



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**La Libertad Sindical en México La In-
constitucionalidad de las Cláusulas de
Exclusión por Separación y de
Ingreso**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

RAFAEL SALVADOR GOMEZ MENENDEZ

México, D.F.

M-0030039

1981



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.

Al Licenciado y Senador:
Euquerio Guerrero López.

Con profundo e infinito
agradecimiento por su
valiosa ayuda en la reali-
zación de este trabajo.

A mis tños y primos

Con cariño y profundo respeto.

A mi novia:

**Por su amor y apoyo
moral recibidos.**

**A mis maestros:
Por su amistad y
sabios consejos.**

I N D I C E .

INTRODUCCION.

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS.

INDIA.
GRECIA.
ROMA.
LAS GUILDAS.
LOS GREMIOS.

ANTECEDENTES EN MEXICO:

EPOCA PRECORTESIANA.
EPOCA COLONIAL.
MEXICO INDEPENDIENTE.
EPOCA CONTEMPORANEA.

CAPITULO II EL SINDICATO.

DEFINICION.
FORMAS DE SINDICACION.
SINDICATOS DE TRABAJADORES.
a) GREMIALES.
b) DE EMPRESA.
c) INDUSTRIALES.
d) NACIONALES DE INDUSTRIA.
e) DE OFICIOS VARIOS.

SINDICATOS DE PATRONES.

REQUISITOS DE CONSTITUCION:

I) REQUISITOS DE FONDO
a) EN CUANTO A LAS PERSONAS.
b) EN CUANTO AL OBJETO.
c) EN CUANTO A LA ORGANIZACION.
II REQUISITOS DE FORMA.

PROHIBICIONES.

DISOLUCION Y CANCELACION.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

REQUISITOS DE FORMACION.
ESTATUTOS.
REGISTRO.

CAPITULO III LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.

DICTADURA SINDICAL.

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE
EXCLUSION Y DE INGRESO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

M-0030039

INTRODUCCION

Por medio del presente trabajo, me permito poner a la -- consideración de este Honorable Jurado, para los efectos de mi examen profesional y obtención del título de Licenciado en Derecho, mi personal punto de vista en relación a los frecuentes problemas que -- se suscitan entre la libertad sindical y las cláusulas de exclusión -- por separación y la de ingreso en los contratos colectivos de trabajo.

No pretendo haber encontrado las soluciones a los descon-- sertantes problemas que surgen al estudiar el sindicalismo, pero sí aspiro a que mi esfuerzo, aparte de la razón propia a que se dirigió, se sume al cúmulo de opiniones que pretenden sembrar la semilla de la confianza en el movimiento asociativo, tanto obrero como patronal.

Para el desarrollo de este estudio el cual he titulado "La Libertad Sindical en México y la Inconstitucionalidad de las Cláusulas de Exclusión por Separación y la de Ingreso", lo he dividido en pequeños capítulos.

En primer lugar, considero que es muy importante estudiar los antecedentes históricos de la Asociación Profesional, su origen, -- desarrollo y transformación, ya que ésto nos permitirá tener una vi-- sión más clara de las luchas, que la clase trabajadora ha realizado --

durante estos últimos años, por el respeto y el derecho a la libertad sindical.

Enseguida hago brevemente un estudio y análisis del sindicato, su definición, formas de sindicación, requisitos de fondo y forma para su constitución, etc.

Posteriormente, en el siguiente capítulo intento probar la - inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación y la de ingreso, que van en contra del principio de la libertad sindical.

Finalmente, propongo algunas soluciones a estos graves problemas que perjudican principalmente a los obreros que están en manos de organizaciones obreras dirigidas por líderes venales y corruptos, violando el principio de la libertad sindical.

ANTECEDENTES HISTORICOS

La idea de que hombres con intereses afines se reunieran - en asociaciones protectoras, bajo el principio de que "la unión hace - la fuerza", es ya muy antigua. Efectivamente: el desequilibrio social existente en el mundo dió origen a que surgiera en las masas proleta- rias la idea de agruparse dentro de una misma profesión o actividad - industrial, para conseguir los medios de un mejoramiento económico - y de las condiciones de trabajo, que son los dos principios fundamenta- les que actualmente rigen o informan la actividad del sindicato moder- no.

Así vemos por ejemplo cómo en la antigua India existían aso- ciaciones, corporaciones ("Sreni") de agricultores, de pastores, de -- banqueros y de artesanos; y tal ordenación corporativa se juntaba a la neta e inflexible división en castas que para Gotamo Buda (622-542 a.c.) es un fenómeno natural que él contempla objetivamente, como si fuera la subdivisión de los hombres en razas o de las plantas en órdenes, - familias, géneros, especies y variedades. (1)

Grecia

En el Digesto de Justiniano (Libro XLVII, Tit. XXII, Frag-- mento 4), se cita un pasaje de una obra del jurisconsulto Gayo escrita

(1) De Lorenzo: India o Budismo Antico, Bari, Laterza 1911, Pág. 256
Citado por Virgilio Feroci. Derecho Sindical y Corporativo Pág. 5.

en comentario de la Ley de las XII Tablas. Ese pasaje se refiere a una ley de Solón (famoso legislador ateniense, uno de los siete sabios de Grecia, que vivió entre el 640 y el 559 a. de C.), que autorizaba a las asociaciones profesionales (eterie) a establecer su reglamento interno cuya eficacia reconocía mientras no se contrapusiera a las leyes del Estado, o, como ahora decimos, al orden público. (2)

Roma

Es dudoso si la fundación de colegios o cuerpos de artesanos deba ser atribuída a Numa (segundo rey de Roma, 715-672 a. de C.), o a Servio Tulio (reinó del 578 a 534 a. de C.).

Cierto es que -dice Feroci en su Ob. Cit. Pág. 7- que en tiempo de Servio Tulio existían como instituciones ya consolidadas, -- tanto que las tuvo en cuenta en la célebre y anchurosa constitución en que dividió al pueblo en seis clases y 193 centurias y estuvo en vigor hasta el año 241 a. de J.C. Pocas huellas quedan de su desenvolvimiento (3) y no se conoce su organización interior; sin embargo, parece que se puede afirmar que "como la organización profesional coincidía en aquellos tiempos con la militar, cada profesión constituía una centuria, según la costumbre romana dividida en dos categorías de jóvenes y ancianos".(4)

(2) Feroci: Ob. Cit. Pág. 6

(3) Tito Livio (Historias IV, g) recuerda, que en la revuelta de la plebe de Ardea -311 ac. de C. -, los opífices se pusieron de parte de la plebe contra los magnates. Feroci: Ob. Cit., Pág. 7

(4) Costamagna: Diritto Corporativo, Unione Tipografica - Editrice Torinese, Turín, 2a. ed., 1928, pág. I. Feroci: Ob. cit., pág. 8

Indudablemente continuaron viviendo durante la república los "collegia-opificum" (corpora, artes, fratriae), aunque no quede testimonio de su particular actividad. Hacia el fin de la república, al -- contrario; se había formado al lado o en el seno de los "collegia-opificum" cuerpos de politiqueros (llamados soddalitia), que imponían su voluntad en las votaciones y se convirtieron pronto en centros de corrupción.

