo 357: Los trabajadores y los patronos tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Hemos visto someramente la evolución de nuestro derecho de asociación profesional, ahora bien ¿ cómo opera esa garantía social ?, ¿ cómo se ejercita formalmente tal libertad ?, en conclusión ¿ cómo se obtiene personalidad jurídica ?.

A efecto de iniciar su vida, el Sindicato debe constituirse lo que equivale a nacer como persona jurídica.

Los futuros socios o simpatizantes de un sindicato, por el solo hecho de concurrir a la asamblea constitutiva, tienen derechos hasta revestir posteriormente la calidad de asociados. Los elementos constitutivos de la sindicación, son para la doctrina los siguientes:

- a) Asociados b) Aportación común de actividades o de esfuerzos
- c) Permanencia d) Ausencia de lucro personal.

El acto constitutivo de la organización, presupone un acuerdo multilateral de voluntades, cuyo objeto es lograr colectivamente reivindicaciones sociales, consolidando la agrupación --consecuentemente, se puede afirmar que la formación de los -- Sindicatos tiene su origen en la acción directa de los trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo vigente que actualmente rige, fija en el artículo 364, el número mínimo de integrantes para constituir un sindicato, este número es de veinte para el caso de sindicatos de trabajadores, debiendo además, estar en servicio activo, y de tres miembros mínimo, cuando se trate de " Sindicatos de Patrones ".

La primera asamblea que realiza para la formación del sindicato, una vez que se cuenta con el número necesario de trabajadores que pretenden asociarse, se conoce como asamblea constitutiva y es aquí donde nace el sindicato y no como muchos autores señalan, en el momento de que es reconocido por el Estado. Considero que esta posición acusa desconocimiento de nuestro derecho social, reflejado en la Ley Laboral, toda vez que como apuntamos, el constituir sindicatos no es otra cosa que el ejercicio de una garantía social consignada en la constitución de la República y por ende, no es menester para que quede constituido un sindicato el reconocimiento del Estado, sin embargo, estime que el registro ante el Estado, debe efectuarse con el fin de que la organización obtenga la personalidad jurídica de derecho público, cualidad que solo puede obtenerse a través del reconocimiento formal que le da el derecho positivo. (9)

Es evidente que jurídicamente en sentido lato, el derecho de sindicación es un derecho natural y que proviene de la misma naturaleza racional de las cosas, consecuencia del hombre como persona e individuo de una sociedad, necesita los medios e instrumentos que le permitan desarrollar su personalidad armónicamente como ser que trasciende las fronteras de la materialidad y del tiempo.

En definitiva, creo que el sindicato nace independientemente de que se le otorgue o niegue por el Estado el reconocimiento, pues el acto consensual en que nace es independiente de la voluntad en sí, del órgano estatal. Pero ello no significa que con ello el hombre se agrupe en forma anárquica y violenta para fines que en sí mismos podrían ser negativos para la sociedad o sistema donde se verifiquen.

El artículo 365 : " Los sindicatos deben registrarse en la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje -- en los de competencia local ".

Son organizaciones de competencia federal, las Federaciones, las Confederaciones, los Sindicatos Nacionales de Industria y los Sindicatos cuando sus agremiados se encuentren trabajando en alguna de las empresas que señala la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, en los demás casos, serán de competencia local y deberán tramitar su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Por disposición legal, para obtener registro sindical, deberán presentarse a la autoridad que corresponda: 2 copias del acta de asamblea constitutiva, 2 "padrones" con número, nombres y domicilios de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en los que laboren, 2 copias autorizadas de los Estatutos y 2 copias del acta de asamblea en que se hubiere elegido la directiva. Toda esta documentación se anexa al curso de solicitud de registro, misma que deberá otorgar la autoridad, salvo que :

- 1- El sindicato no tenga como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.
- 2- Cuando el actuario o Inspector del Trabajo, certifique que el sindicato no cuenta con un mínimo de veinte trabajadores en su seno.
- 3- Cuando no se exhiba la documentación que se señala anteriormente. (10)

Nuestra Ley es limitativa en cuanto a la facultado del Estado para negar o reconocer el registro sindical, no obstante es práctica de nuestras autoridades laborales, negar sin facultades legales el registro sindical cuando la documentación exhibida contiene algunos errores u omisiones, caso en el cual la autoridad, solo podrá prevenir a los interesados para que aclaren corrijan o modifiquen las anomalías, pues de lo contrario atentan contra la autonomía y personalidad moral de las asociaciones profesionales.

4.- Finalidades del Sindicato

a) Inmediatas

Las finalidades del sindicato son todos los objetivos que se trazan en el momento en que nace esta forma preponderantemente la finalidad económica en beneficio de sus agremiados a través de las diversas prestaciones que la institución sindical obtenga. La definición de sindicato que trae la Ley Federal del Trabajo, dice que se constituye un sindicato para estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, ya sea de trabajadores o patrones. (1)

Como en este caso lo que nos interesa es el obrero, lógicamente los sindicatos de trabajadores tienen intereses y finalidades opuestas a la del sector patronal. En el comentario anexo al artículo 356 de la Ley que hacen los maestros, Trueba Uribe, dice: " el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apdo. A, del artículo 123 Constitucional, pero la asociación profesional de trabajadores y patronos persigue distintos objetivos, las asociación profesional de trabajadores es un derecho social que tiene por objeto mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista (respetuosamente no estamos de acuerdo con esta visión antagónica del Maestro Trueba), en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales.

Este tipo de finalidades protegen la evaluación constante de los salarios, buscan mejores prestaciones económicas y en especial en cada revisión de contrato colectivo, evitar que los patronos despidan a los miembros de sindicato, que cumplan los contratos colectivos de trabajo y no violen sus cláusulas. El patrón se apega a los reglamentos interiores de trabajo pactados, busca la solución de los conflictos de trabajo ya sean colectivos e individuales, siempre buscando el mayor beneficio.

" El movimiento sindical tiene como una tarea obligatoria fundamental, intensificar sus tareas para formar sus cuadros de dirigentes competentes y éstos como una de sus responsabilidades primeras, el estudio constante ".

Fallas de orden individual pueden reflejarse negativamente y de hecho se han reflejado en el movimiento sindical. El dirigente obrero deshonesto, hace tanto más daño a los sindicatos que los patronos injustos. El dirigente sindical sin fe y carente de sinceridad en la lucha por la superación del hombre es estéril.
(2)

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, es algo a lo cual manifestamos que nadie puede oponerse y se entiende no solo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros por ese medio conocerán y conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos. (3)

Pensando en la idea de L. Duguit, sobre la función social, los organismos sindicales, desempeñan una función social y el Estado con su legislación debe velar porque sea desempeñada satisfactoriamente esa función.

Para dar un ejemplo de las finalidades inmediatas del Sindicato vamos a recurrir a las más comunes que se encuentran en sus declaraciones del principio del capítulo respectivo de objetivos.

- 1- Luchar por el respeto a los derechos fundamentales de la clase trabajadora, consignados en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal de Trabajo. (4)
- 2- Defender los derechos y conquistas de los trabajadores agrupados en este sindicato.
- 3- Pugnar por la unificación de todos los trabajadores que prestan sus servicios para las empresas contratantes y de la clase trabajadora en general.
- 4- Pugnar por la superación técnica, profesional, moral, económica y laboral del trabajador de la Industria sea cualquiera su ramo.
- 5- Participar en la planeación y desarrollo de la Industria.
- 6- Hacer efectiva su participación en organizaciones nacionales o extranjeras.
- 7- La no intervención del sindicato como organismo político, en las luchas electorales para designar funcionarios públicos.

Posteriormente después de la denominación, domicilio y objeto del sindicato, se consigna la norma de defensa de intereses y derechos de los agremiados, velar por el mejoramiento moral, económico etc. la obtención de salarios, jornadas de trabajo, establecimiento de sistemas escalafonarios que garanticen el ascenso de los agremiados, el establecimiento de servicios de seguridad social, jubilatorios etc..

Todo lo dicho establece las funciones inmediatas de la institución sindical que serán modificadas según la particularidad sindical y naturaleza del trabajo.

b) Finalidades Remotas

La finalidad remota, es en el artículo 123 de la Constitución de 1917, la creación de un nuevo derecho social a través de instituciones sindicales que hagan sentir las verdaderas necesidades y la mejor forma de solucionarlas con sentido de justicia, a través del mejoramiento gradual de las condiciones laborales.

5.- Instituciones del Derecho del Trabajo y Elementos de Defensa Sindical

De las consideraciones expuestas, tenemos que los dos Instrumentos Instituciones jurídicas con que cuenta el Sindicato para el cumplimiento de sus fines remotos e inmediatos son:

- 1- El contrato colectivo
- 2- La solicitud organizada a través de la Huelga, de los cuales haré una breve referencia.

A propósito del contrato colectivo, se afirma en la Enciclopedia Jurídica Omeba, se ha señalado por la doctrina la enorme fuerza sugestiva de la denominación, la que, a pesar de los renovados intentos de cambiarla por la que se supone más adecuada a la realidad jurídica-social, se impuso inegablemente de una manera definitiva como expresión que resume la tendencia moderna a dejar que sean los sindicatos legalmente reconocidos quienes determinen las condiciones generales y mínimas del trabajo a las que deben someterse los trabajadores y los patrones al celebrar sus contratos singulares. (1)

El contrato colectivo de trabajo puede ser considerado como producto del desarrollo de la concepción social del Derecho.

En la época individualista y liberal resultaba imposible concebir a esta Institución, más aún si se toma en cuenta que alrededor de la doctrina de la autonomía de la voluntad, giraba el famoso principio de dejar hacer, dejar pasar, por lo que los contratos de trabajo únicamente eran celebrados desde el punto de vista individual, además de que fué necesario superar en un estado posterior de la historia la prohibición de asociación de los sujetos del derecho del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo cuenta entre sus instituciones más importantes precisamente, al contrato colectivo de trabajo que puede definirse en derecho mexicano, diciendo que es "al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Desde luego debemos observar que uno de los presupuestos indispensables para la existencia del contrato colectivo de trabajo es precisamente que una de las partes que lo celebre sea un sindicato obrero. Por esto es precisamente que se considera a esta figura jurídica como parte integrante del derecho colectivo del trabajo puesto que en forma invariable requiera la existencia de un grupo de trabajadores integrando una asociación sindical.

El contrato colectivo del trabajo representa una institución al servicio de la clase trabajadora, toda vez que es el medio de establecer condiciones de trabajo decoroso y digno que difícilmente podría alcanzar un trabajador aislado en un contrato individual de trabajo.

Mucho se ha escrito sobre este particular y su estudio permanente resulta de mucho interés, por el variado contenido jurídico que presenta. Sin embargo, para los efectos del presente tema, nos interesa dejar establecida la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, en cuanto a un acuerdo de voluntades entre el sector patronal y el laboral, para fijar las condiciones de la prestación de los servicios de un grupo de trabajadores.

Por ello mismo es que el contrato colectivo de trabajo es una de las instituciones básicas, una de las figuras jurídicas esenciales, uno de los pilares indispensables del derecho del trabajo.

Cabe agregar que en derecho colectivo del trabajo, se reconoce la existencia de un tipo especial de contrato colectivo, que es el contrato-ley y que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos e idem patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarada obligatoria en una o varias entidades federativas, o en una o varias zonas económicas que abarquen una o más Entidades, o en todo el territorio nacional.

Los contratos-ley, se pueden celebrar a nivel local o federal.- Esta figura jurídica contrato-ley, constituye un avance indiscutible en derecho del trabajo, en virtud de que permite dar generalidad y difusión a los logros y beneficios obtenidos para la clase trabajadora integrante de una misma rama de la industria.

A fin de corroborar y fortalecer las ideas anteriores, recurriremos al pensamiento que al respecto sostiene el maestro de la Cueva: "el contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo". Su origen se encuentra en el siglo XIX, y en principios del siglo XX. En un principio los rechazaron los empresarios y algunos maestros de Derecho Civil lo negaron en su validez. (2)

Al estudiar la vida de la asociación profesional, dijimos que su actividad se mueve en dos planos, de acción inmediata el primero y de naturaleza jurídica, en tanto el segundo es una acción de futuro y de carácter político. La finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento de las condiciones existenciales de los trabajadores, pues bien este propósito lo alcanzan la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo, en el contrato colectivo y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es un finalidad en sí misma, sino un método de presión sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas justas de sus trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es además un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo. Desde luego significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, el liberalismo del derecho civil, permitió al patrono fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario y el derecho creó en los contratos colectivos, tuvo un origen democrático, en razón de igualdad.

Por otra parte el contrato colectivo de trabajo sustituyó al - contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio que la ley es igual para todos, durante la vigencia del contrato individual de trabajo, - la voluntad del patrón podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo, el contrato colectivo procuró la igualdad, e sea abolió la preferencia indebida pero había que distinguir desde ahora entre la igualdad y estandarización. El contrato colectivo afirma el principio de que los hombres son iguales. A trabajo igual, salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario. Solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia, - cuya idea es el respeto a la persona humana.(3)

Las ventajas que proporciona el contrato-ley a los trabajadores, es mejor condición de desarrollo laboral. A los patrones - seguridad y tranquilidad y evita el contrato-ley la concurrencia desleal con los patrones.

La función del contrato colectivo de trabajo es triple; Es fuente de derecho, con plena validez y obligatoriedad. Por otra parte, sirve el contrato colectivo para concretizar los mandatos del derecho del trabajo, las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el mismo contrato. Finalmente tiene el contrato colectivo como misión la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Puede ser modificada en su contenido por las partes en un plazo determinado. (4)

La Huelga

Conforme a la Ley Federal de Trabajo vigente, huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El propio ordenamiento legal conceptúa a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores e de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Así mismo el propio cuerpo legal considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes.

De las ideas apuntadas se desprende que el derecho de huelga es una facultad que la ley concede al grupo de trabajadores, es decir, un derecho de grupo y por lo mismo una institución del derecho colectivo de trabajo, que persigue fundamentalmente:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y su revisión.
- Obtener de los patrones el contrato-ley o su revisión.
- Exigir el cumplimiento del contrato-ley o del colectivo.
- Exigir el cumplimiento legal sobre participación de utilidades y apoyar a la Huelga que tenga uno de los fines señalados.

El derecho de huelga deberá ser ejercitado por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. De la Cueva dice: " El Derecho de Huelga es un derecho colectivo pero pertenece originariamente a los trabajadores ". La Ley y la Constitución hicieron de la huelga un derecho positivo de las mayorías obreras y consiste en la facultad legal de suspender totalmente las labores en la empresa, imponiendo su voluntad a las minorías y al patrón.

En ese sentido la Huelga es derecho de las mayorías para defensa de intereses comunes. En consecuencia, el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores de la empresa afectada.

(5)

En síntesis de lo expuesto y para efectos del tema que nos ocupa diremos que el derecho de Huelga, por ser una facultad legal de un grupo de trabajadores, es una institución del derecho colectivo del trabajo para defensa común y equilibrio entre el capital y los obreros.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S .

TEMA III No.-1

- 1.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Guillermo Cabanellas, citado por el Mtro. de la Cueva-Derecho Sindical y Corporativo, Edit, E.A. Argentina, 1959 pags. 383-384.
- 2.- López Rosado Felipe, El Hombre y la Economía, - Edit, Porrúa Méx., 1959 pags. 109-110.
- 3.- Ibidem Cabanellas, cit. por el Mtro. de la Cueva opus cit.
- 4.- Ibidem Cabanellas, Opus Cit. 385 y sigs.
- 5.- Ibidem Opus Cit, López Rosado, pags. 111 y sigs.

TEMA III No.-2 inciso (a).

- 1.- Henry Pratt Fairchild, Edit. Diccionario de Sociología, Edic. 4a, FCE. Méx. 1971 pags. 42, 44 175.
- 2.- J. Jesús Castorena Lic., La Asociación Profesional. pags. 33, 34, 47, 48, Revista Mexicana del Trabajo, Marzo 1968.
- 3.- Ibidem J. Jesús Castorena, Opus Cit.
- 4.- Cepeda Villareal Rodolfo, Apuntes-2o. Curso Der. del Trabajo UNAM.
- 5.- Ibidem Henry Pratt, Opus Cit. 298, 299 pags.

TEMA III No. 2 inciso (b y

TEMA III No. 3.

- 1.- Diccionario Enciclopédico Quillet-T-VII, Edit. Aristides Quillet, Argentina 1960.
- 2.- Eduardo García Maynez, Méx. Edit. Porrúa, Intr. al Estudio del Derecho 1969. pags 273-274.
- 3.- Rafael Rojina Villegas, Compendio de Derecho - Civil. Vol-I, Edit. Porrúa Méx. 1968 pag 75.
- 4.- Juan Manuel Terán Mata, Ffia. del Derecho, Edit Porrúa Méx. 1971, pags 91-92.

- 5.- De la Cueva Mario, Opus Cit. pags 385 y sigs.
- 6.- Véase Ley Federal del Trabajo Vigente art. 354-355.
- 7.- Appud Leonardo Graham, Los Sindicatos en México, Méx. 1969 pags 231 y 298.
- 8.- Ibidem Appud leonardo, Opus Cit.
- 9.- Ibidem Cepeda Villarreal, Apuntes de Cátedra UNAM.
- 10.- Véase Ley Federal del Trabajo art. 365.