Tales soddalitia fueron abolidos por decreto del Senado en el año 64 a. de J.C. (Tito Livio I, 21, 27 y Floro I, 6, 8 hacen referencia a una supresión más antigua; pero la noticia no es segura); reconocidos por una ley del tribuno Clodio el 59, y otra vez suprimidos definitivamente por una Ley Julia (56?), de César, durante la dictadura. Puede ser que con tal nombre de Ley Julia hayan sido indicadas las leyes diferentes sobre la misma materia -- así lo señala Girard en su obra: *Manuale di Diritto romano*, trad. italiana, Soc. Ed. Libreria, 1909, pág. 210; y Ferrini: *Pandette*, Soc. Ed. Libreria, 1900, núm. 73- (5) en realidad, Suetonio en su obra: *Vita di Cesare*, 42; *Vita di Octaviano*, 32, atribuye tanto a César como a Augusto la disolución de las asociaciones políticas, y Perozzi (*Istituzioni di Diritto Romano*, Florencia, Barbera, 1906, Vol. I, Pág. 257) (6), adopta el criterio de una definitiva supresión por parte de Augusto, probablemente en el año 7 después de Jesucristo.

(5) Feroci: Ob. cit., pág. 8

(6) Ibid

De todos modos, fueron siempre exceptuados de la supresión los colegios de artesanos (7), los cuales fueron, por el contrario, favorecidos de varias maneras por la legislación imperial; así, Antonio Pio (muerto el 161 después de Jesucristo) les concedió algún privilegio (así lo menciona el Código Teodosiano, lib. XVI, tit. II), y Marco Aurelio (muerto el 180 d. de J.C.) les concedió el derecho de recibir legados (8).

Los caracteres de la legislación corporativa imperial hasta este momento -dice Mommsem en su ob. Storia di Roma antica, Vol. III, pág. 428-, tomando como base la Ley Julia (de César o de Augusto), son los siguientes: Los collegia artificum eran, en sustancia, tolerados; cada colegio tenía su propio estatuto; la caja era alimentada por medio de contribuciones de los miembros, de multas y de espontáneas liberalidades de los miembros o de los extraños; la inscripción en los collegia era facultativa y no obligatoria; todas las asociaciones estaban sometidas a la suprema vigilancia de la autoridad gubernativa; incluso los colegios autorizados podrían ser disueltos si hacían negocios ilícitos. (9)

No hay unanimidad en apreciar los caracteres jurídicos de las autorizaciones que daba la autoridad gubernativa: algunos autores - como Pernice, Ferrini, Pacchioni, son del parecer que fueron los de

(7) Ferrini: Pandetta, núm. 73. Feroci: Ibid.

(8) Fragmento 20 del Digesto de Justiniano, Lib. XXXIV, Tit. V.
Feroci: Ibid.

(9) Feroci: ob. cit.

una dispensa, un nihil obstat; Lieberman y Gierke piensan que eran una verdadera y apropiada concesión. Pero lo cierto -dice Fr. Ferrara- es que en modo alguno fueron parangonables a los de las autorizaciones de nuestros días. (10)

En el período siguiente (Bajo Imperio) los colegios de artesanos fueron adquiriendo importancia siempre creciente, y Alejandro Severo (208-235 d. de J.C.) les dió una vasta y completa organización.

Hubo entonces hasta treinta y dos categorías de colegios o corporaciones, entre las cuales, por ejemplo, citaremos sólo algunas: las de los navicularii (los que transportaban el grano a Sicilia y de Egipto), de pistores (panaderos), suarii (dedicados al acopio y a la manzanza de cerdos), de los fullones (tintoreros), de los tignari (carpinteros), de los aerari (metalúrgicos), de los lapidarii (canteros) de los fabri (herrereros), de los calci-coctores-et-vectores (los que llevaban a Roma y cocían la cal para la construcción), de los argentarii (banqueros), de los megotiatores vini, etc. etc.

Los colegios tenían variados privilegios: exención de cargas públicas, de impuestos extraordinarios, de servicio militar; poseían una dotación de tierra; tenían una casa común (Schola), una caja común (arca-collegii), una junta general de todos los miembros (populus); podían ser representados en juicio por un actor o syndicus; podían --

(10) Feroci: ob. cit.

darse un reglamento interior (ley collegii), que no contradijese el orden público; tributaban solemnes honras a los compañeros difuntos.

Con la caída del Imperio de Occidente, las corporaciones de clinaban rápidamente; en realidad habían venido a menos las condiciones sociales que habían favorecido y casi impuesto su creciente desenvolvimiento; quebrantada la autoridad del Estado, restringida toda la economía a la simple agricultura, transformados los esclavos en siervos de la gleba o en colonos, acogidos a una curtis dominante (es el sistema llamado curtense, o sea, aquel en el que todo se produce en el interior del fundo y se satisfacen todas las necesidades de sus habitantes), reducida a la población a pequeños grupos esparcidos sobre extensas regiones, las artes y las industrias languidecieron y casi se apagaron.

Las Guildas

En la edad media; específicamente en la temprana edad media, cuyo principio podría ubicarse con ciertas dudas en el siglo V, - en coincidencia con las invasiones de los germanos en Europa Occidental, se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas.

La temprana edad media, presencia el tránsito de la idea de que el destino del hombre se cumple sobre la tierra, a la tesis de -- que en el más allá encuentre el hombre la justificación de su vida te-

7

rrenal. Esta mezcla de paganismo y religiosidad se vincula estrechamente al espíritu guerrero. (11)

Las guildas nacen, probablemente, al calor de los convites. Saint Leon (cit. por Cabanellas, pág. 29 y de Buen pág. 513) señala que su origen se encuentra en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de la paz y de la guerra. Los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente. Se dice que las guildas fueron como familias artificiales "formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias" Cabanellas (cit. por de Buen).

Pueden encontrarse tres clases de guildas: religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes. No tenían ninguna de ellas carácter profesional y expresaban, en realidad, una fusión de intereses y esfuerzos.

En las guildas, agrega el maestro Néstor de Buen, cuya constitución democrática era esencial, aparecen ciertas reglamentaciones del trabajo que después alcanzarán mayores desarrollos en los gremios.

Tal vez lo más importante de las guildas sea la clasificación de quienes colaboraban en las actividades laborales. Se encuen-

(11) Néstor de Buen L.: Derecho del Trabajo Vol. II, pág. 512.

tran los aprendices (discipuli), los compañeros (famili) y los maestros (magistri) que después integraran los gremios.(12)

Sin dejar de tener un cierto sentido gremial, debido fundamentalmente a la comunidad de actividad de sus miembros, las guildas, -- sin embargo, respondían sobre todo a un principio de solidaridad. Sus fines principales eran la asistencia a los enfermos, la honra de la memoria de los muertos y, en menor importancia, la práctica del aprendizaje de un oficio. Llegaron a tener algunas de ellas una importancia excepcional, como las ligas de Hansa y de Londres, que agrupaban -- mercaderes de diversas ciudades de Europa (Cabanellas, cit. por de -- Buen, pág. 513).

Los Gremios

El Gremio fué una asociación profesional cuyas finalidades básicas consistían en la regulación del trabajo entre sus asociados y -- en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros.

En el primer sentido, el Gremio trató de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros, limitando, a tales efectos, la libre competencia, objetivo éste que supuso la regulación de la técnica industrial, de la calidad de las materias primas, de la explotación y elaboración de las mercancías, del control de los instrumentos de -- fabricación, de la calidad de los productos del régimen de explotación. En relación con terceros, los Gremios llevaron a cabo una política de

(12) De Buen: ob. cit.

soberanía económica total, controlando mercados, fijando precios y organizando la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento.

Su origen se ha situado en hechos o instituciones muy diversos: collegia romanos, poder señorial, asociación libre, poder local. Lo más acertado parece admitir la voluntariedad de su nacimiento, -- bien como asociaciones libres en sí mismas, bien nacidas como resultado de la combinación con el poder local.

En cualquier caso, sus características generales pueden sintetizarse en la forma siguiente:

- 1o. Disfrute de monopolio, de manera que nadie podía ejercer un oficio sin pertenecer a un Gremio;
- 2o. Composición jerarquizada, en una escala que iba del maestro al aprendiz;
- 3o. Dirección y gobierno, a cargo de las personas titulares, de la - función más elevada de la escala, es decir, de los maestros;
- 4o. Reglamentación de las relaciones laborales, cuyo contenido queda ba sustraído a la voluntad de las partes para ser atribuido al poder regulador de los Gremios. (13)

Los Gremios establecían sus propios estatutos y contaban -- con patrimonio. Tenían la condición de personas jurídicas y, por lo

(13) Alonso García Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, pág. 61.

mismo, capacidad jurídica suficiente. Sus ingresos -dice el Maestro N. De Buen, tomando el relato de Cabanellas ob. cit. 515-, derivaban de los conceptos siguientes:

- "a) Los derechos abonados por los nuevos aprendices o por maestros;
- b) Los derechos pagados por el beneficiario al ser admitido al maestrazgo;
- c) Las diversas cotizaciones abonadas por los maestros;
- d) Una parte de las multas impuestas;
- e) Las donaciones que recibieran;
- f) La renta de los inmuebles de su propiedad".

Lo esencial en el sistema corporativo fué la escala gremial. Los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y éstos adquirirían derechos semejantes a los del tutor. A cambio de la enseñanza, habitación y comida, el aprendiz debía obediencia ciega al maestro. El aprendizaje podía iniciarse a los diez o doce años y tenía -- una duración variable, de acuerdo al oficio de que se tratara.

El aprendizaje podía terminar por diversas causas incluyendo el rescate del aprendizaje y la expiración del término de prueba. Podía también producirse la expulsión del gremio por faltas cometidas, el abandono del oficio y, desde luego la muerte del aprendiz.

La categoría de oficiales o compañeros tuvo importancia -- realmente extraordinaria, ya que, al menos desde el punto de vista --

económico y social -ya que no en lo estrictamente jurídico-, jugó un papel decisivo en los acontecimientos determinantes de la misma desaparición de los gremios, y constituyó la base de importantes acontecimientos sociales.

El compañero u oficial constituía una categoría originaria--mente poco definida, caracterizada por haber pasado el período de --aprendizaje sin llegar al grado de maestro. Normalmente cumplido -aquél, debía accederse a la condición de maestro. Sin embargo, en ciertas ocasiones y por diversas circunstancias no era así, y cada --vez ocurrió esto con más frecuencia. El oficial vino a ser, pues, --una persona con las condiciones de maestro, pero contratado como obre--ro. Era natural y lógico que se crease una situación de progresivo --resentimiento, traducida más tarde en la consolidación de un crecien--te grado de solidaridad entre cuantos ostentaban dicha categoría. La adquisición de un nivel adecuado de estabilidad, se consiguió a medida que en la escala gremial se verificó la admisión del oficial en régi--men de trabajo subordinado. Pero este acuerdo implícito duró mien--tras la elevación del oficial a la condición de maestro fué fácil. Por el contrario, cuando el acceso a la maestría se hizo más problemáti--co por causa de la saturación de los gremios -a consecuencia de te--ner que limitar la producción-, la tendencia a reservar tal condición a las familias que ya la detestaban se manifestó -como escribe Pirenne (cit. por Alonso García ob. cit. pág. 62)- mediante toda clase de - --

medidas: prolongación de aprendizaje, aumento en las tasas a pagar - para obtener el título de maestro, necesidad de la obra maestra como garantía de la capacidad de los aspirantes a dicho título, etc. Al oficial se le impuso, además, un período de trabajo sin retribución. El hermetismo de los gremios se manifestó, asimismo, en la limitación del número de maestros y en la consideración de la pertenencia a los mismos como vinculación hereditaria, o casi hereditaria.

El maestro representaba en el gremio la categoría más elevada. Lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones - un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitió, entonces, por herencia. Se acentuaron, gravemente las diferencias de clases lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución -- Industrial y el político de la Revolución Francesa, a la extinción del - sistema gremial.

Como mecanismo legal que consuma la prohibición de todo - fenómeno corporativo, y que con el, de cualquier manifestación asociativa, el 14 de Junio de 1791, en Francia, Chapelier propuso, y la - - Asamblea votó, la ley de la mencionada fecha, que lleva su nombre, y que constituye -de Martin Saint- León - "uno de los monumentos más notables que haya levantado la tiranía cubriéndose con la máscara de la libertad". Sus artículos 1o. y 2o. (la Ley tenía ocho), dispusieron lo siguiente:

"Artículo 1o. - Siendo la eliminación de toda especie de corporaciones del mismo estado social o profesión una de las bases de la Constitución, queda prohibida restablecerlas con cualquier pretexto que sea.

Artículo 2o. - Los ciudadanos del mismo estado social o profesión, los obreros y compañeros de oficio cualquiera no podrán cuando se reúnan, designar presidente, secretario o síndico, llevar registros, tomar resoluciones, sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos intereses comunes".

En realidad, la Ley Chapelier fué el golpe de gracia, que enterro definitivamente las corporaciones, las cuales habían ya sido suprimidas a virtud del Edicto de Turgot de 22 de febrero de 1776, que tuvo, no obstante, efímera vida, ligada a la permanencia en el poder de su patrocinador. "Todas las personas, de cualquier calidad y condición que sean -decía el Artículo 1o. - comprendidos todos los extranjeros, tendrán libertad para ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias; para lo cual eliminamos y suprimimos todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como las maestranges y jurados, y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones y comunidades". Restablecidas a partir de agosto del mismo año, y en años sucesivos, la Ley Chapelier significó su definitiva supresión. Pero dicha Ley tuvo un mayor alcance traducido en la interdicción de las asociaciones obreras. (14)

(14) Alonso García: ob. cit. Pág. 68.

ANTECEDENTES EN MEXICO

Suelen los autores mexicanos, al hacer el estudio de la Asociación Profesional en México, dividirlo en cuatro épocas: época precortesiana, época colonial, México Independiente y época contemporánea. Secundamos esta opinión y nos abocaremos a ver ahora la situación laboral en México con respecto al Derecho de Asociación Profesional atravesando las diversas etapas de su historia.

Epoca Precortesiana

En México se encuentran inicialmente grandes culturas indígenas, como fueron entre otras: la tepaneca, la maya, la tolteca, la azteca; todas ellas con una unidad nacional poderosísima basada en su férrea estructura de carácter teocrático, así como una fé mística avasalladora.

En estas culturas prehispánicas el trabajo tuvo gran importancia pues las obras grandiosas con que ahora provocan la admiración del mundo, no son producto sino de una gran organización en el desempeño de las labores y de una cantidad exorbitante de hombres dedicados al trabajo manual. Díganlo si nó, las pirámides de Teotihuacán, Cholula, Tajín, Chichen-Itza, Xochicalco, Monte Albán, Uxmal, etc.

La forma de organización laboral de nuestras culturas indígenas se basa en la célula productiva del "calpulli" fundada en el trabajo

cooperativo, tanto en el aspecto rural como en el urbano; y también - existe el comunismo totémico que hace ver la existencia de una cierta justicia social basada en la unidad religiosa. (15)

Por otro lado, no sería exageración decir que las culturas maya, azteca y tolteca, fueron tan grandes como las culturas caldea y asiria, pues como aquéllas, fueron producto de una evolución constante a través de los siglos de trabajo y de inteligencia, dedicados ambos a la creación, a la investigación de lo desconocido, para ir convirtiendo en familia lo que se presentaba a ellos como extraño y sugestivo a un mismo tiempo.