TEMA III No. 4.

- 1.- Victor Alba, Historia del Movimiento Obrero en América-Latina pags 479, Edit. Libreros Mexicanos 1964 Méx.
- 2.- Ibidem Victor Alba, Opus Cit, pag. 480 y sigs.
- 3.- Ibidem Euquerio Guerrero, Opus Cit, pag 110 sigs.
- 4.- Cepeda Villarreal, Opus Cit.

TEMA III No. 5.

- 1.- Enciclopedia Jurídica Omeba, T-III, Edit. Bibliografica Argentina, B.A., pag 194.
- 2.- De la Cueva Mario, Opus Cit, pag 465.
- 3.- Ibidem, Opus Cit, pag. 466.
- 4.- Ibidem, De la Cueva, pag 469, Opus Cit.
- 5.- Ibidem, De la Cueva, pag 796, Opus Cit.

CAPITULO IV

LA REGULACION DE LA ESTRUCTURA SINDICAL EN

EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

(Breve comentario)

LA REGULACION DE LA ESTRUCTURA SINDICAL EN EL DERECHO MEXICANO

(BREVE COMENTARIO)

En capítulo anterior, expusimos someramente el como de la formación sindical en nuestro Derecho Mexicano, su naturaleza, su formación y legislación, así como sus fines. En el presente vamos a referirnos a determinados aspectos de la regulación sindical en nuestro derecho, que nos van a permitir distinguir el motivo y razón de esta regulación en la realidad sindical mexicana, estos puntos son:

- 1- La naturaleza sindical como persona moral.
- 2- Las cláusulas de Exclusión y de separación.

Aspectos que creemos vitales para cerrar el presente y modesto trabajo sobre la regulación sindical en nuestro derecho positivo mexicano. El número 1, no es repetitivo del inciso 2 b, más bien pretende ser reiterativo en una cualidad que es esencial a la sindicación como es la personalidad moral de ésta. Desarrollemos nuestro número 1. La actual Ley Federal del Trabajo vigente expresa:

Artículo 374 " Los sindicatos legalmente constituídos son personas morales y tienen capacidad para :

- 1- Adquirir bienes muebles
- 2- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.
- 3- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes "

De lo anterior se desprende la importancia que la Institución Sindical tiene para el desarrollo de sus fines y lo más importante es que este reconocimiento, como persona moral que puede realizar fines, es debido a su autonomía que se deriva precisamente de esa personalidad moral y es la que la hace ser a la asociación profesional distinta de otros entes. Y que tienen también su fundamento en los artículos 26 y 27 del Código Civil vigente.

Recalcando ese aspecto de autonomía, están los artículo 27 y 28 civiles que a la letra dice: Artículo 27 " las personas morales obran y se obligan por medio de los organos que las representan sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos.

Artículo 28 " las personas morales se regirán por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos "

En el sentido transcrito por los preceptos indicados tenemos - que el sindicato o asociación profesional en México, es un ente de Derecho Público, en cuanto es reconocido por el Estado, - pero al mismo tiempo no es organo del Estado por estar dotado de personalidad para realizar sus fines de acuerdo a los artículos citados y su constitución original, es de Derecho Público porque está regulado por una Ley que tiene aplicabilidad general dentro del ámbito positivo mexicano.

También en cierto sentido la asociación profesional o Sindicato a través de su actividad, coadyuva al bien común de la sociedad y ofrece los siguientes matices en sentido general:

- 1- Se limita a la idea de salvaguardia, de defensa de los intereses o derechos de un determinado grupo, que son comunes por la comunidad de profesión o de vida. (Artículo - 356 Ley Federal del Trabajo).
- 2- Puede tener un campo más amplio, no solo de regulación corporativa de una actividad profesional específica, sino se pueden crear también a través de estas corporaciones, actividades o instituciones benéficas o docentes.
- 3- Cabe también que ambas características se reúnan agrupando a los que actúan en una misma profesión para constituir un organo que sea eficaz auxiliar de la acción administrativa en ciertos fines, en la promoción de ciertos intereses generales por ejemplo; ante las cámaras de comercio para no encarecer los productos básicos a través de planes concretos de economía popular, etc..

No hay que olvidar que no estamos confundiendo las características que se dan entre los organismos propiamente públicos y - los privados, -si hemos dicho que el sindicato es un ente de Derecho Público es en cuanto a su regulación- porque la norma que lo regula es de orden público y de observancia general como lo es por naturaleza la Ley Federal del Trabajo vigente.(1)

Para precisar más lo antes expresado, más recordar las características que se dan entre los entes público y privados. La diferencia que se da entre Derecho Público en relación a una corporación de esta naturaleza y una privada es:

- a) El interés general que domina su iniciación.
- b) Las normas de Derecho Público que presiden su constitución
- c) Su funcionamiento fiscalizado para garantía del fin o fines que se aspira realizar.
- d) La capacidad jurídica que se les otorga o la naturaleza de sus recursos.

Lo más importante en la existencia de una corporación de Derecho público, es el acto de autoridad (legal o reglamentario) por el cual es creada dicha corporación o institución pública. Además las disposiciones administrativas que precisan su campo de actividad y determinan cuales son sus organos fundamentales y la forma de fiscalización y regularidad de funcionamiento.

En la asociación profesional no existe el acto de autoridad - (legal o administrativo) propiamente, si bien es cierto que la Ley reconoce a los sindicatos una personalidad, es no por--- que ésta tenga su origen en un acto de autoridad, sino es un acto de un grupo de varios individuos que después de haberse - constituido como tal y cumpliendo determinadas disposiciones - formales de la Ley solicitan el reconocimiento y registro respectivo para estar conforme a la norma general que regula esa actividad.

Ahora bien sabemos que toda personalidad jurídica es en cuanto tal hechura del ordenamiento jurídico. Es creada por éste. ¿ Qué es en definitiva la personalidad jurídica ? Según - Hauriou, la personalidad jurídica es una máscara (persona) - puesta sobre la personalidad moral, cuya principal utilidad es fijar en una cierta actitud la fisonomía moral del hombre que en realidad es demasiado móvil, fluctuante y diversa para servir de sujeto a derechos subjetivos esencialmente estables, es si se quiere una estilización de la personalidad moral, en la cual hay como en toda obra de arte, algo de artificial. Otra - cosa es el derecho o pretensión ética que toda persona moral - tiene a ser estilizada de este modo en persona jurídica, tanto la persona moral institución social, como la persona moral individuo humano.

Otra cosa es también que el problema de la persona moral individual o social, de la personalidad ética, o sea más importante que el de la personalidad jurídica. Otra cosa por último - que la separación del estudio ético y del estudio jurídico de la persona tenga validez conceptual, pero no real y que incluso el concepto jurídico de la persona tenga por sí mismo alcance político. Pero de pronto hemos de atenernos a la consideración jurídica de la persona.

Ser persona en sentido jurídico no es sino la cualidad de ser el centro de imputación de determinados hechos calificados por las normas jurídicas como facultades o deberes, convirtiendo al titular de los mismos en sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. El ser de una persona ética individual o de una colectividad humana tiene esta determinante del " estar en relaciones jurídicas ", con otros sujetos de Derecho.

Se objeta a esto que la personalidad jurídica se posee independientemente de su reconocimiento por el estado, por ejemplo, - por el hecho de ser persona humana o de existir, una realidad socialmente activa y eficaz, pero esto es un error, pues una - cosa es la pretensión ética a la personalidad jurídica que todo sujeto humano puede alegar, por el hecho de serlo y otra el hecho de tenerla efectivamente.

¿ Qué duda cabe que el esclavo carecía de personalidad jurídica? Los jurisconsultos romanos reconocían que esa negación estaba en pugna con el Derecho natural, pero el esclavo no era de hecho en la realidad jurídica, centro de imputación de derechos ni de deberes jurídicos, no era sujeto de relaciones jurídicas, su personalidad humana carecía de esa determinante del " estar en relaciones jurídicas ".

El individuo puro y simplemente, no es el sujeto de relaciones jurídicas. El individuo no es sino el substratum físico biológico, con que el Derecho se encuentra para montar su sistema de relaciones sociales que el Derecho regula. " La persona no lo es en cuanto rubia o morena ", sino es cuanto portadora de tales o cuales relaciones sociales reguladas. No se es persona sino en cuanto se es otro, es decir, uno frente a los otros posibles, acreedor o deudor respecto de otros, titular de posiciones que no son las de los otros. La personalidad pues, no se determina desde dentro, por ser agregado de células, sino desde fuera por ser portador de relaciones. (2)

En el sentido manifestado se debe entender la importancia que tiene la asociación profesional como persona moral y como ente de relaciones jurídicas dentro del ámbito social. Resumiendo con el Maestro Legaz y Lacambra decimos: (3) " Los sindicatos nacionales nos dice, en efecto Legaz no pueden ser, no son órganos del Estado sino corporaciones de Derecho Público dotadas de personalidad jurídica. Esto no es una concesión graciosa sino una exigencia de la naturaleza de las cosas, un derecho natural o como decía Pío XI, un " derecho propio ", que correspondería a las corporaciones.

Es que los sindicatos son grupos intermedios sociales entre el individuo y el Estado, y son grupos naturales, porque su razón de ser es algo tan íntimamente unido a la persona humana como es el trabajo e interesa que en su constitución, estructura y funcionamiento respondan a esa condición radical que por otra parte contribuye a atenuar la irremediable masificación del individuo en la moderna sociedad de masas y por otra aporta una dimensión positiva a la estructura representativa del Estado. Es así también un elemento de pluralismo jurídico en lo que se refiere al sistema de fuentes del Derecho, pues un ente colectivo dotado de personalidad jurídica es un factor de creación de Derecho que va le por su radiación en la realidad social respectiva y no por pura concesión del legislador omnipotente ".

Con lo transcrito del Maestro Legaz, cerramos este primer punto del último capítulo o tema de nuestra modesta tesis.

2- Las cláusulas de Exclusión y Separación en nuestro Derecho Positivo Mexicano. (4)

La sindicación en México, es un derecho y no un deber, la libertad de asociación profesional está asegurada en la Constitución, frente al Estado, ante el empresario y frente a la asociación profesional. Nadie puede ser jurídicamente obligado a ingresar, a no formar parte o a permanecer en la asociación profesional. Todo acto de amenaza, violencia etc., para forzar la voluntad de los trabajadores está prohibido y puede dar origen a una acción penal. Pero existe un segundo procedimiento más económico, más inteligente y eficaz, para obligar a los trabajadores a que ingresen y permanezcan en los sindicatos; Son pactos incluidos en los contratos colectivos de trabajo que cierran todo ingreso a los trabajadores libres o que obligan a los empresarios a separar a los trabajadores que dimitan o sean expulsados de las asociaciones profesionales o que imponen a los patrones el deber de otorgar preferencias mejores salariales, derechos de ascenso, vacaciones pagadas, etc., a los trabajadores sindicados, o son cláusulas de los estatutos de la asociación profesional que fijan sanciones para los obreros que se retiren del grupo.

Estos procedimientos son más inteligentes y eficaces, desde luego, porque no son criticables a la luz del derecho penal, consignar estos pactos en los contratos colectivos o en los estatutos de los sindicatos no es - y creemos no podría - considerarse un delito.

Pero se discute la legitimidad de estas cláusulas, pues se afirma que tienen como finalidad restringir la libertad de asociación que garantiza el artículo 123 Constitucional, son una maniobra de los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho consignado en la Constitución. La Ley Federal del Trabajo, declaró contradictoriamente con las libertades positiva y negativa de asociación profesional, cualquier cláusula de los estatutos de un sindicato que tuviera como fin la restricción de esas libertades.

El artículo 354, 357, ratificaron los distintos aspectos de la libertad de asociación profesional y el artículo 358 estableció la prohibición de la que hablamos:

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

A pesar de que en el primer párrafo de este artículo se precisa: " A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el ", y de lo dispuesto en el párrafo segundo del citado artículo de la Ley Mexicana, sin embargo admite la legitimidad de las cláusulas de los contratos colectivos que cierran las puertas de las empresas a quienes no sean sindicados, o que decretan la separación del trabajo de quien dimite o es expulsado de la asociación profesional o que otorgan preferencias a trabajadores sindicados.

Estos pactos incluidos en los contratos colectivos, se conocen en el Derecho Mexicano con el nombre de " Cláusulas de Exclusión o Consolidación y de Preferencia o Privilegio Sindical ". Entre otros varios problemas, tendremos que preguntar si estas cláusulas no contradicen el espíritu de la Fracción XVI, de nuestro artículo 123 y XXII del mismo.

Terminología.

La terminología mexicana usa las dos frases " cláusulas de exclusión y cláusulas de consolidación sindical ". La primera de las denominaciones se apoya en los efectos de estas cláusulas que consisten en excluir del trabajo a quienes no están sindicados. La segunda denominación hace referencia a las finalidades de las cláusulas que son, fortalecer a las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a que ingresen en ellas, su fin último, sirve a la consolidación de los sindicatos.

Se ha generalizado bastante en la doctrina y en la jurisprudencia de los países de habla española, el rótulo de cláusulas de exclusión. Pero en otros Derechos esta institución recibe nombres diversos, a veces en Francia el de " clause de emploi exclusif de syndiqués ", en Estados Unidos el sistema se denomina " closed shop ", en Alemania " cláusulas generales de organización ".

En la doctrina mexicana, Mario de la Cueva distingue con base en la legislación respectiva, entre cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión por separación, utilizando la denominación genérica de cláusula de exclusión, Baltazar Cavazos Flores, emplea las designaciones distintivas de Cláusula de admisión o ingreso, y de cláusula de exclusión porque a su juicio tratándose de la cláusula de exclusión y de ingreso y de la separación, gramaticalmente, la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia en virtud de que no se puede excluir o ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.

Por nuestra parte, emplearemos la fórmula genérica de cláusula de exclusión, y para referirnos a las dos modalidades que adopta en la legislación mexicana, nos parecen preferibles las expresiones de cláusula de exclusión de ingreso y cláusula de exclusión para despido. Se nos presenta como gramaticalmente equívoca la frase cláusula de exclusión de ingreso, por unir con la preposición "de", dos términos opuestos (exclusión, ingreso). Y hablar de cláusula de admisión o ingreso (La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 154, se refiere a la " cláusula de admisión "), o simplemente de cláusula de exclusión para la que tiene efecto el despido puede suscitar, en los dos casos innegable ambigüedad, puesto que tomadas desprevenidamente esas expresiones, llevan a pensar en algo tan lejano a las instituciones que designan.

Lo más característico de éstas, consiste en que por efecto de la cláusula respectiva, se excluye a un trabajador del empleo (ya por obtenerlo, ya por mantenerlo), por encontrarse ese trabajador excluido del sindicato (hay dos exclusiones del -- sindicato y el del empleo), lo que explica tanto la designación genérica (cláusula de exclusión), como las específicas (cláusula de exclusión para ingreso como para despido), que hemos indicado.

Ni la doctrina jurídica, ni las Leyes usan uniformemente las denominaciones de los institutos jurídicos a que se hacen referencia a lo expresado. Existen también cláusulas de preferencia sindical o privilegio sindical, artículo 395, de la Ley Federal de Trabajo, que no las indicamos por no ser el tema central de nuestro modesto -- comentario.

Para mejor comprender la problemática de estas cláusulas vamos a distinguir el derecho genérico de asociación, frente al derecho de organizar sindicatos, y en ese sentido preferimos hablar de derecho de sindicalización, en vez de usar la frase de derecho de asociación profesional. (5) Distinguimos también ese derecho de fundar u organizar sindicatos, de la libertad que tiene el trabajador de afiliarse a -- ellos o para renunciar, a un organismo obrero.

Muchas veces las palabras, derecho y libertad se emplean como sinónimos, si bien la expresión "derechos", comprende también aquellos que consisten en "libertades", más aquí nos inclinamos por referirnos a la libertad de afiliación sindical como -- una potestad personal del individuo, que decide afiliarse o no o renunciar a un sindicato, en tanto la locución "derecho de sindicalización", concierne a la facultad generalmente se considera adscrita al individuo, para unirse a otros activamente con el objeto de fundar un sindicato. Este derecho se ejerce -- como una facultad activa, de aquella libertad, se goza incluso pasivamente.

El derecho de asociación corresponde a los habitantes de un -- país legalmente capaces, es un derecho de garantía individual. El derecho de sindicalización, solo se reconoce a trabajadores y patrones y a veces a profesionales, es decir, a categorías -- económicas. La mayoría de edad, que está en la base del ejercicio del derecho de asociación, no se requiere en el derecho de sindicalización, porque un menor que sea trabajador (desde los 14 años), puede pertenecer a un sindicato lo que reconoce el artículo 362, de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho de asociación, comprende los más diversos fines, solo exige que el fin sea lícito, puede ser cultural, deportivo, científico, artístico, etc.. Los fines del sindicato son limitados, concierne casi a la actividad profesional y solo por -- extensión se admiten fines conexos como los de educación de -- fomento cooperativo, etc..