La civilización maya arranca desde el año 300 A.C. y para el año 1441 había alcanzado un alto grado de civilización; se agrupaban en ciudades-estados, como los griegos, y bajo el mando de un "Halach Uinic" (16), y otros jefes inferiores, a los cuales el pueblo proveía de todo cuanto les era necesario.

La norma de trabajo era colectiva, y al decir de Roberto de la Cerda Silva (17), pescaban y cazaban en grupos de cincuenta personas y se repartían equitativamente los productos, tanto de la caza y - la pesca, como de la artesanía.

Realizaban el trabajo según la dirección que sus jefes supe--

(15) De la Cerda Silva, Roberto: El Movimiento Obrero en México.

(16) Núñez Mata, Efrén. Historia de México, pág. 88.

(17) De la Cerda Silva, Roberto: El Movimiento Obrero en México, Pág. 21.

riores decidían, pensando siempre en los intereses de la comunidad, por eso se ha afirmado que practicaban un comunismo ya evolucionado.

Los aztecas por su parte, fueron un pueblo con un avance - enorme en el aspecto jurídico, nos dice Efrén Núñez Mata (18), pues tuvieron instituciones de carácter civil y penal. Hubo distinción entre el Derecho Público y Privado, y en sus relaciones con otros pueblos hicieron necesaria la creación de Derecho Internacional, el cual se -- refería sobre todo al derecho en la guerra.

El trabajo se organizaba bajo la forma de oficios: pedreros, alfareros, plumarios, plateros, etc., que se transmitían generalmente de padres a hijos.

El trabajador de la clase inferior era el "mayerque", al igual que entre los mayas, el trabajo se desarrollaba de manera colectiva, - su capital Tenochtitlán se dividía en cuatro calpullis o barrios principales y cada barrio principal en veinte "calpullis" menores. (19)

El trabajo y el producto se lo dividían en partes iguales y no existía el concepto de la propiedad de la tierra, sino sólo su usufructo, pues el que no la trabajaba no tenía derecho a ganar nada por ella.

Para concluir diremos: que si bien los aztecas tenían una organización basada en la diferencia de las clases, y que dentro de ésta

(18) Núñez Mata, Efrén: Historia de México, pág. 129

(19) Ibid. Pág. 125

el "mayeque" era también el "macehual" o clase inferior, éste tenía un derecho innato y validero sobre el producto de su trabajo, es decir el problema de la explotación, si bien no estaba eliminado no era tan crudo como en las etapas que posteriormente analizaremos.

Epoca Colonial

Pocas épocas de la vida del país, dice el Lic. J. Jesús -- Castoreno en su obra Tratado de Derecho Obrero, pág. 84, "ofrecen un material tan basto y tan interesante en materia de trabajo, como la Colonia. Al lado de las ordenanzas de gremios formuladas para reglamentar el trabajo que podríamos considerar calificado, se encuentran aquellas disposiciones de las Leyes de Indias que protegen a la población aborígen y junto a unas y otras, las instituciones del trabajo forzado, es decir, la esclavitud y la servidumbre, y las formas mas o menos disfrazadas de ambas".

Es digno mencionar el hecho de que los ideales de justicia de las Leyes de Indias con su enorme contenido humano, fueron producto en gran parte por el esfuerzo de los frailes que como Motolinía, Benavente y Gray Bartolomé de las Casas pugnaban por una mayor -- dignidad, libertad y bienestar para los indios.

Necesariamente con la dominación española, México sufrió la influencia europea en todos los campos; el trabajo organizado que desde el siglo V hasta el siglo XVI, se había caracterizado por el gremialismo, tuvo la misma forma de constitución en la Nueva España.

Los gremios en la Nueva España se caracterizaron por estar regulados de la misma forma en que Alfonso XIII reguló a los gremios de la península y la organización de los mismos era igual en sus lineamientos generales a los de la Edad Media. Estaban formados por un número de oficiales laborantes y aprendices, que no estaban sujetos al maestro por capricho, sino mediante un contrato y de la ordenanza respectiva.

Las Ordenanzas, verdadero cuerpo legislativo, conviene aclarar para tener una aproximada noción de su sentido, constituyen las -- medidas del gobierno tomadas por la ciudad, para regular la vida de -- sus habitantes, y aunque muchas de ellas son verdaderas Ordenanzas de Gremios --lo que simplemente testimonia la enorme trascendencia que -- para la ciudad misma tenía una reglamentación de los oficios y de su -- ejercicio--, otras no menos numerosas, se ocupan de lo que hoy nos parecerían verdaderas cuestiones de gobierno y de policía. (20)

Hay que agregar que dentro de los gremios no había posibilidad para que el indio alcanzara la maestría.

El mismo Hernán Cortés una vez realizada la conquista, dictó algunas ordenanzas: entre ellas la de los herreros, para la organización gremial, y posteriormente vemos un gran número de estas ordenanzas, todas ellas apegándose a la tradición jurídica española; entre otras

tenemos: la de los herreros en 1524, la de bordadoras en 1546, las de carpinteros y albañiles en 1575, las de arte de la seda en 1584, la de los tejedores de telas de oro en 1596, etc. (21)

Sin embargo la situación de los obreros, artesanos y sirvientes, aún cuando agrupados en gremios no tenían las mismas ventajas que los gremios europeos en sus primeras décadas de existencia; debiéndose tal vez, a que la situación histórica era diferente -- pues el ánimo de explotación se anidaba aún en aquellos que tenían la obligación de hacer cumplir las ordenanzas y además, por la existencia de la Encomienda que admitía la explotación inhumana contraria a toda idea de justicia.

Por otro lado las Leyes Indias, esa maravillosa obra legislativa, dictadas por los Reyes Católicos, fueron también incapaces de evitar el abuso, aún cuando fueron expedidas expresamente contra la violencia y la voracidad del cacique, mineros, encomendaderos y detentadores del poder. Sin embargo contiene la legislación de Indias avances innegables en materia laboral, así como un espíritu admirable para la época en que se promulgaron; como por ejemplo podemos citar que ya se implanta la jornada de ocho horas diarias de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas en 1593, así lo establece el libro III, título VI, hoja núm. 21, Ley VI expedida por Felipe II.

(21) Araiza Luis: Historia del Movimiento Obrero Mexicano. II t. pág. 12.

En el libro VI, título IX, ley XXXVII, el emperador Don Carlos, en el año de 1532 dispone que los encomendaderos juren que tratarán bien a los indios, etc. (22)

Es digna de encomio esta legislación de Indias que vinieron a ser un avance revolucionario en la fijación de nuevos derechos para la prestación de servicios, basándose en el concepto humanista de que el trabajador es ante todo y sobre todo un hombre. Para quienes las dictaron nuestra admiración y respeto.

México Independiente

Con el desprestigio del poder colonial, la división de la población en castas conduce a hacer más difícil la organización social; la lucha entre criollos y peninsulares, y la fuerza creciente que fueron adquiriendo los mestizos; todos ellos en pugna por obtener o por conservar una situación privilegiada que rayaba en el lujo y en el dispendio. Mientras tanto el indígena era casi bestia en su vida dedicada al trabajo rudo que poco a poco los iba aniquilando.

Esta situación hizo posible predecir al Obispo Abad y Queipo (23) en el siglo XVIII, la llegada de la primera gran revolución -- de nuestra patria, la de 1810, iniciada por Hidalgo y Morelos, que se señalaron con su grito libertario la pauta a seguir para obtener reivindicaciones sociales; pero la voz proletaria continuaba ahogada en la -- garganta de los desposeídos.

(22) Guerrero L. Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, pág. 281.