El Derecho de Asociación, está regido por el Derecho común y - el Derecho de sindicalización es un instituto del Derecho del Trabajo reglamentado específica y peculiarmente, he aquí la - distinción, uno es totalmente genérico como Derecho a los indi- viduos miembros de una sociedad en sentido objetivo y el segun- do concretiza una actividad de esos mismos miembros sociales - pero en relación a actividad, que por su naturaleza precisa de una regulación expreso como son las relaciones laborales y - demás instituciones.

Ya que el ejercicio del derecho de sindicalización constituye un acto colectivo, del grupo que da origen al organismo, es un acto constitutivo. Por su lado, la libertad de afiliación sindical se concreta en una conducta individual, en una potestad jurídica para cuya producción no se requiere directamente la - unión con otros individuos, sino la decisión personal negativa o positiva, derecho subjetivo para adherirse o no a dicho grupo sindical.

Con lo referido en párrafos anteriores, podemos comprender mejor la importancia de lo manifestado en nuestro número I, de este Capítulo y lo dicho por el Maestro Legaz y Lacambra.

La Constitucionalidad de las " Cláusulas de Exclusión ".

a) Planteamiento de la cuestión (6)

Las " Cláusulas de Exclusión ", han sido atacadas por su incons- titucionalidad a saber:

- 1- Se sostiene en primer término, que son contrarias a los - principios esenciales de los -derechos del hombre-, porque atacan las libertades de trabajo y de asociación.
- 2- Se agrega que las cláusulas en cuestión son, además contra- dictorias con los principios de libertad positiva y negati- va de asociación profesional, y en especial, con la liber- tad negativa o facultad de no formar y separarse de los - grupos obreros. Este argumento general se contesta con las finalidades apuntadas para las " cláusulas de exclusión " son un defensa del grupo contra los empresarios, tratan - de impedir que las maniobras de los patrones puedan desin- tegrar a la asociación profesional, y con ellas se busca - fortalecer a las uniones de trabajadores.

Pero no es su propósito restringir la libertad del trabajo ni obligar a los trabajadores a sindicarse.

En apoyo a esta argumentación, se cita a la doctrina extranjera uniforme, salvo alguna excepción, declara la incompatibilidad entre las " cláusulas de exclusión " y las libertades de trabajo y de asociación. Y finalmente al argumento de los defensores de las cláusulas en el sentido de que sirven de defensa de los grupos frente al patrono, es sofisticado porque la defensa de los grupos no ha de ser con perjuicio de las libertades humanas, o en otras palabras y aceptando la existencia de maniobras ilícitas de los empresarios, el remedio puede consistir en un ataque a las libertades.

Pero la discusión continúa, los opositores de las " cláusulas de exclusión ", están colocados en una posición individualista inadmisibles y su argumentación conduce a negar la realidad social de la asociación profesional. Los derechos y libertades no son ilimitados, pues si así lo fueran, la vida social sería imposible más aún, la idea de derecho y de la libertad jurídica llevan implícitas la noción de límite, esto es, todo derecho y toda libertad son limitados, o bien son relativos y nunca obsoletos o expresado en otra fórmula, las libertades humanas tienen límites que son los derechos y las libertades de los demás, el propio Kant, campeón del individualismo, afirmó que el derecho " es la norma que regula la coexistencia de las libertades ". En consecuencia los derechos del hombre no son absolutos y no lo es la libertad de trabajo, ni las libertades ni la libertad de asociación profesional, positiva o negativa estas libertades han de respetarse, pero en la medida en que sean compatibles con los derechos y las libertades de los grupos.

Pensamos que un individualismo exagerado debe desecharse, pues la realidad de los grupos sociales limita, necesariamente la libertad humana, de la misma manera que la libertad de un hombre limita la de los demás. El problema consiste en decidir la medida de las limitaciones, con vista de los principios del orden jurídico positivo. (7)

Fórmula lega y ejemplo de las cláusulas de exclusión. La Ley Federal Mexicana del Trabajo es una de las nada numerosas Leyes que aceptan la cláusula de exclusión. Ya existían las disposiciones respectivas, en la Ley en 1931 (Artículos 49 y 236) y la de 1970 reitera la institución de este modo:
Artículo 395, en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de una cláusula de exclusión.

" Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato - contratante ".

En la primera parte de esta norma se configura la llamada cláusula de exclusión para ingreso; y en la segunda, la cláusula de exclusión para despido. Conforme al artículo 413: " en el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395 ".

Los tratadistas mexicanos también mencionan como en caso de cláusula de exclusión o de preferencia, lo que dispone el artículo 251, para los trabajadores ferrocarrileros en los términos siguientes.

" Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban la indemnización que en derecho proceda, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación para regresar a sus puestos, - si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos."

En los contratos colectivos que celebran los sindicatos mexicanos se ha generalizado la cláusula de exclusión, práctica que se inició en los días de la Revolución de comienzos de siglo.

Reproducimos a continuación, como ejemplo, las cláusulas de exclusión contenidas en el contrato colectivo vigente que tienen celebrado el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, S. A., y sus empresas subsidiarias

Cláusula 28, Admisión I, exclusión de elementos no sindicalizados: En todo caso en que se trate de cubrir vacantes o puestos de nueva creación de los clasificados en las cláusulas 20, 21, y 22 que no puedan ser ocupados por trabajadores de las compañías de acuerdo con lo prescrito en la Cláusula 25, los trabajadores no podrán ingresar al servicio, ni aún con carácter de prueba, si no han sido previamente admitidos en el Sindicato, - salvo los casos de emergencia a que se refieren las cláusulas 38 y el Inciso A, de la Fracción IV, de la cláusula 86. En caso de que se trate de vacantes o puestos nuevos de los clasificados en la cláusula 19, los trabajadores que vayan a ocuparlos podrán o no ingresar previamente al Sindicato.

b) La Cláusula de exclusión y el principio de la Libertad de Afiliación Sindical. (8)

Atrás hemos precisado lo que entendíamos por el concepto de libertad de afiliación, sabemos también que los artículos 358, 133, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, da la formulación legal de esa libertad.

Por otra parte, el derecho del trabajo, en su aspecto colectivo, es un estatuto de transición y muchas de sus disposiciones están inspiradas en la necesidad de proteger a un grupo social frente a otros poderes sociales, negar esta característica es desconocer la esencia presente del derecho del trabajo y aún de la vida social, otro ejemplo es la huelga, instrumento de lucha un poco al margen del derecho de los trabajadores para forzar la voluntad de los patrones, en consecuencia, instituciones que parecen incompatibles con los principios de un orden jurídico normal, devienen necesarias en los regímenes de transición. El mundo espera una nueva ordenación social y probablemente entonces desaparecerán las "cláusulas de exclusión" porque ya no podrán ser atacadas subrepticamente las uniones obreras, si es que subsisten, los trabajadores de todo el mundo lucharon para conseguir la libertad de asociación y la lucha continua para mantener la integridad de los grupos, cuando la lucha se haga innecesaria, desaparecerán las "cláusulas de exclusión".

Sin embargo, se objeta: Los tratadistas de derecho del trabajo han afirmado que nuestro estatuto no es teórico, sino práctico que no busca principios, sino resultados. Pues bien, haciendo a un lado las razones de carácter teórico que puedan esgrimirse a favor o en contra de la tesis que discutimos, la vida práctica demuestra que las "cláusulas de exclusión", contradicen los principios de libertad de trabajo y asociación. Por virtud de estas cláusulas, se cierran a los obreros las puertas de las empresas y se despiden del trabajo o sea, se sanciona duramente a quien no quiere continuar en la asociación o al que es expulsado de ella.

Se acepta que el derecho colectivo de trabajo, es un estatuto de transición y que sus principios obedecen en general, a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero precisamente por esta cualidad, no puede permitirse medida alguna que viole o restrinja los derechos humanos del trabajador, el derecho al trabajo se suma pero no suprime los derechos del hombre. El ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos sociales pero nunca con perjuicios de los particulares, la libertad humana ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales, los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse también por los particulares.

Ciertamente que los trabajadores lucharon por conseguir la libertad de asociación profesional frente al Estado y los Empresarios, pero la lucha no perseguía la renuncia a la libertad en favor de los grupos sociales. El derecho colectivo del trabajo puede ser derecho de transición, pero ni aún en este estado, negará los derechos esenciales del trabajador, es derecho destinado a procurar un mejor orden social y no la negación de los derechos.

Algunos instrumentos Internacionales también se refieren a la libertad de afiliación sindical. El artículo 11, del convenio 87 de 1948, de la Organización Internacional del trabajo, dispone que " todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente convenio, se comprometa a tomar las medidas necesarias y apropiadas para - asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre-ejercicio del derecho sindical.

También el Convenio Número 98 de 1949, de la Organización Internacional del Trabajo, recoge preceptos importantes en la - materia.

Quando las Leyes del Trabajo declaran que no es legítimo obligar a una persona a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de el, no hacen otra cosa que consagrar un régimen de libre afiliación sindical, que comprende las siguientes facultades:

- a) El trabajador o el patrono pueden afiliarse voluntariamente al sindicato. (Libertad positiva).
- b) Pueden renunciar al mismo voluntariamente. (Libertad negativa).

Esta libertad de afiliación sindical, es un aspecto de lo que algunos denominan sistema de democracia sindical, pero no resulta otra cosa que la reafirmación de la tendencia individualista del sindicalismo aceptado por el estado liberal burgués.

Con lo antes mencionado comprenderemos mejor nuestro apartado y lo siguiente: Ahora nos estamos ocupando de la cláusula de exclusión, en cuya virtud, el trabajador no sindicalizado carece de oportunidad para obtener empleo en la empresa que ha firmado el contrato colectivo que contenga dicha cláusula o - si renuncia es expulsado del sindicato, pierde su trabajo. Como se desprende las cláusulas transcritas antes y que son - ejemplo de ello.

Para la mayor parte de los autores y de las Leyes, la libertad de afiliación sindical es incompatible con la cláusula de exclusión.

Si el trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato o para renunciar a el, si la ley prohíbe al patrono, y en - ocasiones a los mismos trabajadores, obligar a coaccionar en - materia de pertenencia o renuncia del sindicato, quedan pros- - critos todos los actos y todos los medios que constriñen a un trabajador en cuanto a su libertad de afiliación sindical.

Esta proscripción no solo se refiere a la fuerza física, a la violencia, sino también a las medidas de coacción económica y social o de grupo (listas negras, presiones morales, como campañas difamatorias, etc..).

Hay legislaciones como las de Panamá y Guatemala por citar alguna, que prohíben este tipo de cláusula por su naturaleza. Además el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y el 98 de las mismas de 1949, establece en su artículo primero, lo que continúa :

- 1- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- 2- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de - que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier - forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Para las Leyes antes citadas y para un Convenio tan importante como el número 98 de la Organización Internacional del Trabajo que México no ha ratificado, por razones obvias, no es admisible subordinar la obtención o el mantenimiento del empleo al - hecho de pertenecer o no pertenecer a un sindicato, este sistema considera pues, como ilegítima, ilícita la cláusula de ex--clusión. Los adversarios de ella destacan que es opuesta la li--bre afiliación sindical. Entre los últimos, Henri Velge, consi--dera que " constituye un acto de presión ilícita evidente el - uso del contrato de trabajo como instrumento destinado a encadenar la libertad de asociación.

El jurista Guillermo Cabanellas, se pronuncia en forma condenatoria con respecto a la cláusula mexicana de exclusión, de la que dice: " Esta cláusula es evidentemente contraria a la li--bertad de sindicación ". En favor de ella se arguye, que los obreros, necesitan de la unidad del Sindicato para su defensa y que el atomismo, se provoca precisamente como consecuencia - de un régimen de libertad sindical mal entendido. Este argumento es cierto solo hasta un punto, ya que no es posible admitir como lícita en los convenios colectivos una cláusula que impone o la sindicación o el hambre. No se puede en nombre de li--bertad alguna, privar a un trabajador competente y honesto de su derecho de ocupar un puesto en aquellas empresas que hayan suscrito la cláusula limitando la admisión de sus obreros a - los pertenecientes al sindicato, y a la eliminación de los que no estén inscritos en el mismo.

La cláusula no tiene justificación alguna, por ser injusta y - contraria a las más mínimas normas morales que han inspirado - la legislación del trabajo. (9)

Independientemente de la posición que se adopte con respecto a la cláusula de exclusión, teniéndola por legítima o por ilícita, resulta innegable que el modo más eficaz de constreñir a un trabajador para la obtención del empleo, es la pertenencia al organismo sindical. Y lo peor que le puede pasar es la expulsión del mismo por alguna causa que conlleva la pérdida del trabajo, por efectos de la cláusula de exclusión, lo anterior no solo equivale a negar la libertad de afiliación sindical, que es una situación jurídica, sino la privación del sustento económico, -la presión más fuerte que puede ejercer sobre un obrero-.

Respecto a nuestra legislación, señala el Dr. Mario de la Cueva, en la relación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, subraya que " la introducción del actual artículo produjo una contradicción evidente con el artículo 235, y añade que nuestra Ley, contiene preceptos contradictorios (contradicción que se encontrará en la Ley del Trabajo vigente, como lo indicaremos posteriormente), pero la responsabilidad no corresponde a los autores del proyecto, sino a las Cámaras que introdujeron las reformas ". Esta indicación, la precisa el Dr. de la Cueva, en su obra Derechos Mexicanos del Trabajo T. II, y además añade que las presiones de los Sindicatos Obreros Mexicanos, obligaron a insertar en la Ley referida de 1931, la cláusula de exclusión en su doble aspecto: Para Ingreso y por Separación y que las peticiones sindicales también incluyeron la supresión del párrafo sobre " que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el ". Y lo extraordinario de nuestra Ley, -concluye de la Cueva-, es que subsistió este párrafo y el precepto que prohíbe cualquier estipulación que tienda a desvirtuar la libertad negativa de asociación profesional. (Página 375, op. cit.).

En realidad, la contradicción envolvía por una parte, los artículos 234 y 235 (libertad de afiliación e ilicitud de estipulación) que desvirtúa de algún modo esa libertad y por la otra, las cláusulas de exclusión (artículos 49 y 236 de la Ley de 1931).

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, la contradicción subsiste, en el mismo plano, porque el artículo 358, sobre la libertad de afiliación sindical, repite las normas de los artículos 234 y 235, de la Ley anterior, y el artículo 395 (cláusula de exclusión), reúne con ciertas alteraciones, el contenido de los artículos 49 y 236 de la Ley de 1931.

La prohibición patronal de coaccionar a los trabajadores en materia de afiliación sindical, que antes se contenía en el artículo 112, fracción III, se reproduce textualmente en el artículo 133, fracción IV, de la Ley de 1970.

El único cambio que se observa a este respecto, es el de que - mientras el artículo 249, de la Ley derogada, prohibía a los - Sindicatos " Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen ", el artículo correspondiente a la Ley actual, que es el 378, suprimió esta fracción tal vez por considerarla innecesaria en la misma forma que suprimió la fracción IV, del propio artículo 249, que extendía - la prohibición al fomento sindical de actos delictuosos. También esta última, era innecesaria por que los delitos están sancionados en la legislación penal. Pero lo cierto es que al suprimirse la fracción prohibitiva para los sindicatos, de usar la violencia en los trabajadores, obligándolos a la sindicalización, se eliminaba una prohibición que no se compadecía con la naturaleza coactiva de las cláusulas de exclusión sindical.

Ahora se contraponen, pues el artículo 358, (libertad de afiliación sindical) y el artículo 395 (cláusulas de exclusión) no pueden soslayarse, además que el sistema de la cláusula de exclusión sancionando por este precepto, es opuesto al convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, del que - ya nos hemos ocupado. (10)

C) La Doctrina Mexicana

Los autores mexicanos que se ocupan de esta materia, se encuentran divididos, en sus concepciones, los hay quienes favorecen esta situación jurídica y quienes no. Sería prolijo referirnos a la mayor parte de los autores que examinan este problema, vamos a referirnos a los más sobresalientes:

- a) En sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo en 1931, - (artículo 49 y 236), Trueba Urbina e Hijo, decían : (11)
" La consagración de la cláusula sindical, de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece el sindicalismo ". (comentarios al artículo 49). La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende que por enemigos del - sindicalismo, porque mediante la aplicación de esta sanción sindical, a los obreros carentes de responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales, se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La institución es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se cometan a su amparo verdaderas injusticias, sin embargo, es conveniente su regulación e injustos actos de pasión sindical. (Comentario al artículo 236).

Los mismos autores, en presencia de los cambios que se contienen en el artículo 395, de la Ley de 1970, opinan que - " Las cláusulas de admisión y de exclusión sindical, podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo, en la forma y términos que crean convenientes las partes, así se eliminan el escrúpulo de estimarlos inconstitucionales.

En la legislación anterior, se consideraban derechos de los sindicatos, su petición y obtención, pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o Ley.

- b) El Dr. Baltasar Cavazos Flores y el Lic. Francisco Breña Garduño, en su obra Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, que ha editado la Confederación Patronal de la República Mexicana, al comentar el artículo 358, de la Ley se expresan del siguiente modo:
" Este precepto consagra la libertad sindical. Sin embargo choca ostensiblemente con lo dispuesto por el artículo 395, de la Ley Federal del Trabajo, que previene la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncie al sindicato al que pertenezca ".