(23) De la Cerda Silva, Roberto: Ob. cit., pág. 15.

Al fundarse la república, surge con ella una gran cantidad de problemas para el naciente Estado Mexicano. Los problemas de organización política reclaman solución inmediata, y así vemos como desde la Constitución de 1824, y las siete leyes constitucionales de 1836, etc., sólo son expresiones jurídicas de una misma ideología política; el problema del proletariado en nuestra patria seguía sumergido en el humo de lo ignoto y lógicamente el referente al Derecho de Asociación Profesional; sobre todo porque en esa época el individualismo era el pensamiento que se aplicaba en todos los órdenes sociales de la nación mexicana.

No es sino hasta 1857, cuando a resultas de ese otro gran movimiento mexicano de importancia trascendental en la vida posterior de la república: el movimiento de reforma, se deja escuchar la voz de un gran patriota que sí fue eco de la clase proletaria, Don Ponciano Arriaga, que ya decía con tremenda visión del problema: "Es tan grande como asombrosa la diversidad de combinaciones creada para -- explotar y sacrificar a los obreros, a los peones, a los sirvientes y -- arrendatarios de los granjeros inmorales y de especulaciones vergonzosas con el fruto de su sudor y su trabajo". (24)

El Congreso Constituyente de 1856-57, aprobó el artículo 22 del proyecto de Constitución que para sacar el texto definitivo se había elaborado, trasladándose al final como artículo 9o., que junto con los

(24) Ibid., Pág. 15.

artículos 4o., 5o. y 7o., de la misma Constitución, se principia a -
 dar fundamento para la formación jurídica de agrupaciones de trabaja-
 dores, aún cuando aparece posteriormente el artículo 925 del Código
 Penal de 1872, desvirtuando relativamente el naciente derecho de - -
 Asociación Profesional, fundamentado en el Derecho Político de Aso-
 ciación contenido en el artículo 9o. de la Carta Fundamental de 1857.

Para estas fechas el avance industrial se deja sentir en el -
 país con el establecimiento de fábricas y por lo tanto con la concentra-
 ción de núcleos de población obrera muy importantes que necesariamen-
 te sienten el impulso asociativo, lo que los lleva a la constitución de -
 mutualidades que como hemos visto son la primera manifestación de -
 agrupación obrera en todo el mundo. En el año de 1853 se funda la -
 Sociedad Particular de Socorros Mutuos en opinión del señor Luis Chá-
 vez Orozco. Sin embargo Rosendo Salazar en su obra La Carta del -
 Trabajo de la Revolución Mexicana, pág. 37, cita como anterior a la
 mencionada por el señor Chávez Orozco, la Sociedad Filarmónica Ce-
 ciliana, de 11 de febrero de 1841 (25). Posteriormente el 16 de Sep-
 tiembre de 1872 apareció el Círculo de Obreros de México. (26)

Con el advenimiento de la dictadura del general Porfirio Díaz,
 a partir del año 1884, el movimiento sindical que apenas se esbozaba,
 desaparece casi por completo, al aplicarse con gran celo el artículo

(25) Guerrero López Euquerio: Ob. cit. pág. 282

(26) Ibid. pág. 282.

925 del Código Penal comentado, y que seguía estando vigente en esa época, no obstante lo cual, hay algunos intentos asociativos entre los obreros ferrocarrileros y textiles, pero que desgraciadamente no - - fructifican por la misma represión a que estaban sujetos.

Ya para entonces dos grandes corrientes socialistas inspiraban el espíritu de asociación obrera; por un lado la doctrina social - católica por medio de la Encíclica "Rerum Novarum", y por otro las ideas de Marx expuestas a los obreros en el Manifiesto Comunista - publicado en 1848; pues aún cuando sus procedimientos difieren enorme - mente, ambas doctrinas coinciden en la necesidad del establecimiento de un derecho normativo de las relaciones obrero patronales.

En estas condiciones el asociamiento a principios de este si - glo, toma dos impulsos, siendo uno de ellos el sindicalismo revolucio - nario y otro el social católico; mientras continúan constituyéndose las sociedades de tipo mutualista y cooperativo.

Epoca Contemporánea

Al comenzar el presente siglo se inicia también la gran al - borada de movimiento obrero mexicano; a partir del plan de La Noria el sentimiento revolucionario del proletariado mexicano no pararía en su marcha incontenible hasta llegar al 5 de Febrero de 1917, a obtener el reconocimiento constitucional de sus derechos mínimos e indispensa - bles, y dentro de ellos el derecho de asociación específicamente seña -

lado para evitar interpretaciones equivocadas como había ocurrido en otros tiempos.

El movimiento obrero mexicano estaba ya en marcha y al conmemorarse en Cananea la batalla del 5 de mayo de 1862, los miembros de la Unión Liberal Humanidad aprovecharon la reunión para expresar en encendidos discursos patrióticos, las condiciones de desigualdad en el trabajo entre los obreros mexicanos y los obreros y empleados extranjeros, con la invitación a fortalecer la citada Unión.

Indudablemente que el fermento de esa conmemoración, empieza a dar sus frutos para preparar el movimiento de huelga que estalla el 10. de junio de 1906, es una lucha obrera con todas las características de los conflictos de huelga y formula sus principios y peticiones que son señalados en las pláticas conciliatorias a decir: implantación de la jornada de ocho horas; a trabajo igual salario igual; limitación de trabajadores extranjeros y derechos de ascenso. Para apoyar sus peticiones se realiza una previa manifestación donde surgió la provocación que fue controlada, pero en la segunda, se desarrollan los hechos sangrientos ampliamente conocidos, los días primero y dos de junio; fue condenable que la fuerza armada mexicana realizara una agresión, pero lo que es imperdonable es que el Gobierno Federal y Estatal, aprovecharan fuerzas y elementos norteamericanos para la masacre.

Este movimiento acallado con la sangre de los trabajadores, puede decirse, surgió de agrupaciones clasistas como fueron la Unión Liberal Humanidad, fundada el 16 de enero de 1906, y el Club Liberal de Cananea, por lo que vemos, que a pesar de la prohibición existente, las organizaciones sindicales dejaron sentir su fuerza y poder. (27)

Aún no habían sido silenciados los sangrientos sucesos de Cananea, cuando surge otro violento movimiento obrero en Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, Veracruz, donde los obreros pagaron también con su sangre la osadía de reclamar lo que en justicia era de ellos.

En el año 1907 aparece una agrupación obrera de tipo gremial, que se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", y que lucha abiertamente contra los patrones por la obtención de mejoras en la prestación de los servicios, ocasionando una tremenda huelga en los Estados de Puebla y Veracruz, que concluye con el "Laudo" del Presidente Díaz, donde se reconoce el derecho de Asociación Profesional para los trabajadores, así como también su derecho a la huelga. (28)

Llega al fin la Revolución Mexicana inicialmente sin un programa definido, sino sólo con el convencimiento de la necesidad de enmendar la estructura social del país por una más justa y equitativa; por eso afirmamos que aún cuando no clama en un principio por reivindicar

(27) De la Cerda Silva, Roberto. Ob. cit. pág. 101.

(28) Cepeda Villarreal Rodolfo: Sindicatos, págs. 35 y 36.

dicaciones obreras, sí tiene un contenido social innegable, que posteriormente llega hasta revolucionar también el orden jurídico mundial con la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Así, a partir de la caída de Porfirio Díaz en mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia un período de gran actividad - que consolida su paso definitivo, de las antiguas agrupaciones mutualistas y cooperativistas a organizaciones sindicales dispuestas a luchar por los derechos de los trabajadores. El desarrollo capitalista durante el Porfiriato, las experiencias adquiridas en los primeros años de este siglo, unidos al proceso revolucionario, dan como resultado un proletariado heterogéneo e ideológicamente indefinido, donde predominan las ideas anarquistas que se venían gestando desde mediados del siglo pasado. La acción directa, el abstencionismo político y la organización sindical como centro de resistencia, serán las bases de su plan de acción.