Y con respecto al artículo 395, la opinión de dichos autores es la siguiente:

" La primera parte del precepto se refiere a la llamada cláusula de admisión o ingreso. La segunda, a la cláusula de exclusión, que solo puede operar en dichos dos casos, cuando los trabajadores renuncien al sindicato o sean expulsados de el.

Por lo que hace a la cláusula de exclusión se ha estimado que es inconstitucional, sobre todo cuando se aplica por renunciar el trabajador al sindicato, ya que se vulnera el derecho de libertad sindical.

Insisten pues, dichos comentaristas en la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión para despido o de exclusión y en la incompatibilidad ostensible entre los artículos 358 y 395.

Ya en su obra, " Mater et Magistra ", y la " Evolución del Derecho del Trabajo ", Cavazos Flores había concluido en que la cláusula de exclusión por separación es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres (página 90 op. cit.)

- c) Enfocando el problema desde el ángulo de su relación con el derecho individual de libertad de trabajo, reconocido por el artículo 4o. Constitucional, el Dr. Burgoa, se pronuncia por la Constitucionalidad de la cláusula de exclusión para ingreso mediante argumentación que interesa conocer:
" No existe contradicción entre la libertad que pregonan el artículo 4o. Constitucional y la pertenencia forzosa a un sindicato como condición para ingresar como obrero a una empresa de que habla el artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto en el primer caso, la libertad de trabajo como garantía individual que es, se traduce en un derecho del go--bernado en general, para poder exigir que ni el Estado ni - sus autoridades, le impidan dedicarse al oficio que más le agrade y de poder evitar que éstos le impongan una actividad determinada (salvo las excepciones constitucionales), ma--nifestándose por ende, en la obligación correlativa a cargo de la entidad estatal y de sus organos autoritarios. Por el contrario en el segundo caso, la condición que menciona el artículo 49, de la Ley, no es una restricción a la libertad de trabajo cuyo respeto es exigible al estado y a sus auto--ridades, sino el requisito que una persona debe reunir para poder ingresar como trabajador a una empresa determinada y cuya carencia no engendra la imposibilidad de que esa misma persona se dedique a la actividad que más le convenga.

- d) El Dr. Mario de la Cueva expresa: " que considera legítima la cláusula de exclusión de ingreso pero se opone a la de - despido o separación, refutándola ilegítima e inconstitucio--nal ".

Intentamos sintetizar, con las palabras que el emplea, sus argu--mentos fundamentales en las líneas siguientes:

1- Cláusula de exclusión de ingreso.

" Es esencial a la vida de la asociación profesional de nuestros días, los empresarios prefieren a los trabajadores libres, ya - que los usan para debilitar a las uniones obreras ". Tiene pues como finalidad esta cláusula, restringir la libertad de contra--t-ación del empresario y esta finalidad persigue, a su vez la - defensa de los intereses de la comunidad obrera.

La cláusula de exclusión de ingreso, no pretende limitar la li--bertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajado--res, ni intenta obligar a los obreros a que ingresen a una aso--ciación determinada, su propósito es la defensa de interés co--lectivo frente al patrono.

A continuación reproducimos el argumento que nos parece decisio--vo en esta cuestión:

" Nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empre--sa determinada, la negativa de un empresario a dar trabajo o no a un empleado, no viola los derechos de éste último. Y para el ordenamiento jurídico es irrelevante la causa de la negativa, - entre la cláusula de exclusión de ingreso y la declaración que hiciera un empresario de no aceptar trabajadores libres, no exis--te diferencia, pues las dos producen los mismos efectos y no --creemos que a alguien se le ocurra que existe una vía jurídica para obligar al empresario a que acepte trabajadores libres ".

Afirmamos pues, la legitimidad de la cláusula de exclusión de - ingreso y creemos que no hay violación a los artículos 40, 90,- y fracción XVI del artículo 123 Constitucionales (12).

Crítica a esta argumentación:

Si la finalidad de la cláusula de exclusión para ingreso es restringir la libertad de contratación patronal, si no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, son perspectivas teleológicas cargadas de subjetivismo. Lo importante es el resultado, esta cláusula tiene una doble consecuencia inevitable; restringe la libre contratación en el patrono y limita la libertad de afiliación en el trabajador, porque lo constriñe a afiliarse, so pena de no hallar trabajo en la empresa o en las empresas obligadas por la cláusula.

En cuanto al argumento que el Dr. de la Cueva presenta como decisivo, resulta impropio pues la cuestión debe examinarse a la luz de la existencia de la cláusula y no como si el asunto consistiera en la negativa simple de una empresa no obligada por la cláusula. Esa negativa simple, en caso de inexistencia de la cláusula, no viola nada y tal hipótesis no parece ayudar en la dilucidación del problema. Cuando media la cláusula de exclusión no es la voluntad incondicionada del patrono la que actúa, sino el cumplimiento de su obligación contractual y no su gusto o humor del momento. Los casos son distintos, en un supuesto, el patrono se niega a dar trabajo sin que nada lo obligue a esta negativa en el otro está obligado jurídicamente a negarlo.

Así las cosas sostenemos que: " la libertad de afiliación sindical y la cláusula de exclusión para ingreso son incompatibles y su antítesis no puede superarse con razonamientos formales por brillante que sea la lógica que los apoye ".

2- Cláusula de exclusión por Separación:

En lecciones sustentadas en la Escuela Nacional de Jurisprudencia, sostuvimos la legitimidad de la cláusula de exclusión por separación, siempre nos asaltó la duda, pero también era grave la responsabilidad, alejados del ejercicio profesional, que es interesado y en el retiro de una biblioteca, meditamos cuidadosamente el problema y nos hemos decidido por la inconstitucionalidad de la cláusula. Podrían aducirse otros argumentos generales pero preferimos presentar la cuestión fundamental, la evidente contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional, así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el proyecto de la Ley de Trabajo de la Secretaría de Industria.

Nos parece que la cláusula de exclusión por separación, se encuentra expresamente prohibida por la fracción XXII, del artículo 123 de la Constitución.

El empresario no puede despedir a un obrero, sin causa justificada, no puede considerarse causa justificada de despido, la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional, se encuentra garantizada en la propia Constitución.

Muchos argumentos que se emplean contra la cláusula de exclusión para despido (por ejemplo, el de que vulnera la libertad de asociación profesional), también podrían usarse contra la cláusula de exclusión para ingreso, por lo que resulta un todo de fuerza sostener la legitimidad de ésta y la ilicitud de la primera cuando una y otra se complementan necesariamente.

A pesar de que " la conciencia jurídica universal ", se opone a la cláusula de exclusión para despido, la Ley Federal Mexicana del Trabajo, la ha ratificado en 1970.

Si se interpreta la fracción XVI, del artículo 123, como contenida de un derecho individual y si se extiende su alcance a una garantía de libre afiliación sindical, entonces sí puede considerarse inconstitucional la cláusula de exclusión para despido, como violatoria de la fracción XVI, pero ésta debe interpretarse no como un derecho individual, sino de grupo colectivo, y en tal virtud no habría esa inconstitucionalidad.

Que la estabilidad reconocida por la fracción XXII, se oponga al despido sin justa causa y que la cláusula de exclusión para despido lo produzca sin esa causa, es asunto de interpretación. Las justas causas son las que enumera la Ley, la Constitución no define la justa causa de despedir, o si el despido es o no válido jurídicamente, es cosa que depende de la confrontación de dos textos legales, el de la justa causa y el de la cláusula de exclusión respectiva. ¿ Excluye el uno al otro ?, ¿ Se pueden admitir los dos, como normas diferentes pero válidas ?, -- ¿ No es un problema de neta oposición entre una pauta constitucional y una legal ?.

D) La Jurisprudencia Mexicana. (13)

Cabe hacer referencia a ciertos aspectos de la cláusula de exclusión, resueltos por los Tribunales.

Especialmente en cuanto a la cláusula de exclusión por despido la Suprema Corte de Justicia, ha tenido una jurisprudencia evolutiva. En un principio, la Corte exigió que el patrono se cerciorara acerca de la condición de sindicalización del trabajador (ejecutoria de 15 de Junio 1938), y sobre el cumplimiento de las formalidades en la expulsión (Ejecutoria 28 de Julio de 1938), después la Corte decidió que el despido a petición del organismo sindical era automático, sin que el patrono tuviera que indagar nada sobre la expulsión del sindicalizado, porque no debía interferir en el régimen interno de la organización obrera. (Ejecutoria 4 de Mayo de 1939).

Finalmente la Corte optó por requerir solo que el patrono revisara autenticidad de la petición sindical, la existencia de la cláusula de exclusión en el contrato colectivo y la pertenencia del trabajador al sindicato. (Ejecutoria 6 de Septiembre 1940).

Otra situación de interés, que ha creado la aplicación de la cláusula de exclusión para despido, reside en que luego de cumplidos los requisitos mínimos por el patrono, éste se libera de hacerle frente a la acción o demanda del trabajador reclamante, el que ha de dirigirse contra el sindicato, para que el organismo sindical responda por los salarios caídos, si hubo ilegalidad en su expulsión y por tanto, en el despido consiguiente, en ocasiones esta responsabilidad no es concreta por insolvencia del sindicato.

E) Juridicidad y Legitimidad de la Cláusula de Exclusión.

Vamos ahora a centrarnos en la defensa que hace el ilustre investigador panameño Lic. Humberto E. Ricord, miembro del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., sobre la legitimidad y juridicidad de las cláusulas que hemos visto.

Trataremos de resumir sus ideas principales y posteriormente haremos una modesta y tal vez equívoca crítica a las mismas, ya que comprendemos que nuestra preparación profesional, apenas ha terminado académicamente y está falta de experiencia y perfeccionamiento científico posterior, que solo lo da el tiempo y la profundización del trabajo diario profesional. (14)

El autor antes citado, para exponer su tesis sobre la juridicidad y legitimidad de la cláusula de exclusión, expresa: " que hay que revisar el hecho social del sindicalismo, y el problema jurídico del derecho de sindicalización, conjuntamente con la libertad de afiliación sindical.

1- Y en ese sentido tenemos la ficción y dogma de la libertad individual como producto del Estado Liberal Burgués. Dice este distinguido investigador: " No es posible negar la evidencia de la realidad biológica, física del individuo. Pero tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social de los grupos humanos, puesto que el hombre no vive ni ha podido vivir solo, aislado de sus semejantes, fuera de un grupo social el hombre puede unicamente vivir en Sociedad ".

Si la realidad fundamental del individuo (prescindiendo de los fenómenos biológicos individuales), es su vida social todas las manifestaciones biológicas o concreciones de ésta se producen dentro de su propio ámbito, dentro de la compleja red de las relaciones sociales.

El Derecho, La Economía, El Arte, etc., tienen una sustantividad social inmanente. Son productos de la sociedad, particularmente el Derecho es un fenómeno social (Ubi Societas, ibi ius).

Por un lado, la existencia del individuo solo se concibe y realiza como vida social, y por otro lado, el Derecho pertenece al orden de las expresiones sociales. La vida humana y el Derecho, acusaban por lo tanto, un carácter social que es su evidencia, su realidad más destacada, de ahí que la consideración del individuo como átomo originario de la sociedad y como centro catalítico del Derecho, se apartan de esa caracterización social y se convierten en ficciones; sociológica la una y jurídica la otra.

Considerar al individuo aislado solo, desvinculado del cuerpo social, como sujeto de Derechos, equivale a subvertir la realidad social, equivale a tenerlo como ente susceptible de cristalizar -- por sí, relaciones jurídicas, aisladamente y con independencia -- absoluta respecto a la vida social, equivale a tomarlo como centro de imputación jurídica, a hacer del individuo, una persona a convertirlo en creación jurídica abstracta.

Tal ha sido la metodología usada por el Estado burgués y por su constitucionalismo individualista, urgida de dominio económico y de poder político, la burguesía tuvo que hechar mano de un instrumental ideológico y jurídico apto para la fundamentación de sus propios fines. Utilizó la simple realidad física biológica, del individuo como elemento básico de ese instrumental, atribuyéndole una entidad superior a la del grupo social, a la de la sociedad, incluso desconociendo la sustantividad y primacía de esta.

Asaltó el poder político, estructuró el Estado según los fines -- que ella perseguía y con ese poder estatal, creó un Nuevo Derecho, distinto del ancien regimén. La tesis del Derecho Natural -- le sirvió eficazmente para ello.

Todos los vínculos naturales del hombre con la sociedad, fueron desconocidos, su existencia social fué silenciada, la sociedad -- quedó anulada. De esta manera, lo que era y es una ficción social el hombre aislado, el individuo solo fué transfigurado en realidad jurídica, y la realidad social, la sociedad, fué convertida en ficción, en resultado ideal de una suma de átomos individuales tal como se proclama por esa tesis.

El ser físico, el hombre, con prescindencia de toda vinculación social, quedó transformado en sujeto, en titular de un conjunto de derechos útiles a su condición burguesa. El hombre burgués, el homo economicus, necesitaba romper las cadenas del sistema feudal y por ello se consideró a sí mismo como un ser libre por naturaleza, por nacimiento.

Y el Estado sancionó jurídicamente ese ideario convirtiendo al individuo a través de una ficción, en persona, en titular de Derechos y proclamando el dogma de la libertad. El hombre burgués, por mandato del Estado, erigió a su imagen y semejanza, fué reconocido en su dimensión individual, como sujeto de una serie de derechos y fué declarado igual y libre que todos los demás hombres. Declaración formal de la Ley.

Para hacer del hombre aislado un sujeto titular de derechos era una ficción jurídica y considerarlo libre era proclamar un dogma. Así la libertad individual resulta una ficción y un dogma, con que el Estado burgués, desvitaliza al hombre de su sustancia social.

2- La Libertad individual en el Derecho del Trabajo.

El dogma de la libertad individual ha sido utilizado como fundamento de muchas instituciones del Derecho liberal-burgués. Esa libertad individual se transfigura no pocas veces en el margen que ofrecen las Leyes a la voluntad del individuo para producir efectos jurídicos, reputándola una voluntad más o menos libre. En el Derecho tradicional, el acto jurídico por excelencia, el contrato, es concebible como acuerdo de voluntades libres. En el Derecho del Trabajo la voluntad es reducida a una norma superior dictada expreso por el legislador, (Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo).

Y si tenemos que a veces el contrato individual de trabajo está predeterminado, en su contenido esencial, por una negociación superior, como el contrato colectivo. Los Derechos Constitucionales del trabajador, las prestaciones legales - las estipulaciones del contrato colectivo y del reglamento interior de la empresa, han abolido ya la determinación voluntarista individual del contenido de la relación de trabajo.

El respeto de la libertad individual y el de la voluntad del individuo, solo tienen en el Derecho del Trabajo, una área de vigencia ya muy reducida, en lo que también se manifiesta como lo hemos dicho, la ruptura del Derecho Tradicional a los embates del nuevo orden jurídico de los siglos XIX y XX. Defender la libertad de afiliación sindical con base en el principio de la libertad individual, el oponerse a la cláusula de exclusión, aduciendo el respeto a la voluntad del individuo como elemento que no debe quedar subordinado a los intereses del sindicato, equivale a emplear principios obsoletos, incluso legalmente preteridos, dentro del instrumental hermenéutico del Derecho del trabajo.

3- Puntos sobre la legitimidad de la Cláusula de Exclusión.

3.1 La Sociedad moderna es una sociedad de masas, con predominio de lo colectivo, ya no existe la hegemonía de los siglos XVII y XVIII, siglos de oro de la persona humana.

- 3.2 El Sindicato obrero, se impone al Derecho del Estado - burgués, en una permanente lucha de clases, que crean instituciones jurídicas, la asociación profesional, la huelga, etc., que no son solo concesión estatal, sino consecuencia de la socialización y lucha sindical o de clase.
- 3.3. El fortalecimiento del sindicato, exige el monopolio - de la mano obrera, para que las organizaciones obreras reciban el apoyo, el concurso, la adhesión de la clase trabajadora, para que cese la explotación de las cla-- ses trabajadoras, por el capitalismo.
- 4- La cláusula de exclusión, fortalece al sindicato, para su - lucha de clase contra el capitalismo y ayuda a mantener la disciplina sindical. Con lo anterior se evita que el traba- jador, caiga bajo la explotación del patrón contra los dere- chos de la clase trabajadora, sin esperanza de redención, -- es preferible a esto, que caiga bajo la dictadura sindical a través de las cláusulas que a la explotación sin sentido.
- 5- Con referencia a las dos modalidades que presenta la cláusula de exclusión en la Ley Federal Mexicana del Trabajo, di- remos que ambas integran una sola institución, resultan com- plementarias porque la cláusula de exclusión para ingreso -- por sí sola, es únicamente la mitad de la garantía que el - sindicato necesita y sin la cláusula de exclusión para des- pido, la de ingreso parecería ineficaz.
- 6- El movimiento obrero europeo, en el siglo pasado, jamás se propuso lograr el objetivo de que la Ley reconociera un de- recho individual a los trabajadores para organizar sindica- tos. Lo que se perseguía, era el reconocimiento legal de - las organizaciones obreras, que no se las prohibiera, que se aceptara su personalidad jurídica. Pero el derecho de ca- rácter individualista, predominante todavía en la segunda - mitad del siglo pasado, al reconocer la personalidad jurídi- ca de las asociaciones profesionales, concibió esa persona- lidad como el resultado del ejercicio de un derecho indivi- dual de fundar tales asociaciones y expresamente reconoció ese derecho a los trabajadores y patrones.
- 7- No se trata pues, de un derecho individual, desde el punto de vista de la esencia, se considera como un derecho de -- tal naturaleza, por la sola razón formal de que el texto ju- rídico afirma, penetrado de ideología individualista.

Tratadistas distinguidos como el Dr. de la Cueva, conciben en derecho de sindicalización como un derecho propio del individuo. La Fracción XVI, del artículo 123, habla de que los obreros y los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales, la constitución, consigna un derecho de los trabajadores y los patronos, pero no un deber y por tanto creemos que el derecho originario es de los individuos.

Agrega el Maestro Ricord, no podemos aceptar esta tesis porque sostenemos que el Derecho de fundar Sindicatos, la libertad de afiliación sindical, son derechos colectivos más no individuales (cfr. número 7 atrás).

En el texto jurídico, el derecho de fundar sindicatos tiene una formulación individualista, en sustancia jurídica, es un derecho colectivo. La interpretación legítima de la fracción XVI, del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, es en conclusión la que advierte en esa norma un derecho del grupo y no un derecho de concreción individual. Así lo que vale en la antinomia, entre una redacción literal, que pretende reconocer el derecho como una postedad individual y una esencia de naturaleza colectiva, es ésta última, el derecho de sindicalización es un derecho colectivo del grupo, no del trabajador ni patrono como individuo.

A propósito pues, de la fracción XVI, no cabe una interpretación literal, sino una hermenéutica sustantiva sobre la naturaleza jurídica del derecho que esa norma constitucional establece. Tal es el principio, a consecuencia de que todo el Derecho del Trabajo, se integra en el conjunto más amplio del Derecho Social, lo que tiene en su fondo la esencia de la fracción XVI, es el espaldarazo constitucional para la personalidad jurídica del sindicato, es el derecho de fundarlo como persona moral, puesto que no existe en la Constitución ninguna norma concreta, clara, terminante, que considere como personas morales a los sindicatos.

Esa insuficiencia de norma específica, a nivel constitucional ha obligado al legislador a formular la pauta correspondiente en las disposiciones secundarias, (Artículo 25 sigs. del Código Civil del Distrito Federal y Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo). Se trata de una insuficiencia de redacción en la norma constitucional, pero no de un vacío, puesto que cuando la Fracción XVI, proclama el derecho de formar sindicatos y asociaciones profesionales, está reconociendo que el objeto de ese derecho constitutivo es un ente jurídico, una persona moral.

- 8- Existe, por tanto un derecho de sindicalización que adopta rango constitucional, pero el significado de ese derecho Constitucional es de carácter colectivo.

Si tal es la naturaleza, resulta arbitrario e inaceptable - derivar de ese precepto constitucional consecuencias jurídicas determinantes de derechos en beneficio del trabajador o del patrono, porque ya hemos demostrado que éstos, no son titulares del derecho de sindicación el cual es colectivo. En concreto, no es posible jurídicamente, derivar la libertad de afiliación sindical, del derecho colectivo de sindicalización, por la índole opuesta de este derecho (colectivo) y de aquella libertad (individual). A lo que se agrega la circunstancia de que mientras el primero es un derecho de categoría constitucional, (Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional), la segunda es un principio de jerarquía legal (Artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo).

Disociamos, como puede apreciarse, por su naturaleza, y por su diferente valor jerárquico, el derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindical, no establecemos entre ellos, la necesaria relación de derivación que algunos autores encuentran entre ambos y colocamos la libertad de afiliación sindical como un principio estrictamente legal, en el Derecho Mexicano, sin ningún valor superior a otra manera de la Ley.

- 9- Anteriormente habíamos dicho que las dos modalidades de la cláusula de exclusión son antitéticas, al principio de libre afiliación sindical. La doctrina mexicana se inclina - por reducir esa antítesis a la cláusula de exclusión para - despido frente a la libertad de afiliación sindical. El Dr. Mario de la Cueva la reputa inconstitucional por violación a la fracción XVI, del Artículo 123 Constitucional, entre - otros argumentos jurídicos, la fracción XVI, no establece - un derecho individual y que esa fracción no puede interpretarse como un precepto que garantiza la libertad de afiliación sindical, es procedente entonces, concluir que la cláusula de exclusión en general y la de despido, en lo particular no son violatorias de la fracción XVI.

El problema, por este lado (y sin enfocar su posible inconstitucionalidad por violar la fracción XXII, que luego veremos, queda circunscrito a una contradicción que hipotéticamente puede ser externa o profunda entre dos normas legales.

El Derecho Civil, resuelve la oposición de instituciones legales mediante la aplicación de principios formalistas como el contenido del Artículo 9 del Código Civil, el que en caso de incompatibilidad entre una Ley anterior y otra posterior admite la prioridad de la última o por la aplicación -

de la regla todavía más extrema e ilógica en su formalismo - que algunos Códigos Civiles, consagran sobre la preferencia por simple ubicación en una misma Ley, del artículo posterior. De análoga prosapia, aunque innovador, el Derecho Civil es el precepto relativo a conflictos de derechos, pero " a falta de Ley expresa que sea aplicable ", de que trata el artículo 20 del Código Civil para el Distrito Federal.

No es el criterio formalista el que debe imperar, debe aplicarse a la institución que tenga mayor primacía, dada la naturaleza del Derecho del Trabajo y dentro de ésta ya que éste no es el Derecho del individuo como persona, categoría metafísica, sino del trabajador, categoría económica, creada por el sistema capitalista, deben prevalecer pues, las Instituciones Colectivas Sindicales y no el Derecho de las categorías individuales.

La norma de libre afiliación sindical, se dirige a darle pre dominio a la voluntad del individuo frente a los intereses del grupo, del sindicato, subordina ésta a aquel. La libre afiliación sindical, se nutre del respeto a la libertad individual (dogma y ficción del Estado Liberal Burgués), que se destierra de no pocas Instituciones del Derecho Laboral. Lo que no le quita toda la fuerza jurídica al artículo 358, sino que restringe su amplitud normativa aparente. Ese artículo se aplicará en todos los casos en que se quiera obligar a un trabajador para que se afilie o renuncie del sindicato (por ejemplo, cuando median las presiones del patrono, a que se refiere el artículo 133, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo y en otros casos provenientes de las mismas organizaciones sindicales que no son difíciles de imaginar) pero no se aplicará como norma que impide o contradice la vigencia de la cláusula de exclusión aceptada por el artículo 395.

Si bién el sistema libre de afiliación sindical es opuesto al sistema de cláusula de exclusión, como cosa de principios la coexistencia de las dos normas legales que los expresan en la Ley Mexicana, se traduce en una restricción de la amplia libertad sindical, restricción debida a la vigencia simultánea de la cláusula de exclusión. Habrá contradicción de sistemas, pero aplicación de esta última cláusula en una área acotada (el constreñimiento para la afiliación sindical y para guardar la disciplina del sindicato so pena de no lograr empleo, primer caso el segundo y perderlo en el último por una parte y por la otra vigencia limitada de la libertad de afiliación sindical que un texto de la Ley configura ampliamente cuando a la vez restringe por efectos de norma de la misma Ley.)

10- Desechada la supuesta inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión como violatoria de la fracción XVI, veamos el argumento que predica la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por despido, por infringir la fracción XXII del artículo 123 sobre la estabilidad del trabajador en su empleo. Según este argumento, que ha sido formulado por el Tratadista Mario de la Cueva, con extraordinaria habilidad, como que dó asentada antes, cuando transcribimos la opinión del Maestro de la Cueva, la cláusula aludida que se sostiene, es contraria al principio constitucional de estabilidad en el cargo, porque este principio exige que medie causa justificada para el despido, y la petición del sindicato para que el trabajador sea despedido porque fué expulsado o porque renunció del sindicato, no constituye una causa justificada para despedido. A primera vista, el argumento es impresionante y paracería decisivo, pero no lo es.

Examinémosle detenidamente. El criterio expuesto ha sido exteriorizado en presencia del artículo 236, de la Ley Federal del Trabajo anterior a la de 1970 que decía : " Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y de obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista ~~la~~ la cláusula de exclusión ".

De este modo la Ley reconocía al sindicato el Derecho de solicitar el despido del trabajador, cuando constara en el contrato colectivo la cláusula correspondiente. Tal derecho lo tipificaba la Ley, y ésta solo exigía que se hubiera pactado la cláusula de exclusión, por lo que en realidad, era un derecho subordinado a su existencia contractual.

El punto de vista inconstitucionalidad, se hizo consistir en que de decretarse el despido a petición del sindicato en los casos y circunstancias legales, se estaría despidiendo al trabajador sin que mediara causa justificada, lo que infringe la fracción XXII, del artículo 123 constitucional, la cual exige una justa causa de despido.

La justa causa es la que tiene por manifiesta el legislador en la Ley.

El problema existe, precisamente porque la Ley, en la norma definitoria de la justa causa de despido (artículo 47), no considera esa petición sindical como causa justa para despedir. Pero nos hemos colocado en la hipótesis anterior, para demostrar que el argumento de supuesta inconstitucionalidad es en este caso un tanto formal, y que no opera en un rango estrictamente constitucional, puesto que es necesario descender al plano de la Ley para determinar si hay o no en concreto, justa causa de despido, es decir, la violación que se imputa a la cláusula de exclusión para despido no es propiamente una violación constitucional, sino que adquiere carácter legal, en lo concreto.

No tiene por tanto, índole constitucional específica estrictamente considerada esa violación, lo que quiere significar que por lo menos, no es valedera, bastaría una sencilla pregunta clarificadora; ¿Cómo se determina si una situación constituye o no causa para despedir?. Examinando esa situación a la luz de la norma legal que define esas causas, la Constitución enuncia un principio abstracto, la Ley lo define, lo precisa la fracción XXII, que consagra una estabilidad subordinada a la existencia de justa causa para despedir en tal forma que el sistema de la justa causa de despido viene a constituir un régimen de carácter legal.

El principio abstracto de estabilidad es constitucional pero su condicionabilidad concreta es de rango legal, sobre todo porque la reforma Constitucional de 1962, dispuso que "La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de indemnización.

Lo que importa en definitiva, es que para discernir si hay o no causa justa de despido, resulta indispensable descender a la esfera de la Ley.

Y en ese sentido la Ley configura el despido como un derecho del sindicato y una obligación del patrono, vía cláusula de despido siempre y cuando se cumplan las formalidades de campo concreto o legal. (15)

Ahora la Ley vigente ha modificado la índole de la cláusula que tratamos. Ya no es un Derecho de virtualidad legal declarado como tal por la Ley del Trabajo.

Leamos otra vez su texto en el artículo 395: " Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante ".

En la nueva Ley, las cláusulas de exclusión constarán en el contrato colectivo. La terminología en el actual artículo - 395, ha sufrido alteraciones, porque no se habla de derecho pero también se remite la Ley al contrato colectivo, como vehículo de la cláusula de exclusión para despido. Los artículos 49 y 236 de la Ley anterior, exigían que la cláusula de exclusión constara en el contrato colectivo, lo mismo hace el artículo 395 de la Ley.

Las razones que hemos exteriorizado para sostener la constitucionalidad de esta cláusula de exclusión, valen igualmente para la fraseología del antiguo artículo 236 y para el nuevo donde no hay cambio substancial.

Crítica a lo expuesto por el Dr. Humberto Ricord.

" No es posible negar la evidencia de la realidad biológica física, del individuo, tampoco puede negarse el hecho primario de la realidad social, precindiendo de los datos individuales del hombre como persona biológica etc., tenemos que la realidad fundamental es lo social, todas las manifestaciones de ello, se producen dentro de una red de relaciones sociales. El Derecho, La Economía, El Arte, etc., tienen una sustantividad inmanente, son productos de la sociedad, particularmente el Derecho es un fenómeno social de la sociedad, (ubi societas ibi ius) ".

A lo antes sostenido decimos:

- 1- Evidentemente el hombre tiende a vivir en sociedad para satisfacer necesidades que como hombre individuo, no podría, pero la sociedad es para servir al hombre, y no viceversa en relación a un fin común, en el cual se respete al hombre como individuo y persona, sin desconocer esta dignidad propia de la naturaleza humana, ya que la sociedad es un ser accidental de relación y no una sustantividad como pretende el Maestro Ricord.
- 2- El hecho de que el fenómeno jurídico sea un producto cultural de lo social, no quiere decir que éste es exclusivamente eso, pues estaríamos dentro de un empirismo exagerado y sociologismo jurídico. Conceptuando al Derecho como " efecto de las fuerzas históricas, sociales o económicas ", en lo cual los actos libres de los individuos nada tendrían que ver para producirlos.
- 3- La causa del Derecho de las demás instituciones sociales al igual que la sociedad, es el hombre con su inteligencia y voluntad libre, ya que éste es parte y todo a la vez de esos fenómenos y de ese ser accidental de relación que es la sociedad.
- 4- Evidentemente las nociones empíricas del Derecho han puesto en evidencia la relación que existe entre los problemas concretos de la realidad histórica, sociológica, económica, etc. y el Derecho. Pero no se trata de una relación de causa a efecto como quieren esas nociones, sino de una relación de condición y de ocasión.

Distingamos las nociones:

- 1- Se dice que algo es "causa", de un efecto cuando el efecto debe su existencia a ese algo. La causa del Derecho y de las demás instituciones es el hombre con su inteligencia y voluntad libre, como individuo que es parte de ese ser accidental de relación que es la sociedad.

- 2- Se llama " condición necesaria ", a aquella cuya existencia es indispensable para la producción de un ente, porque la causa no puede actuar sin ella, pero la condición no influye determinando lo causado, vg., la luz es condición necesaria de la acción de escribir, pero no causa de la acción de escribir. Las realidades históricas, sociales, económicas son condición necesaria pero no causa del Derecho, ya que el Derecho debe tener un contenido real pero existirá aunque cambie el contenido.
- 3- Por último, se entiende por "ocasión", aquella circunstancia que facilita o "da la ocasión", la acción casual. Un conflicto económico puede ser motivo de reforma a la Ley federal del trabajo, pero en sentido correcto no exagerado.

Para entender mejor lo expresado, vamos a desarrollar el porque la sociedad es un ser accidental de relación. (16)

El fenómeno jurídico como parte o producto de la sociedad era explicado por los romanos a través de este silogismo:

- Ubi homo, ibi societas (No a la inversa como quiere el Maestro Ricord).
- Ubi societas, ibi ius
- Ergo, ubi homo ibi ius
- Donde existe el hombre, existe la sociedad
- Donde existe la sociedad, existe el Derecho
- Luego, donde existe el hombre, existe el Derecho

Nuestro planteamiento va a estructurarse sobre una tésis, una antitésis y una síntesis.

- Tésis: El hombre como un todo
- Antitésis: El hombre es una parte
- Síntesis: El hombre es un todo parcial

Tésis: El hombre como un todo

Decir que el hombre es un individuo, más aún una persona, es sencillamente afirmar que es un todo. El individuo, en efecto se nos parece como un ente completo, que se basta a sí mismo, que no tiene necesidad de unirse a ninguna otra, ni para existir ni para obrar. Lo que no existe en sí mismo sino en otro, lo que tiene que estar necesariamente unido a otra para existir, no llega al rango de individuo, de persona, queda por abajo de él. Un accidente cualquiera, por ejemplo, el color, la extensión el movimiento. Ni lo veo, ni lo concibo como existente en sí mismo sino como adherido a otro, que es lo que tiene el color o es extenso o se mueve. No es un individuo, sino un modo, una determinación una manera de ser del individuo.

Como tampoco lo es la parte, una mano evidentemente, no es el pie, como el corazón no es el cerebro, son distintos por tanto y hasta por un esfuerzo de la imaginación, me las puedo representar como dotadas de una existencia propia, que no sea la del cuerpo a que pertenecen. Pero pertenecen a un cuerpo que es parte y todo a la vez, no tienen razón de ser separadas, cortadas por el cuerpo, tienen que articularse en la unidad de un ser superior, del cual reciben en realidad, existencia y actividad. Quiere decir esto, que tan solo metafóricamente puedo decir, que una mano sea un individuo, como igualmente no es más que una metáfora afirmar del hombre que es la mano de otro hombre o de un organismo social.

El individuo existe en sí mismo, no tiene que buscar su propia existencia fuera de él, es un don que posee en plena propiedad y como la acción sigue a la existencia y es proporcionada a ella la suficiencia en el existir implica la suficiencia en el obrar. Por eso se define al individuo como una sustancia completa, auto-suficiente para la existencia y para la acción.

Antitesis: El hombre como parte.