En ese mismo año se constituyen la Confederación Tipográfica de México (posteriormente "Confederación Nacional de Artes Gráficas"); la "Unión de Canteros del Distrito Federal"; en el norte se organiza la "Unión Minera Mexicana"; en Torreón, Coah., la "Confederación del Trabajo"; en Veracruz el "Gremio de Alijadores de Tampico"; la "Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana"; y otros más. (29)

(29) De Buen L. Néstor: Ob. cit. t. I, pág. 306.

De todas las agrupaciones anteriores la más importante fué sin duda alguna la "Casa del Obrero Mundial" que abrió sus puertas - con un mitin de orientación libertaria el domingo 22 de Septiembre de 1912. (30)

En sus comienzos la "Casa del Obrero Mundial" logra presentar un frente de lucha que hace ver con temor su movilización. - Madero había demostrado su incapacidad para establecer alianzas con los sectores que emergieron de la lucha revolucionaria. Emiliano Zapata no acepta las proposiciones del Presidente Madero y lo acusa de dejar "en pie la mayoría de los poderes gubernativos y elementos corrompidos de opresión del gobierno dictatorial de Porfirio Díaz" y se levanta en armas con el Plan de Ayala. Los hermanos Flores Magón, a través del Partido Liberal Mexicano exigen como programa mínimo el cumplimiento de los principios estipulados en el Manifiesto de 1906, que Madero consideraba excesivamente radical.

Ahora bien, dentro de este contexto, la "Casa del Obrero Mundial" surgió como una organización que podía amenazar la ya de - por sí precaria estabilidad del nuevo gobierno. Aún cuando en sus declaraciones la "Casa del Obrero Mundial" pone de manifiesto el principio de la no participación política, Madero clausura la Escuela Racional, que se había creado con el objeto de formar una conciencia de -- clase en los trabajadores y el periódico Luz, su órgano de expresión.

Sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros, expulsados del país. La ruptura entre Madero y la "Casa del Obrero Mundial" queda definida. Así cuando Madero pretende crear la Gran Liga Obrera, en 1913 a través del Departamento del Trabajo que había organizado a fines de 1911, se encuentra con la oposición abierta de la "Casa del Obrero Mundial".

El conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa, se vé -- interrumpida por el golpe de Estado del general Victoriano Huerta. La Casa se manifiesta en contra del golpe militar y en los actos conmemorativos del 10. de Mayo de 1913, repudia abiertamente la dictadura -- Huertista, además de exigir la jornada de ocho horas y el descanso dominical. Se adhiere de esta forma los sectores de oposición, entre -- los que figuraban los constitucionalistas encabezados por Venustiano -- Carranza, los Zapatistas y los Villistas.

En esas condiciones llegamos al Congreso Constituyente de -- 1917, donde se vota nuestra actual Constitución en la que se encuentra incluido el artículo 123 sobre el trabajo y la previsión social, que en su fracción XVI establece de manera indiscutible el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones -- profesionales, etc.

Posteriormente se unifica la legislación laboral al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece un clima de libertad para la agrupación sindical, y a partir de entonces se empiezan a formar un gran número de sindicatos y centrales obreras; como precedente tenemos la "Confederación Regional Obrera Mexicana" (C.R.O.M.), que llega a tener gran importancia en la actividad política del país, para lo cual crea en 1919 a su apéndice, el Partido Laborista Mexicano.

La C.R.O.M., apoyada por el Estado, adquiere una fuerza inusitada, sus agrupaciones filiales aumentan considerablemente y los diez mil miembros con que contaba en 1920 crecieron hasta un millón quinientos mil en 1925. (31)

La vinculación que existía con el régimen de Alvaro Obregón, primero, y de Plutarco Elías Calles, después, le trajeron desprestigio entre la clase trabajadora, ya que carecía de un programa definido; éste variaba según el rumbo que adoptaba la política del país, que en esa época era sumamente variable. Sin embargo la C.R.O.M., se orienta en un sentido nacionalista y así lo hace saber en la V reunión o convención, celebrada en Guadalajara en 1923.

Sin embargo, a pesar de la existencia de esta poderosa central, el movimiento obrero mexicano no se hallaba unificado; entre las mismas agrupaciones integradas de la C.R.O.M., había pugnas y la ambición de sus líderes los condujo a olvidar la verdadera razón de

(31) Vernego, Roberto: Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina, p. 10.

existencia de dicha central obrera; por lo que cada vez más fué perdiendo la importancia que logró en sus principios.

Junto a la C.R.O.M., como indiscutible principal central obrera mexicana en la segunda década del siglo, debe de citarse a la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), nacida a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, el día 22 de febrero de 1921. (32). El contingente de esta central obrera estaba integrado por los grupos de carácter radical; pero su volumen no llega a ser muy numeroso, debido a la cerrada hostilidad de la C.R.O.M., y aún del Gobierno, que veía un peligro en la propagación de las ideas anarcosindicalistas, las que no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado Mexicano.

Al llegar Lázaro Cárdenas a la presidencia, se inicia una etapa importante del movimiento obrero organizado de México cuando nace en 1936 la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), que cubre toda una etapa del sindicalismo mexicano.

El amor de Cárdenas por la unidad obrera -dice el maestro Néstor de Buen- lo lleva a crear un organismo que habría de representar después lo más negativo en el movimiento obrero. Ni Lombardo Toledano expulsado de la C.T.M. en 1947, ni Fidel Velázquez, su astu to sucesor han realizado lo que, sin duda habría querido Cárdenas.

(32) De Buen L. Néstor: Ob. cit. t. I, pág. 337.

Como doctrina y táctica de lucha la nueva central declaró:

"La C.T.M., es un frente sindical nacional dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Su congreso Constituyente quiso garantizar la unificación de los diversos núcleos de la clase trabajadora, excluyendo los sectarismos y alejándose de los inconvenientes de la táctica cerrada y de la disciplina ciega, contrarios a la democracia sindical. Estableció como norma suprema de su conducta - la lucha contra la estructura semifeudal del país y contra la intervención de las fuerzas imperialistas en la economía y en la independencia política de la nación mexicana, y llamó a los otros sectores del pueblo para luchar en conjunto contra la reacción interior y contra el -- fascismo, garantizando de esta manera el desenvolvimiento histórico - de la Revolución". (33)

(33) Mancisidor, José: Síntesis Histórica del Movimiento Social en México, págs. 121 y 122.

EL SINDICATO

Hasta no hace muchos años, las relaciones del patrono con el obrero eran de carácter individual y se regían por circunstancias de necesidad, de amistad, hasta de capricho, muchas veces inmorales, lo que daba lugar a abusos y actos inhumanos de una parte y -- de otra, casi siempre en perjuicio del más débil, el obrero. El -- obrero tenía siempre su empleo y, por tanto, sus medios de vida a merced de su patrono, que regía a voluntad la duración del trabajo, las condiciones de éste, el salario, el despido, etc. Para defenderse de tales abusos nacieron los sindicatos.

Así, vemos como el dinamismo sindical --sobre todo el -- obrero--, ha sido definitivo para el buen funcionamiento de la producción, dentro del campo económico y para lograr una mejor situación para la clase obrera, constituida por la mayor parte de la población mundial.