El hombre es un todo autárquico, que se basta a sí mismo para existir y para obrar, cierto sin duda alguna, pero no es menos cierto que es una parte, un miembro de la sociedad. Las palabras textuales del St. Tomás son estas: " El hombre es naturalmente parte de alguna multitud ", prescindamos por un momento de ese " naturalmente ", y concentremos la atención en el resto de la frase. El hombre es parte de la sociedad, no debe concebirlo aislado, pero no debe tampoco diluirlo en lo social desconociendo su esencia individual de persona humana con derechos inalienables que deben ser respetados por los otros y por esa misma sociedad en conjunto. Son dos aspectos de hombre, uno individual y uno social, pero se complementan y armonizan, no se sobreponen el uno al otro. Una dimensión del hombre que se tomara en cuenta esos dos aspectos sería falsa e incongruente con la realidad. No es el caso de examinar exhaustivamente las múltiples consecuencias que se derivan de ello, basta con dejarlo consignado. Del mismo modo se encuentra con una alma y un cuerpo para vivir, se ve dentro de una sociedad de la que forma parte. Son estas las circunstancias necesarias para poder realizarse como persona, pero no como pretende en su planteamiento el Maestro Ricord, que por el hecho de ser social el hombre tienda a estar sujeto inexorablemente por la sociedad como si esta fuera una sustantividad aparte de los seres individuales que la producen como ser accidental de relación.

Síntesis: El hombre como un todo parcial.

Por naturaleza, el hombre es un todo a la vez y también por naturaleza parte ¿ Contradicción ?, ¡ No !, simplemente dos aspectos de una misma verdad y es esta: Por naturaleza el hombre es un todo parcial, tiene ciertas suficiencias pero no todas.

Se basta a sí mismo para vivir, pero no en todas las dimensiones de su vida, ni queda al margen de la sociedad, ni es de la sociedad, simplemente está en sociedad por condición accidental, más no esencial, está ahí por naturaleza, misma que le viene de su cualidad de persona humana y no como quiere el empirismo jurídico que hemos señalado antes.

Que nadie piense que se trata de un solo formulismo verbal, una palabra u otra, encierra en este caso, toda una concepción distinta del hombre y de la sociedad, ya que en el fondo lo que se pretende averiguar es si el hombre es para la sociedad o la sociedad para el hombre. Todavía más, porque pudiera ocurrir que ambas fórmulas fueran igualmente inexactas, o lo que es igual - parcialmente verdaderas. Entonces la síntesis que armonizará sería la verdad total, pues el hombre se ordena a la comunidad política no en parte total suya, sino en parte, de donde resulta una doble afirmación interesante.

- 1- El hombre se ordena y está hecho para la sociedad, esto es - el hombre es naturalmente parte de la sociedad en forma correcta.
- 2- En la sociedad no entra el hombre todo, hay algo en el que lo trasciende y eso es su dignidad y derechos, lo anterior - no es parte de la sociedad, sino debe ser respetada por ésta.

Aparece entonces el problema de qué tipo de ser corresponde a la sociedad, entre las múltiples clasificaciones que pueden hacerse de los seres, hay una que esencialmente sirve para resolver la cuestión planteada, la que clasifica a los seres en dos grandes grupos :

- Seres accidentales
- Seres substanciales

Substancia : es lo que hace que una cosa sea por sí misma, sin necesidad de otra o ser.

Accidente : es lo que sobreviene, lo que necesita de otro para existir, por ejemplo; el color. Podemos definir al ser substancial, al que existe por sí mismo, sin requerir la existencia de otro, (hombre).

De acuerdo con lo anterior podemos afirmar :

- Que el hombre es un ser substancial todo y parte.
- La sociedad es un ser accidental de relación, no una sustantividad con independencia fuera del hombre u hombres que la realizan.
- Las condiciones sociales, son elementos necesarios para el - desenvolvimiento de la sociedad, pero no son esenciales como distinguimos al hablar de ello al principio.

A lo expresado también por el Maestro Ricor, " al hecho de que se utilizó la simple realidad física biológica del individuo como fundamentación de los fines del estado liberal burgués, en su aspecto jurídico, atribuyendo a esa realidad una entidad superior a la del grupo social ", aplicamos lo dicho de ser accidental y substancial, así como lo expresado sobre condiciones necesarias.

A lo manifestado también por esta autor, de que el Derecho Natural o más bien la tesis de éste, le sirvió para el fin explicado en lo que antecede decimos:

El Derecho tiene dos dimensiones o notas fundamentales :

- La Positividad.
- La Racionalidad.

Es decir, que no es necesario hablar, y en el último de los casos es impropio hacerlo, de Derecho positivo y Derecho Natural - sino de un aspecto positivo y de otro natural del Derecho, que viene a constituir una unidad. El Derecho entonces, siendo unidada, reviste los dos aspectos. El primero, o sea la Positividad existe porque se refiere a una sociedad de hombres, supone un poder social, una autoridad, medios, etc.. El aspecto racional del Derecho se orienta a lograr el fin de la sociedad y el de los individuos que la forman.

El aspecto racional del Derecho es lo que comúnmente se conoce como Derecho Natural, este aspecto o dimensión no se debe contentar con el conocimiento que nos proporciona la razón humana de los principios ético-jurídicos, que deben regir la convivencia de los hombres en la sociedad, sino que además, como apunta Johannes Messner, " le es imprescindible penetrar en el ser, es decir en la naturaleza de la cosa sobre todo en la naturaleza del hombre ".

El Derecho Natural, no es ficción, son los principios y normas que rigen según el aspecto formal de justicia, las relaciones de los hombres, pero que están inscritos en la naturaleza misma de hombre y de las cosas. (17)

Y en ese sentido debe informar la obra del Legislador, ya que el Derecho natural es la norma no expresada y el Derecho positivo es la norma ya expresada de una realidad que es normada con sentido axiológico o justo y no solo empírico como lo desea el Maestro Ricor o como resultado de intereses o ideologías, originadas en la sustantividad de la sociedad, que no es tal sino accidental.

No podemos aceptar la tesis del Maestro Ricor, en el sentido de que la sociedad debe estar sobre el individuo, pues sería reducir al hombre al colectivismo y por otro lado si se exagera el individualismo estaríamos valorando una parte de la persona.

sin considerar su dimensión social correcta, ya que el hombre es todo y parte a la vez como asentamos, pero no es ni lo uno ni lo otro en extemo, ya que el hombre como reafirma J. Maritain " el hombre pertenece todo entero, más no según todo lo que es, como parte de la sociedad política y está ordenado al bien de ésta ", y agrega " la persona humana se empeña íntegra como parte de la sociedad política, más no en virtud de todo lo que es ella ni de todo lo que le pertenece, en virtud de otras cosas que son en ella, está también íntegra por encima de la sociedad política ".

Es evidente que la conceptualización que se hace de la libertad dentro de la época de liberalismo es estrecho y extremo, pero menos lo es el otro extremo, el colectivismo para afirmar o justificar el desconocimiento de los derechos del hombre aunque se esgriman argumentos formales o positivos contenidos en los razonamientos normativos de un sistema jurídico determinado como sería el caso de las cláusulas de exclusión y su regulación por el Derecho Laboral.

Haciendo consistir que éste por referirse en una forma más concreta a grupos sociales o categorías económicas con palabras del autor que reseñamos, no justifican en ninguna forma la existencia de esas dos cláusulas dentro del ordenamiento positivo mexicano, ni el pretexto de consolidación sindical, que es una nueva forma de irresponsabilidad frente al hombre y frente a esa misma sociedad sustantiva que pretende ser muy "responsable" y "justa", pues la verdadera libertad social, " consiste en la autodeterminación no coaccionada por las fuerzas sociales y basada en la responsabilidad moral de los fines esenciales de la vida ". Y no como sostiene Ricord.

Esta tesis de la libertad, tiene la gran ventaja de que relaciona a ésta con la responsabilidad moral y además con un fin. Si la libertad bien entendida debe estar ligada a la realización plena del hombre, tanto en su aspecto individual como en lo social, la libertad postulada de esa manera constituye al mismo tiempo, que un derecho y un deber. El Derecho de ser el hombre protagonista de su propia perfección, y el deber mismo de esa realización individual, junto con los demás responsablemente en lo social. De este modo la libertad impone que el hombre no sea solo objeto, ni siquiera objetivo, sino sujeto del proceso social.

Los liberal-individualistas, por su parte no ligan al concepto de libertad el de una responsabilidad, sino que para ellos constituye un derecho sin limitación alguna (punto exagerado que le lesiona en sí el concepto correcto de libertad y sociedad).

También se da el extremo de los colectivistas que afirman que - la libertad, deber y derechos humanos, consisten en los derechos que el Estado otorga al hombre, concepción positivista aunada a aquella que centra los derechos del hombre en base a una entidad: lo "social" exclusivamente.

La verdadera responsabilidad social, constituye un deber ético-social, que consiste en que la acción del individuo debe estar encaminada a lograr una fracción del bien común total de la sociedad de la cual es miembro.

Si quitamos al hombre la responsabilidad que tiene para lograr el fin de la comunidad so pretexto cualquiera, caeremos o en el individualismo que desechamos por su concepción subjetiva y egoísta del fin del hombre y su libertad, el colectivismo porque - al ser el hombre irresponsable para realizarlo, el Estado o determinadas categorías sociales económicas, como entidades pretenderán crearlo o planificarlo.

El fin de toda sociedad es el bien común o de la comunidad, el bien del cuerpo social, pero si no se comprende bien que este - bien del cuerpo social es un bien común de personas humanas esta fórmula llevaría por su lado a otros errores, los de tipo totalitario o colectivista.

Recordemos con el Aquinate: cada persona individual, es a la comunidad como la parte al todo, desde este punto de vista y bajo este aspecto señala Maritain: " es decir según que en virtud de ciertas de sus condiciones, forma parte de la sociedad la persona pertenece y se ordena toda entera al bien común de la sociedad ". Pero inmediatamente añade: " si bien el hombre pertenece todo entero a la sociedad como parte de la sociedad política - (a la que a veces está obligado a sacrificar su vida), no es sin embargo parte de esa sociedad, en virtud de su totalidad y en virtud de todo lo que el hombre es, al contrario en virtud - de sus caracteres está el hombre muy por encima de esa sociedad" (18).

Con todo lo vertido en esta crítica, creemos modestamente que - hemos clarificado a nuestro entender los conceptos vertidos por el Maestro Ricord, relativos a la sociedad como entidad sustantiva, que no lo es sino es ser accidental de relación, a su pretendida justificación de las cláusulas de exclusión, por la naturaleza social y colectiva de las mismas dentro del ámbito del Derecho del Trabajo. Con ello creemos dar las ideas de nuestro desacuerdo por el Maestro Ricord y que consignamos en los números 1 y 2 inciso E.

Con nuestro comentario a lo expuesto por el ilustre maestro panameño, continuamos a lo referente en lo que hemos consignado y a lo expresado por el, en nuestro número 3 de este inciso E.

A lo dicho por el maestro de que la Sociedad de Masas es una - realidad actual, es decir, que predomina lo social sobre lo individual, sostenemos nuestro punto de vista expresado con anterioridad en pasado inciso.

El hecho de que no exista la hegemonía que indica el autor indicado de los siglos XVII y XVIII, en relación al concepto de persona humana y sus derechos, no quiere decir que ahora se desconozca el valor fundamental que conlleva en sí, siempre la persona humana y sus valores, ya que éstos son independientes de que se les reconozcan o no existen simplemente porque valen, y la dignidad del hombre como persona es por su racionalidad y naturaleza, y no por determinadas circunstancias históricas o condiciones eventuales de carácter político social. El hecho de la masificación actual, no lo podemos soslayar pero no por la cantidad vamos a desconocer el valor fundamental que tiene el hombre como persona humana.

A lo sostenido por el Maestro Ricor, que " el sindicato se impone como una lucha de clases al Estado y al Derecho promulgado por éste ". Decimos, es una conceptualización unilateral debido a que el sindicato no nace con un fin preponderantemente económico como finalidad exclusiva, ya que los sindicatos dentro de sus objetivos, amén del anterior, siempre consignan otra clase de finalidad a favor de sus miembros como son lo deportivo, lo cultural, lo relativo a la seguridad social etc., y no solo puro aspecto económico que motivaría una lucha de clases. Esa es una visión miope de la realidad y de las situaciones sociales correctas. Lo anterior es una parte del todo.

El sostener como el autor lo hace, de que el fortalecimiento del sindicato exige un monopolio que se instrumentaliza a través de las cláusulas de exclusión, para que cese la explotación de los trabajadores por los patrones. Expresamos: Que dicho argumento no prueba la legitimidad sino se pretende ocultar los verdaderos intereses dolosos de los dirigentes sindicales, ya que se motiva el uso de las cláusulas como vehículos de una nueva opresión, la sindical, que en ocasiones es más denigrante que la hecha por el patrono que trata de combatir con dicho monopolio.

A lo manifestado por nuestro autor en el sentido de que el Derecho de sindicalización no es un derecho individual en esencia y que si éste aparece así en el texto constitucional es por el aspecto formal e inspiración individualista del Estado liberal y del constitucionalismo de los siglos XVIII y XIX.

Manifestamos : ¿ Puede sustentarse la tesis de la Autonomía entre el Derecho individual y el Derecho colectivo del trabajo ?.

Respondemos : ¡ No !, ya que el Derecho individual es una parte del todo unitario del Derecho del Trabajo colectivo, son dos aspectos de una misma realidad, así como el Derecho es uno, objetivo conjunto de normas y otro, subjetivo facultad de hacer o no, tenemos que el Derecho del Trabajo es individual cuando se refiere a la persona como sujeto de Derechos y Obligaciones.

Será colectivo, cuando esos Derechos y Obligaciones atañen a una pluralidad de seres consagrados en una Institución, denominada Sindicato; Sindicato que no está formado por una entidad sustantiva en sí, sino por un conjunto de hombres que son individuos, personas, si bien es cierto que formalmente se hace una abstracción para conceptuar esa pluralidad, también lo es que materialmente dicha abstracción hace alusión indirecta a los individuos que la conforman cuando ejercitan éstos, la voluntad libre de cada uno, de constituirse como Institución Sindical.

El Derecho del Trabajo o colectivo, está dividido, internamente en dos hemisferios: El hemisferio de las relaciones individuales (que ofrece pocas diferencias estructurales con el Derecho común), y el de las relaciones colectivas (que se desprenden de su propia naturaleza y ámbito de aplicación). Pero esto no quiere decir que eso colectivo desconozca lo individual pues si lo desconoce, no podrá existir pluralidad, pues al no existir individuos, personas, no habrá quien ejercite derechos y por consecuencia no habrá sociedad.

Estos hemisferios son distintos entre sí, por naturaleza y por ser dos aspectos de una misma realidad que es el hombre, a través de sus relaciones con sus semejantes.

Pero lo uno y lo múltiple, están ligados por razón de su existencia, hecho social que no puede pasar por alto el Derecho y menos aún el Derecho del Trabajo. Lo individual y colectivo es tan íntimamente ligados, no existiendo fuerza histórica ni concepción capaz de desligarlos.

La separación entre ambos, no puede realizarse porque existe entre ellos, un núcleo esencial que los mantiene unidos; el hombre, creador de la Sociedad, del Derecho y de todas las Instituciones a través de su libertad y voluntad libre. Núcleo que se refiere a necesidades específicas, pero que conlleva la defensa de Derechos inalienables de los cuales es portador el hombre y el trabajo no deja de ser uno de los más preciosos valores del mismo.

Dicha unión es bastante profunda, hasta el punto de que si hiciéramos la dicotomía entre el Derecho individual y el Derecho colectivo, correríamos el riesgo de no comprenderlos bien y de no comprender igualmente el sentido histórico-pasado, actual y futuro del Derecho del Trabajo.

El Derecho individual reglamenta el trabajo y disciplina al ejercicio de los derechos de los trabajadores y de los empresarios. El Derecho colectivo formula los principios y normas que mantienen al sistema sindical, en relación a esos individuos que conforman un todo, institución sindical, persona moral que coordina todos los procesos de su actuación dirigida en el sentido del equilibrio y la tutela de Derechos del trabajador.

El Derecho colectivo protege estos Derechos, procurando ampliarlos y participando en las luchas y los conflictos de los trabajadores modernos, lo que equivale a decir que en último término, el Derecho colectivo, robustece y completa el Derecho individual.

Si bien es cierto que nuestro actual texto Constitucional, relativo a la fracción XVI, del artículo 123, consagra un derecho para que éste pueda ejercitarse, se precisa de personas, de seres humanos, individuos, se entiende jurídicamente capaces para realizar lo que dicho artículo consigna. Es claro también que se está haciendo implícitamente alusión a un Derecho que reside en una persona, no podía el legislador haber aducido una abstracción para realizar lo anterior, pues los que crean las instituciones son los hombres.

Es evidente también, que dicho artículo consagra en términos genéricos, muy genéricos, hace alusión a la personalidad moral sindical, pues al hablar de asociaciones, sindicatos, etc., se está refiriendo a una entidad sui generis, expresada, realizada por la voluntad no de ésta última, sino de aquellos que la concretizan en la realidad; los obreros y patronos.

Creemos que el Derecho de fundar sindicatos, reside primeramente en el Derecho que se reconoce a cada ciudadano para asociarse con otros ciudadanos, para defensa de intereses comunes o profesionales, si no reconoce primero este Derecho en el Hombre, ¿Cómo podría en la realidad jurídica instituirse este tipo de Instituciones?, ¿Quién sería entonces el titular de una entidad colectiva abstracta?, Que una más de las modalidades de este Derecho sea social en sentido más amplio por la actividad de Instituto Sindical, concedo, pero reducir esta potestad individual, una a un derecho colectivo, es reducir la expresión del artículo 123 fracción XVI, a un formalismo exagerado, pues a nuestro entender dicha fracción tiene implícita dos derechos; Uno individual, reconocido a las personas que son las que forman las Instituciones y otro el formal, que es el reconocimiento de la misma, que lógicamente al estar formada por una pluralidad de seres, será colectiva por el número que abstractamente forman un Instituto jurídico sui generis y moral para el desempeño de sus fines. Y en ese sentido será colectivo, que la representación sindical tenga aspectos individuales, como cuando representa a un trabajador solo y que tenga otro aspecto colectivo, cuando se refiera a la totalidad de los miembros en consecuencia lógica de la naturaleza de la institución sindical, como persona moral sui generis.