A continuación, examinaremos los diversos aspectos que -- regula el título séptimo, capítulo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Iniciamos este estudio con la reglamentación que en la misma se hace, de la Libertad de Sindicación, que como garantía social se consagra en la fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Dicha fracción establece literalmente que: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". De esta manera, se reconoce uno de los más sagrados derechos de los integrantes de cualquier relación laboral.

En realidad, pocas instituciones guardan tanta importancia en la vida económica-social de un país, como los organismos denominados sindicatos y que a la par que los fenómenos propios de la explosión demográfica, proliferan en nuestro país, de todas las características y en todos los estratos sociales; en todas las actividades, sucede el actual fenómeno de la integración sindical.

DEFINICION:

Para abocarnos al tema necesitaríamos situarnos en el - - amplio y abundante campo de las definiciones, pero preferimos recurrir a la definición que del mismo nos da la Ley; que a diferencia de la Ley de 1931 quedó reducida, excluyéndose la referencia a la actividad profesional de trabajadores o patronos.

Dice el artículo 356 que: "Sindicato es la asociación de -- trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Para formar un sindicato, de acuerdo a lo que establece la Ley en el citado artículo 356 es requisito indispensable que se reúnan trabajadores o patronos.

Ahora bien, como podemos observar, el objeto o fin del sindicato viene dado por su misma definición. Es decir, la finalidad de las organizaciones sindicales debe ser "el estudio, mejoramiento, y defensa de sus respectivos intereses, ya de los trabajadores, o bien patronos". Está fuera de duda que los trabajadores como todos los seres humanos pueden formar cualquier tipo de asociación, no sólo como un derecho natural, sino como una necesidad, pero si no persiguen como fin esencial el decretado en el artículo 356 de la Ley, serán instituciones regidas por el Derecho Civil o Mercantil, mas no por el estatuto del trabajo.

Secundamos la opinión del ilustre jurista Euquerio Guerrero cuando dice que: "en aquellos países en que las leyes y las autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años - estos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor que el de los patronos y, en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del Estado, causando esto profunda inquietud en la sociedad. Cuando existe dentro de un Estado, un grupo de individuos que puede llegar a detentar un poder tan grande como el del propio gobierno, se habla de un Estado dentro de otro Estado y esto, obviamente, se

opone a la organización correcta de una nación, y a ello podría llegarse si los sindicatos fueran más poderosos que el Estado", y más adelante agrega que: "cuando una institución nace dentro de una colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico". (34)

Con apoyo a estas consideraciones podemos expresar que el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patronos ES Y DEBE SER, el principio primero y fundamental del Derecho Sindical.

FORMAS DE SINDICACION:

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce cinco formas de sindicación, refiriéndose exclusivamente al sindicato obrero, puesto que respecto a la sindicación patronal, la Ley, en el artículo 361 reconoce dos formas.

Analizaremos separadamente a los sindicatos de trabajadores y de patronos, estableciendo sus distintas características:

Sindicatos de Trabajadores:

- a) Gremiales. - El sindicato gremial, según lo dispone la fracción I del artículo 360, es el "formado por trabajadores de una mis-

(34) Guerrero L. Euquerio: Ob. Cit., Pág. 284.

ma profesión, oficio o especialidad". Estos tipos de sindicatos son una reminiscencia de los gremios de la edad media y es inicialmente la forma más natural de asociarse. Ha sido duramente combatida por crear división entre los trabajadores. Dentro de esta clasificación cada especialidad de obreros pretende obtener las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor, llegando a antagonizar con los trabajadores de otro gremio al resaltar la importancia del trabajo que realizan, comparándolo con el de otro de categoría inferior.

- b) De Empresa.- En la fracción II del artículo en estudio, se señalan los sindicatos de empresa, que son: "los formados por -- trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa". Este tipo de agrupación se caracteriza por la situación o calidad de sus miembros, como trabajadores en una misma unidad productiva, aún cuando el servicio prestado sea diferente. Se busca la unidad obrera en la comunidad, así como su armonía, tomando en cuenta al centro de trabajo y no a los intereses de cada -- oficio o profesión. Sin embargo, en este tipo de sindicato la -- pretendida unidad obrera es relativa, al darse precisamente el -- fenómeno opuesto al del sindicato gremial, ya que los grupos minoritarios de alguna profesión u oficio son relegados por los más capacitados, imponiendo sus decisiones a quienes aún siendo mayoritarios, no tienen la preparación requerida.

- c) Industriales. - Son "los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". En este tipo de agrupación se busca la fusión de todos los trabajadores de diversas empresas, cuyo común denominador estriba en que pertenezcan a la misma rama industrial o a las empresas que tengan una actividad común. Esta forma de organización es la que ha dado lugar a los grandes sindicatos nacionales.

Aún cuando este tipo de sindicato presenta ventajas considerables; también es cierto que "hallándose establecidas las empresas en diversas localidades, los problemas de cada una son muy distintos y el comité central puede actuar en forma equivocada por desconocer esas peculiaridades". (35)

- d) Nacionales de Industria. - La fracción IV del artículo 360 señala que son: "los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más entidades federativas". Este tipo de sindicatos fueron adicionados a los anteriores en el año de 1956, y se pretende con ellos asociar a todos los trabajadores del país que laboren en una misma rama industrial en empresas que estén establecidas en diversas entidades federativas, tratando de nacionalizar de esta manera a la Asociación Profesional Obrera.

- e) De oficios varios. - Son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte". Se admite esta clase de sindicatos para no dejar sin protección que el Derecho de Asociación Profesional otorga a los trabajadores, cuando en las poblaciones pequeñas el número de trabajadores de los que se dedican al mismo oficio, profesión o especialidad, es inferior al exigido por la Ley Federal del Trabajo.

Toda esta gama de modelos permitidos per la Ley Federal del Trabajo, ofrece a los trabajadores la posibilidad de ejercer el derecho a formar sindicatos, de acuerdo a sus propias necesidades, así como también con las actividades desarrolladas por las empresas respectivas.

Sindicatos de Patrones:

Hemos dicho, que el Derecho a la Asociación Profesional pueden ejercitarlo tanto los obreros como los patrones. Sin embargo, aún cuando la Ley, en el artículo 361 reconoce dos formas de sindicación patronal, en México no han cobrado fuerza. Esto no quiere decir que los patrones carezcan de intereses comunes, por el contrario, la clase patronal ha encontrado en otros organismos como las Cámaras de Comercio e Industria, otras fórmulas más eficaces de defensa.

REQUISITOS DE CONSTITUCION:

Para los efectos de constitución de los sindicatos, la Ley señala una serie de requisitos que es imprescindible acatar para -- que la Asociación Profesional se considere legalmente constituida; -- estos requisitos han sido clasificados tradicionalmente para su estudio, en requisitos de fondo y de forma.

I. - Requisitos de Fondo

Los requisitos de fondo son: "los elementos que integran el ser social del sindicato"(36), por lo tanto son indispensables para la existencia de la agrupación; a su vez podríamos ordenarlos en tres clases:

- a) Requisitos en cuanto a las personas
- b) En cuanto al objeto
- c) En cuanto a la organización del sindicato

a) En cuanto a las personas:

Hemos dicho que, siendo el sindicato una agrupación humana de naturaleza clasista, no puede ser constituido por -- cualquier grupo de personas, sino por aquellas que llenen la particularidad de ser trabajadores o patronos, como se desprende --como hemos visto-- de la definición contenida -- en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

(36) De la Cueva Mario. Ob. cit., Pág. 332.

En cuanto al número de miembros que debe tener como mínimo un sindicato, según lo manifiesta el artículo 364, es de veinte trabajadores en servicio activo o con tres tratándose de sindicatos patronales. Lógicamente que los trabajadores que fundan un sindicato deberán encontrarse en servicio activo. Sin embargo el legislador con gran acierto - señaló en el propio artículo que: "Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se otorgue éste".