Conviene no obstante, poner de relieve que ésta representación de intereses colectivos, es necesaria y por tanto diferente de la individual, a petición de parte, la fuente inmediata de la representación colectiva lo da la Ley, en cuanto reconoce a éste como entidad jurídica. La fuente de la representación está en el mandato que los miembros otorgan al Sindicato y al Comité Ejecutivo, mandato que está reconocido por la Ley.

Que el derecho individual de libre asociación no esté precisado exprofeso, está manifestado implícitamente cuando se expresa: - " los obreros y empresarios ", está consignado quien o quienes son los titulares de ese Derecho .

Lo expresado por el Maestro Ricord: " No es posible jurídicamente, derivar la libertad de afiliación sindical del derecho colectivo de sindicalización ", ya que este último, es de naturaleza colectiva y el primero individual.

Manifestamos: Evidentemente y lógicamente para que se pueda dar el Derecho de libertad sindical, tiene que existir primero éste y existe primariamente porque es un Derecho natural, que reside en el hombre y posteriormente es plasmado en el Derecho positivo. Y si no existe el hombre como persona y más aún con carácter jurídico. ¿ Cómo podría existir un supuesto Derecho colectivo en relación al sindicato ?.

Es evidente que para que se de el derecho de libertad, tiene - que existir el hombre (que crea esa institución) y posteriormente al formalizarse dicha institución, como tal solicitar su afiliación.

Con lo asentado quedan expuestas las ideas en relación a los números 4 y 6, del presente inciso E., y nuestra crítica a lo sostenido por el Maestro Ricord.

Si se pudiera representar geométricamente las instituciones jurídicas, tendríamos que decir en principio, que la libertad sindical es una figura triangular. (19)

En realidad, está formada conceptualmente por tres partes distintas, pero que se juntan en los extremos, dándonos la idea de un perfecto triangulo jurídico.

No se puede hablar de libertad sindical absoluta, sin admitir que exista en un determinado sistema jurídico, sindicación libre, autonomía sindical y a nuestro juicio, pluralidad sindical. Con otras palabras, la libertad sindical presupone la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria, la autonomía sindical, contra el dirigismo sindical, la pluralidad sindical, contra la unidad sindical.

Si tomamos la libertad sindical en su concepto más amplio, encontramos necesariamente, en el fondo de esta Institución aquellas tres ideas básicas, sin las que no existe libertad plena ni para el sindicato, ni para los trabajadores que en el encuestran los pulmones de su vida profesional.

La libre sindicación deriva de la inclinación del hombre para la convivencia con sus semejantes. Es en este sentido un derecho natural, así pues, quiere esto decir que el derecho de asociación, está en el curso espontáneo de la vida humana (y social condición) -sine qua non- de supervivencia de la especie y expansión de la personalidad del individuo.

El Sindicato -hecho social, político, jurídico- es una forma o modalidad del derecho de asociación. Puesto que este derecho -clava sus raíces en el ser, en lo más profundo que posee el -hombre, podemos afirmar que este derecho de asociación es parte integrante del concepto de libertad.

La libertad no reduce para el trabajador, a las garantías otorgadas por el ordenamiento jurídico a todos los ciudadanos y -particularmente a la libertad del trabajo. Abarca igualmente -el Derecho de asociarse en el sindicato, a sus compañeros de o ficio o profesión.

Para nosotros la libre sindicación, va más allá de estos límites, alcanza también la prerrogativa del sindicato de aliarse con otros sindicatos congénitos, constituyendo federaciones y confederaciones en planes sucesivos y ascendentes.

Es una visión nueva de la idea de la libre sindicación. Así como no se puede impedir u obligar a un trabajador a participar en el sindicato, este a su vez, tiene la prerrogativa de crear o no, los órganos sindicales de grado superior.

Los juristas acentúan el carácter de Derecho individual del -trabajador que tiene la libre sindicación, esta afirmación con la ampliación aludida, es correcta y nos permite subrayar las circunstancias de que el Derecho subjetivo envuelve siempre el poder de su titular de hacer o no hacer uso de la facultad que le es concebida por el ordenamiento jurídico, sin riesgo de sufrir sanción alguna.

Esta área de liberación soberana reservada al titular del derecho subjetivo, constituye el espacio en blanco que la Ley ofrece a la autonomía de la voluntad. En esto consiste jurídicamente la libertad individual de la persona.

Considerando la libertad de sindicación como un derecho del individuo, son tres los aspectos que ella nos ofrece, según la -antigua pero válida esquematización de la OIT 1927, la obra de la libertad sindical.

- a) El trabajador ejercita el derecho a la libre sindicación -en el sentido positivo, cuando ingresa en el sindicato.
- b) Lo ejercita en sentido negativo, cuando rehusa participar en el.
- c) Decide libremente, en el caso de que esté inscrito en el -sindicato, permanecer o retirarse de la entidad de éste.

Lo esencial, es que ejercite en estos tres sentidos la prerrogativa de la libre sindicación sin que el trabajador sufra o -pueda sufrir sanción alguna.

La sindicación obligatoria es la antipena de la libre sindicación y por esto niega frontalmente este derecho individual.

La sindicación obligatoria, tanto puede derivar del texto expreso de la Ley e imponerse directamente, como resultado por vía indirecta de iniciativas sindicales internas. En ambos casos, se trata en principio, de violencia practicada contra los derechos básicos del trabajador. La sindicación obligatoria indirecta se hace generalmente a través de las cláusulas insertas en los convenios colectivos de trabajo, conocidos bajo la denominación de exclusión.

Lo que importa asentar aquí, es que no importa de donde venga la violación a ese derecho de libre sindicación, si es por parte del Estado o del propio sindicato, pues en ese sentido, la libertad no es libertad en el sentido diáfano y amplio del vocablo tan cara a la vida democrática.

Mario L. Devaeli, escribe " quien más atenta contra la libertad aunque la afirmación parezca paradójica, son las mismas asociaciones profesionales, las cuales se proponen ejercer una coacción sobre los trabajadores y aceptar su disciplina. Tales medidas -insistimos-, envuelven una flagrante violación al Derecho de libre sindicación del trabajador ".

Aunque existan disposiciones legalmente expresadas en el ordenamiento positivo en relación a la limitación de libre sindicación o al exclusión por despido, serán violatorias del Derecho de sindicación, pues de cualquier modo se priva al hombre de un Derecho que le es natural. Cuando al trabajador se le despide por alguna causa comprobada y por actividad ilícita, o por incumplimiento a sus obligaciones laborales, no podemos hablar de violación a este derecho, siempre y cuando estas razones sean ciertas, justas y comprobadas y no motivadas por el ejercicio libre de la libertad de sindicación, ya sea en sentido positivo o negativo. Salvo lo asentado, creemos que no se viola el Derecho de libre sindicación en sentido expresado. (20)

Finalmente a lo expresado por el Maestro Ricord, de que no se deben dar soluciones formalistas a esto, sino que se debe dar primacía a la Institución laboral, teniendo en cuenta no la categoría metafísica del hombre como persona e individuo, sino la categoría colectiva y económica propia del derecho laboral.

Manifestamos: La libertad de sindicación y de libre afiliación es una libertad no "de", es decir, de las barreras. La verdadera libertad y sus distintas manifestaciones en el hombre es una libertad que se funda " para ", es decir la libertad para realizar los fines fundados en la misma naturaleza humana, en función de los cuales, están cimentados todos los derechos naturales.

El Derecho, pues no debe limitar sus principios a un criterio estrecho, formalista respecto a la libertad de asociación y de libre afiliación, pues sería proteger una libertad "de", sino el fin práctico concreto del Derecho debe encaminar la libertad " para ", es decir, reconocer en el hombre su señorío sobre sí mismo y los demás seres, pero encaminado al bien común.

La estructura jurídica, es el instrumento por medio del cual el Estado, logra el bien común y éste no se logrará con libertades vacías y sin contenido o formalismos. Toca al Derecho, establecer las normas, las cuales la libertad adquiera contenido con sentido de justicia y la organización jurídica no solo vela por que exista la libertad, sino también bienes para todos, sin que estos logros se conviertan en detrimento de los valores humanos y de la esencia del hombre, precisamente producto de ellos.

Y así el hombre se relacione con los otros hombres como un "tu" manteniendo el "yo", personal el hombre deberá encontrar al -- "otro", le respetará como tal, y juntos caminarán libremente. Si se descubre el "tu" y su inmensa riqueza, y se empieza a caminar con el, necesariamente la opresión desaparecerá, pues se respetará en el otro, la decisión personal en todos aspectos, - incluyendo el político y además se respetará también su derecho a tener bienes productivos. (21)

Con lo señalado damos por terminado este breve comentario a los argumentos del Maestro Ricord sobre las Cláusulas de Exclusión.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- 1.- Apuntes de Catedra - UIA, México 1975, Drecho Administrativo. Lic. Sergio Sandoval Castro.
- 2.- Apuntes de Catedra, Introducción al Estudio del Derecho, UIA. 1975 México.
- 3.- Luis Legaz y Lacambra, Sindicalismo y Estado, Vol- Humanismo Y Sindicalismo, Publ. Servicios Jurídicos de la Organización Sindical Española, Madrid - 1964 pag 24.
- 4.- De la Cueva Mario, Revista Jus 1945-No.81, T-XIV, pag 207 y sigs. Las Clausulas de Exclusión de Ingreso y Separación.
- 5.- Dr. Humberto Ricord, La Clausula de Exclusión en relación con el Derecho de Sindicalización y la Libertad de Afiliación Sindical, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Sección 3a.
- 6.- Ibidem Opus Cit, De la Cueva, pag 222.
- 7.- Ibidem Opus Cit, pag 226.
- 8.- Ibidem Opus Cit, Humberto Ricord, Sección 4a. No.III.
- 9.- Ibidem Opus Cit, Secc. 4a. No. IV.
- 10.- Ibidem Opus Cit, Secc.4a. No. IV.
- 11.- Ibidem Opus Cit, Secc.4a. No. V, VI.
- 12.- Ibidem Opus Cit, Secc.4a. No. IV, a, b, c, d.
- 13.- Ibidem " " " 4a. No. VIII.
- 14.- Ibidem " " " 5a.
- 15.- Ibidem " " " 5a.
- 16.- González Genaro Maria, Introducción al Estudio del Derecho, UISA 1969- ELA-1966 Méx.
- 17.- Lic. Sergio Sandoval Castro, UIA 1975, Int. al Est. del Derecho, Méx.
- 18.- Ibidem Opus Cit.

19.- Mozart U. Russomano, Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid -- 1977.

20.- Opus Cit, Lic. Sergio Sandoval Castro.

CONCLUSIONES CAP. I

- 1.- El Sindicato Obrero nace en Europa, con el propósito de resolver mediante un frente común, la situación de miseria e insalubridad que acarreó la llamada Revolución Industrial. Es decir, el Sindicato desde su origen fué un instrumento social.
- 2.- En México surge la Asociación Profesional a principios de este siglo teniendo como antecedentes las sociedades mutualistas y de ahorro, de fines del siglo pasado, así como los círculos de obreros que tomaron las ideas del pensamiento socialista Europeo.
- 3.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917, rompió la concepción liberal e individualista del Derecho de su época, estableciendo principios de un socialismo especial que elevó a nivel de garantía constitucional la Asociación Profesional y la huelga, formándose un derecho de clase.
- 4.- El Sindicato es un centro ideal de normas, facultades y deberes, relacionados con la conducta de un grupo de trabajadores que integran una persona moral, misma que es físicamente representada por los directivos de la organización conforme a sus estatutos.
- 5.- Los Sindicatos son diferentes a las Asociaciones Civiles comunes. Son producto de un hecho asociativo particular y privativo de clase social y las normas jurídicas que le son aplicables son generalmente de carácter específico. Poseen personalidad para operar laboralmente, independientemente de que se le otorgue o niegue el reconocimiento formal del Estado.
- 6.- El registro sindical por parte de las autoridades del trabajo, confiere personalidad de Derecho Público, diferente a la social que nace con el acuerdo ideológico de un grupo de trabajadores, en el acto constitutivo sindical.
- 7.- Las organizaciones de trabajadores, buscan objetivos de clase a largo y corto plazo, los primeros contienen la ideología de la organización como grupo social y se refleja en los intentos de cambiar las condiciones estructurales del medio en donde actúa, en tanto que los fines inmediatos, se refieren a las actividades que pueden realizar las organizaciones, para beneficio de sus agremiados, pero de un límite o marco señalado por la Ley.
- 8.- La clase social se determina por el lugar que ocupan los individuos dentro de un sistema económico social, es decir, por la forma en que se relacionan con los medios de producción, sea como detentadores o trabajadores, por lo tanto los Sindicatos son organizaciones de clase.

- 9.- El Sindicato, es el instrumento mediante el cual se puede lograr la unidad obrera Nacional e Internacional que como fuerza supere el nivel cotidiano de la lucha de clases económica y pase al nivel político del enfrentamiento.
- 10.- El nacimiento de las organizaciones sociales supone en condiciones de nuestra sociedad, una rebeldía, que implica una ideología revolucionaria. La ideología de los sindicatos como entes colectivos, es la esencia de su personalidad social.
- 11.- El ejercicio de la personalidad social sindical, no es solamente buscar la defensa y mejoría de los trabajadores en términos de condiciones de vida y de trabajo, sino procurar su reivindicación integral, mediante la supresión del sistema económico-social, de producción que permite que los hombres se apropien del trabajo de sus semejantes.

CONCLUSIONES CAP. II

- 1.- Los trabajadores constituyen mediante la Asociación Profesional; una institución regulada por el Derecho.
- 2.- La Asociación es un acto jurídico a través del cual los - hombres se reúnen para realizar un fin lícito, la Ley Federal del Trabajo regula a la Asociación Profesional, considerandola como un Acto Jurídico.
- 3.- Los trabajadores se han organizado para la defensa de sus intereses comunes desde tiempos muy remotos, como una manifestación ineludible del fenómeno asociativo natural en el hombre.
- 4.- No es sino hasta 1917, cuando realmente en México se reconoce el Derecho de Asociación Profesional, por parte del Poder Público, pues el Congreso Constituyente de Querétaro, - inspirado en los más nobles ideales de reivindicación social, sancionó plenamente el principio.
- 5.- La Asociación profesional de trabajadores, integra una filosofía social cuyo fin es la destrucción de las desigualdades de las relaciones obrero-patronales.

CONCLUSIONES CAP. III

- 1.- El Derecho del trabajo comprende dos partes: El Derecho individual del trabajo que es el Derecho que corresponde inmediatamente a cada trabajador y el Derecho Colectivo del Trabajo que es el Derecho de los grupos formados por los trabajadores.
- 2.- Las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo son: El contrato Colectivo del Trabajo y el Derecho de Huelga y la Asociación Profesional.
- 3.- La Asociación Profesional es la institución primordial, - la figura básica del derecho colectivo del trabajo.
- 4.- Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones -- constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de -- sus respectivos intereses.
- 5.- Los gremios o corporaciones y las asociaciones de compañeros constituyen el antecedente de los sindicatos. El sindicalismo propiamente dicho, surge a fines del siglo XIX.
- 6.- La asociación profesional surge como respuesta del liberalismo económico y al capitalismo como un esfuerzo por lograr el reconocimiento y la dignidad humana del trabajador.
- 7.- Mientras la asociación en su sentido más amplio tiene por objeto cualquier fin, no prohibido por la Ley, la Asociación Profesional tiene fundamentalmente como objeto específico el mejoramiento de las condiciones de sus miembros por otra parte, mientras que los integrantes de la Asociación, en sentido genérico, pueden ser cualquier persona física con capacidad jurídica para asociarse, la Asociación Profesional, unicamente puede integrarse por trabajadores o patrones.
- 8.- La asociación profesional debe perseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos - del capital con el trabajo.
- 9.- El propósito mediato del sindicato, debe ser contribuir - al mejoramiento o en su caso transformación del orden jurídico, para alcanzar una verdadera justicia social y formas de vida más dignas y acordes con la naturaleza humana.

- 10.- La fórmula empleada por el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor, respecto a los fines de la Asociación Profesional es la más completa y conceptual que se conoce pues quedan comprendidas todas las actividades que puedan conducir a la elevación integral, económica, social intelectual, política y moral de los trabajadores.
- 11.- Dentro de las finalidades sindicales de mejoras de los intereses de los trabajadores, la actividad política constituye un fin mediato trascendental.
- 12.- En nuestro país la Asociación Profesional ha actuado en forma destacada en la vida política de la Nación y esta actividad ha llegado a concretarse con la representación de estos grupos en Diputaciones, Senadurías, e incluso Gubernaturas y se ha patentizado con la importancia que representa para la elección del Presidente de la República.
- 13.- La importancia de la actividad de la Asociación Profesional en la vida de la Nación, quedó nuevamente manifiesto con la intervención de los sindicatos integrantes del Congreso del Trabajo, al emplazar a huelga a las empresas del país solicitando un aumento remunerador de los salarios de sus agremiados, para compensar los efectos negativos que sobre sus ya de sí depauperados presupuestos, ha producido la inflación que actualmente padecemos.
- 14.- En materia de Asociación Profesional, destaca la regulación que da la Nueva Ley Federal del Trabajo al registro automático de los sindicatos, el que, en nuestro concepto constituye una garantía de los trabajadores frente al poder público.
- 15.- Consideramos que es adecuada la regulación que en términos generales de la Nueva Ley Federal del Trabajo a la Asociación Profesional. Sin embargo, lo verdaderamente importante es que cumpla en forma estricta con su contenido. Corresponde ineludiblemente a los trabajadores del país el convertir los imperativos legales en instrumentos de superación y dignificación de la Asociación Profesional y de los propios trabajadores.

CONCLUSIONES AL CAPITULO IV.

- 1- De lo dispuesto en el Artículo 123, fracción XVI, artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo y artículos 25, 26, 27, 28 del Código Civil, desprendemos que la Institución Sindical es una persona moral porque tiene fines que cumplir y autonomía para ello, de acuerdo a la Ley, sus actas constitutivas o Estatutos.
- 2- Los sindicatos, no son organos del Estado, ya que tienen personalidad reconocida por éste, consecuencia de la naturaleza de las cosas y no concesión graciosa del Legislador. El Sindicato es persona de Derecho Privado, que ejerce atribuciones de interés público, con mayor o menor amplitud de acuerdo con la estructura política del país y según el papel más o menos relevante que se le ha atribuido.
- 3- No confundimos las características que se dan entre los organismos y propiamente públicos y privados con lo antes expresado, ya que los entes públicos para su creación precisan del acto reglamentario legal o administrativo de autoridad per se, sino es constitución de varios entes humanos que se asocian cumpliendo determinadas formalidades de Ley para estar conforme a esa regla general que regula la actividad profesional.
- 4- La Sindicación en México, es un Derecho reconocido en la Constitución y concretizado y especifica en la Ley Federal del Trabajo.
- 5- Existen dos cláusulas que limitan la libertad de asociación y libre afiliación sindical, en sentido positivo o negativo estas son : las cláusulas de Ingreso y de Separación, - modernos medios de dictadura sindical, so pretexto de una mayor consolidación de clase ante el patrón.
- 6- Existen autores como el Maestro Ricord, que sostiene que estas cláusulas no son anti-jurídicas, puesto que se basan en un Derecho Colectivo y que si erróneamente en nuestra Constitución aparecen como derecho del individuo, es por error de redacción influido por la ideología liberal Burgués de los siglos XVIII y principios del XIX.
- 7- Nosotros sostuvimos y así lo manifestamos ahora, que el Derecho de asociación y libre sindicación es un derecho del Hombre, como sujeto de Derechos y Obligaciones, Derecho natural que se deriva de su naturaleza racional, ya que el es el creador del Derecho de la Sociedad y de todas las Instituciones sociales.

M-0018265

- 8- La conceptualización que tiene el Maestro Ricord del Derecho - es una concepción empírica y sociologista, pues reduce el origen del Derecho a las fuerzas sociales, económicas etc. sin que la intervención del Hombre y su libertad como individuo influyan en ello. Situación equívoca por lo dicho en el número anterior.
- 9- La Sociedad no es un ente sustantivo en si, es un ente accidental de relación como lo demostramos con nuestro planteamiento que comprendió:
- Tesis: El hombre es un todo
Antítesis: El hombre es una parte
Síntesis: El hombre es un todo parcial de relación
- Y con la clasificación de seres accidentales y seres sustanciales.
- 10- El derecho tiene dos dimensiones; La Positividad y la Racionalidad, lo primero se refiere a la concretización material del Derecho, por medio de los organos que lo crean dentro de la sociedad, autoridad, medios, etc., y el segundo es el criterio axiológico de acuerdo a un criterio formal de justicia que se encuentra en la Naturaleza del hombre y de las cosas y que debe informar la obra del Legislador. No es que existan dos Derechos, son dos aspectos de una misma realidad, lo natural y lo técnico o positivo que hay en el Derecho. Ya que el Derecho natural es la norma no expresada concretizada, después de hacer una abstracción de datos reales con un criterio axiológico de justicia en relación al bien común y seguridad jurídica de los asociados.
- 11- La sociedad no está encima del individuo, persona, aún aun que hoy, exista una masificación, debemos más que nunca luchar por que se respete la dignidad de la persona y sus valores fundamentales, pero no con sentido liberal, que es una concepción estrecha de la libertad y de la dignidad humana que lesiona en sí, la profundidad de estos conceptos anecdudránolos en una visión unilateral.

No hay que olvidar que cada persona individual, es a la comunidad como una parte al todo. Si bien es cierto que el hombre pertenece en parte y todo entero a la comunidad, como parte de la Sociedad Política, menos lo es que aunque muchas veces tiene que sacrificar su vida por ésta, no es sin embargo, parte de esa sociedad en virtud de su totalidad y en virtud de todo lo que el hombre es, al contrario en virtud de algunos de sus caracteres está el hombre muy por encima de esa sociedad.

- 12- La verdadera libertad social es la autodeterminación no coaccionada por las fuerzas sociales y basada en la responsabilidad moral de los fines esenciales de la vida.
- 13- Dentro de la creación, aplicación e interpretación del Derecho, no debemos olvidar que existen condiciones necesarias a éste, pero que no son esenciales, pues si bien es cierto que una norma jurídica se crea para un momento histórico social determinado, también lo es que dicha norma podrá cambiar de acuerdo a la realidad que se transforma pero siempre en base a un contenido real que debe informar la misma, pero hay que recordar que el Derecho tiene fines y valores que no son metajurídicos y que hacen que éste, sea eso, y no solo una simple técnica de medios y estos valores son la justicia, el bien común y la seguridad jurídica y todos los demás valores que proceden de la grandeza del Derecho.
- 14- A la dicotomía que sostiene el Maestro Ricord respecto a que el Derecho Laboral es colectivo, como contraposición al derecho individual, decimos; que ese aspecto es también una parte de una misma realidad, así como el derecho objetivo es el conjunto de normas que regulan y tutelan los derechos en su sentido más amplio, tenemos el Derecho subjetivo que es el ejercicio de esos derechos consagrados en el objetivo y que se refieren siempre a una persona real y física y no a una entidad sustantiva en el sentido Volkgeist. Es evidente que el Derecho del Trabajo como todo Derecho se refiere a una realidad que es una y múltiple y en ese sentido el Derecho de trabajo por su aplicación, tendrá un sentido más marcado-, en lo social en cuanto que los derechos que va a regular se refieren a Derechos individuales comunes que se concretizan en un grupo o categoría económica según las palabras del autor, pero esta protección de Derechos que por su conjunción en una Institución sindical, son colectivos en ese sentido, pero en última instancia, se trata de Derechos personales, de esos asociados, ya que el Derecho laboral es la parte de un todo que se refiere siempre al origen de todas las Instituciones humanas y el Derecho: El Hombre
Si no existiera éste ¿ Cómo podría existir la Institución sindical ?.
- 15- Nuestro texto constitucional, artículo 123, fracción XVI, consagra dos Derechos implícitos: Uno el Derecho de libre asociación, cuando hace referencia a " los patrones y trabajadores " y el otro cuando expresa que los anteriores " tendrán derecho a asociarse ", está haciendo alusión a un aspecto moral y si se quiere, colectivo, pero al fin y al cabo reconoce el derecho de asociación como persona moral y el derecho de libre sindicación desde el momento de que expresa quienes podrán asociarse.

- 16- El Derecho de asociación proviene de un reconocimiento y - ejercicio de un Derecho subjetivo de libre sindicación y - de asociación que se le reconoce al hombre, como persona y sujeto de Derechos que posteriormente se de la modalidad - de colectivo por la pluralidad de miembros que conforman - ese Instituto, es cuestión accidental, deriva de la misma naturaleza de funciones del organismo, pero no es esencial al derecho mismo de libre asociación y sindicación, pues - dicho ejercicio de los anteriores está centrado en el Hom- bre como persona y como Masa.
- 17- La libre sindicación, deriva de la inclinación del hombre para la convivencia con sus semejantes. Es en este sentido un derecho natural. Que este derecho se ejercite dentro de una condición necesaria que se denomina Sociedad, es conse- cuencia lógica de la naturaleza humana, pero el derecho de asociación está en las raíces mismas del ser, del hombre - como individuo y ser afecto a la sociedad y por consecuen- cia este viene a ser parte integrante del concepto de li- bertad de sindicación como una parte al todo del ejercicio de ese Derecho.
- 18- Cualquier pretexto que se dé para justificar las cláusulas de exclusión, es una violación flagrante al derecho de aso- ciación y sindicación.
- 19- Aunque estas se encuentren reconocidas en norma legal, po- sitiva serán contrarias al ejercicio libre y soberano que tiene el hombre a este derecho, como derecho natural, pues serán contradictorias con el concepto más profundo de li- bertad que se pretende tutelar y guardar en una democracia y estado de derecho, en su correcta expresión.
- 20- El Derecho pues no debe limitarse a sus principios a un - criterio formalista, estrecho y positivista, respeto de la libertad de asociación, y libertad de sindicación, pues se- ría proteger la libertad " de ", sino el fin práctico, con- creto del derecho debe encaminar la libertad " para ", es- decir, reconocer por un lado en el hombre dos dimensiones: lo individual y lo social, valor que nos permite edificar una comunidad política acorde a su constitución ontológica.
- La estructura jurídica, es el instrumento por medio del - cual el estado logra el bien común, y éste no se logrará - con libertades vacías o restringidas, por formalismos. To- ca pues al derecho establecer las normas, las cuales la li- bertad adquiera contenido, con sentido de justicia y la or- ganización jurídica, política, no solo vale porque exista la libertad, sino también bienes para todos sin que estos logros se conviertan en detrimento de los valores humanos y dignidad del hombre, origen de ellos.

Y cuando el hombre se relacione con el otro como un " tu " manteniendo el " yo " personal, el hombre encontrará al " otro " y le respetará como tal y juntos caminarán libremente para la consecución de bienes y de toda clase de derechos aún en lo político, porque se es conciente de que ambos son partes de un todo que es la sociedad y no una clase enfrentada a otra sin sentido.

21- El hecho de que en la Constitución no esté consagrado el aspecto negativo y positivo de afiliación sindical, no quiere decir que por esto las cláusulas de exclusión sean legítimas ya que estas por propia naturaleza son atentatorias de el ejercicio de libertad que tiene el Hombre, que posteriormente por error de interpretación en norma secundaria o legal como es la Ley Federal del Trabajo, se concretizan esos aspectos que Constitucionalmente no se consiguieron, no es motivo de legitimación de las mismas el hecho de que no estén expresadas en el texto constitucional.

22- Es evidente que la libertad concretizada del principio genérico que consagra en la Constitución, está expresada en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. Y el hecho de que esté consignada en una norma secundaria, no es incompatible con el Derecho sindical, pues lo que hace en última instancia esta norma, es precisar en concreto lo que está genéricamente expresado en el artículo 123, fracción XVI.

Que se quiera decir que esta norma contradice la Constitucional pues lo consagrado en la Carta Magna, es un Derecho colectivo y lo que hace el artículo 358, es precisar uno individual, sería olvidar las dos dimensiones del hombre - lo personal y lo social.

23- Las dos modalidades que presentan las cláusulas de exclusión, una de ingreso y la otra de despido, son antijurídicas, pues atacan el derecho libre de todo hombre de realizar su adhesión voluntaria a un organismo y defensa de sus intereses individuales a través del grupo colegiado, institución sindical, reducir la legitimidad de las cláusulas - so pretexto de una fuerza nivelada y eficaz en contra de la sociedad capitalista es una visión estrecha, empírica y unilateral.

24- El hecho de que nuestra Constitución en sus fracciones XVI y XXII, del artículo 123 Constitucional, no establezcan en norma de rango la libertad de sindicación y asociación, no quiere decir que por ello sean legítimas las cláusulas. Desde el punto de vista formal, concedo y del derecho positivo y legalidad no la hay, pero desde el punto de vista axiológico son contrarias a los derechos Fundamentales del Hombre.

No todo derecho positivo es justo por el hecho de consignar situación, su justicia está en la adecuación de la norma a la naturaleza de las cosas y la naturaleza del ser del hombre y en relación al bien común.

- 25- La cláusula de despido estará justificada formalmente, cuando se cumplan las formalidades de Ley, y en ese sentido es legal formalmente.
- 26- La coexistencia de la cláusula de exclusión artículo 398 y el de la libertad de afiliación sindical artículo 358 plantea un conflicto de preceptos legales cuyo conflicto se resuelve formalmente cuando dichas normas sean consignadas en el contrato respectivo y la vigencia de dichas cláusulas mediante ese requisito. De hecho la violación subsiste desde el punto de vista axiológico, desde el punto de vista positivo desgraciadamente no.
- 27- Los derechos sociales no deben llegar nunca so pretexto de conseguir un más alto nivel de bienestar a la anulación de las libertades fundamentales.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

LEYES

- 1.- Ley Federal del Trabajo 1970.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.

LIBROS

- 1.- Diccionario de Sociología, F. C. E., México.
- 2.- Alba Victor, Sindicalismo en América Latina, Libreros Mexicanos Unidos 1964.
- 3.- Alatríste Ruiz Manuel, Los Derechos del Hombre y los Derechos Sociales, México. 1946
- 4.- Arana Urbina José Ramón, Apuntes de Derecho del Trabajo, U.N.A.M.; México 1956
- 5.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomos I y II, Edit. Porrúa, México.
- 6.- Guerrero Equerio, Manual del Derecho del Trabajo Tomos I y II, México 1962.
- 7.- Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Porrúa, Méx. 1970.
- ~~8.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, Méx. 1970.~~
- 9.- Derecho Procesal del Trabajo, Tratado teórico-práctico Edit. Porrúa, Méx. 1965.
- 10.- Nuevo Artículo 123, Edit. Porrúa Méx. 1963.
- 11.- López Aparicio Alfonso, El Movimiento Obrero en México Méx. 1967.
- 12.- Razgado Vicente Antonio, Evolución Histórica del Sindicalismo en México, Méx. 1971.

- 13.- Ballon G. Chacon y Perez Botija, Manual del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Madrid 1958.
- 14.- Cepeda Villarreal R, Apuntes, Segundo Curso del Derecho del Trabajo, U.N.A.M.
- 15.- Cibera Martín, El Sindicalismo, Origen y Doctrina, UTEHA México.
- 16.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomos III y VII, Edit. Buenos Aires, Argentina.
- 17.- García Abellan Juan, Introducción al Derecho Sindical,- Madrid 1961.
- 18.- García Maynes Eduardo, Introducción Al Estudio del Derecho, Méx. 1961.
- 19.- Gonzalez Díaz Lombardo Fco., Proyección y Ensallos Socio políticos de México, BOTAS Méx. 1963.
- 20.- Krotoschin Ernesto, Tratado Practico de Derecho del Trabajo, De Palma. Buenos Aires, 1955.
- 21.- Porrás y López Armando, La Nueva Ley Federal del Trabajo Segunda Edición, Méx. 1971.
- 22.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral. Méx. 1a. Edic. 1971.
- 23.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, - Tomo- I. Edic. 1945. Méx.
- 24.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nva. Ley - Federal del Trabajo, Comentarios Jurisprudenciales Vigentes, Quinta Edic. Edit. Porrúa. Méx. 1970.
- 25.- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo-I, Méx. 1914.
- 26.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo-II Méx. 1959.
- 27.- Rodolfo Cepeda Villarreal, Curso del Derecho del Trabajo Tomo I.
- 28.- Rafael Rojina Villegas, Derecho Civil Mexicano, Tomo-I.
- 29.- Rafael de Piña, Elementos de Derecho Civil Mexicano, - Vol-I.

- 30.- Roberto L. Mantilla Molina, Derecho Mercantil.
- 31.- Jorge Sorel, El Porvenir de los Sindicatos Obreros. Valencia.
- 32.- Alfredo L. Palacios, El Nuevo Derecho., Buenos Aires 1940.
- 33.- Seminario Judicial de la Federación. Díaz Velez José -- Reynaldo y Coagraviados.- Tomo LVII, 1938.
- 34.- Diarios de los Debates del Congreso Constituyente, Méx. 1922.
- 35.- Historia de la Camara de Diputados, de la XXVI Legislatura Federal, Selección y Guia por Diego Arenas Guzmán Tomo-III, Méx 1963.
- 36.- Carlos Marx, El Capital, Tomo-I, F.C.E., 1946.
- 37.- Confederación de Trabajadores de México, Analisis Hist. de la C.T.M.
- 38.- Francisco Zarco, Histiria del Constituyente de 1857, - Edit. Accordada en Veracruz por Don Venustiano Carranza, Veracruz 1916.
- 39.- Vicente Lombardo Toledano, La Libertad Sindical en México, Edit. La Lucha, Méx. 1926.
- 40.- Guillermo Cabanellas, Compendio del Derecho del Trabajo Tomo-II.