La disposición anterior tiene como finalidad evitar que un desplazamiento de trabajadores por parte del patrón reduzca a menos de veinte el número de aquéllos, impidiendo -- con esto, se cumpla el requisito legal.

Naturalmente que el señalamiento que el legislador hizo a éstas cantidades es arbitrario, como creemos hubiera sido cualquier otro; consideramos que este número se fijó pensando en que era necesario dar cierta fuerza a la agrupación para que pudiera cumplir sus fines que se le han encomendado.

Sin ninguna distinción se establece el Derecho a la Asociación Profesional, tanto para los nacionales como para los extranjeros. Sin embargo, la Ley en el artículo 372 fracción II estableció una restricción para los trabajadores extranjeros, prohibiéndoles formar parte de la directiva de los sindicatos. La razón es obvia si tomamos en cuenta el papel que desempeñan los sindicatos en la política nacional y por lo tanto no sería lógico que fueran dirigidos por trabajadores extranjeros, ajenos a los intereses de la nación.

En cuanto a la capacidad para afiliarse a un sindicato, la Ley establece en el artículo 362 que: "Pueden formar parte de un sindicato los trabajadores mayores de catorce -- años". Este precepto nos parece bastante justo, ya que, si los menores de edad pueden trabajar, tienen también el derecho a formar parte del sindicato. No obstante esto, la misma Ley establece en el artículo 372 que: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciseis años". Es evidente que esta restricción es en atención al desarrollo físico y mental de los menores, ya que la agrupación requiere de representantes perfectamente formados para guiarla.

En cuanto a la mujer, su derecho para afiliarse a las asociaciones profesionales es idéntico al del hombre. Y aún va - más lejos nuestra legislación al permitir que las mujeres - casadas se sindicalicen, así como para que participen en la administración del propio sindicato, sin necesidad de la autorización del marido.

En relación a los trabajadores de confianza, el artículo 363 de la Ley, prohíbe a éstos ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Esta prohibición no evita que los trabajadores de confianza formen sus propios sindicatos una vez cumplidas las condiciones exigidas por la Ley.

Tropezamos aquí, ante un grave problema por la doble posición que guardan esta clase de trabajadores. Es decir, por una parte son trabajadores ya que reúnen los elementos de concepto de trabajador (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo), y respetando el principio de la libertad sindical, tienen el derecho a formar su propio sindicato; y por la otra - se encuentran vinculados estrechamente a los intereses del - patrón.

Respetando la opinión de ilustres tratadistas, nos inclinamos por la no sindicalización de los empleados de confianza, por la pugna que pudiera suscitarse entre dos sindicatos en una

misma empresa, repercutiendo gravemente en la buena marcha de la empresa y en los intereses nacionales.

b) En Cuanto al Objeto:

Hemos estudiado ampliamente cual es el objeto de la Asociación Profesional, y señalábamos que el principio primero y fundamental es y debe ser, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses tanto de los trabajadores como de los patrones.

Ahora bien, la expresión "estudio, mejoramiento y defensa" permite que el objeto tenga una amplitud tal, que puede abarcar fines de diversa naturaleza. En consecuencia los sindicatos persiguen fines sociales, económicos, culturales, políticos, etc., exceptuando las prohibiciones señaladas en el artículo 378 de la Ley.

Fines Sociales. - Comprende la creación de centros deportivos, vacacionales, recreativos, etc.

Fines Económicos. - Como fines económicos tenemos la formulación de iniciativas ante las autoridades para la fijación de salarios mínimos, el porcentaje obrero en las utilidades de las empresas, las cuotas deducidas del salario ordinario para la constitución y fomento de cooperativas, etc.

Fines Culturales. - Abarca las acciones para fomentar, difundir y ampliar la instrucción y cultura de los trabajadores; becas para sus hijos, inclusive para ellos mismos; -- creación y mejoramiento permanente de bibliotecas; vigilancia y superación de escuelas de enseñanza obligatoria; capacitación y formación profesional, etc.

Fines Políticos. - En virtud de que el estudio de este tema lo haremos más ampliamente en capítulos posteriores, sólo diremos que, a raíz de las reformas de 1940 se concede a los sindicatos el derecho a intervenir en asuntos políticos. Es cierto que aún cuando los sindicatos mexicanos han tenido intervención relevante en tareas de esta naturaleza, también es cierto que los trabajadores candidatos a puestos políticos, utilizan las direcciones de las asociaciones obreras para beneficio propio, olvidándose de realizar los fines que señala la Ley a los sindicatos.

c) En Cuanto a la Organización:

La Ley ha impuesto a los sindicatos la obligación de contar con un conjunto de normas que deben regir su vida interna, en ausencia de las cuales, no permite el Estado su registro. El derecho interno que regula la vida y actividad de los sindicatos estriba en sus estatutos, que de acuerdo con el artículo 371 de la misma Ley, deben contener:

- I Denominación que le distinga de los demás. - Esta disposición no requiere de mayores comentarios, ya que lógicamente las personas que pretendan constituir una agrupación profesional tienen la obligación de darle un nombre. Por otro lado, la autoridad deberá negar el registro de un sindicato cuando el nombre de éste es semejante al de otra agrupación profesional.
- II Domicilio. - Se considera como domicilio del sindicato, el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos -- que les afecten, inclusive se debe notificarles cualquier -- resolución judicial o administrativa.
- III Objeto. - No puede ser otro que el establecido en el artículo 356, o sea, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
- IV Duración. - La Ley, siguiendo el criterio que rige en materia de contratos o relaciones de trabajo, dispone que si no se señala el período de duración, se entenderá que el sindicato fué constituido por tiempo indefinido.
- V Condiciones de admisión de miembros. - Creemos que tales condiciones no deben ser otras que aquellas señaladas por el legislador y que podríamos resumir de la siguiente manera:

- a) Jurídico.- Edad, capacidad necesaria, nacionalidad.
- b) Profesional.- Ejercicio de una determinada profesión.
- c) Político.- Indiscriminación política.

Se ha discutido mucho al respecto argumentando que esta fracción es violatoria de la autonomía sindical; creemos - que tal violación no existe, ya que precisamente al señalar se este requisito, lo que se busca es que los miembros de la directiva o cualquier otra persona, no puedan instituir - a su capricho las condiciones de admisión que coarten o - limiten los derechos fundamentales del hombre.

Pensamos que debe negarse el registro al sindicato que no cumpla con tal principio, y no solamente las causas señaladas en el Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

VI Obligaciones y derechos de los asociados.- La ley no -- precisa cuales son los derechos y obligaciones de los -- miembros del sindicato para con la misma agrupación sin dical. A pesar de ésto, de su estudio se pueden inferir entre otros los siguientes:

Derechos:

- a) El privilegio de votar y ser votado para cualquier - - puesto sindical.

- b) El derecho a ocupar el puesto para el que fué designado.
- c) Derecho a exigir la rendición de cuentas.
- d) Participar en determinadas tareas a través del sindicato.
- e) Utilizar los servicios (asistenciales, o de cualquier otra naturaleza) del mismo.

Obligaciones:

- a) No ejecutar actos que perjudiquen a la agrupación sindical.
- b) Concurrir a las asambleas.
- c) Desempeñar con esmero y honradez los mandatos otorgados por la asamblea o por la directiva.
- d) Emitir voto en las ocasiones que proceda.
- e) Pagar las cuotas sindicales.

Respetando el principio de la "autonomía sindical", consideramos que sería conveniente establecer un catálogo tanto de los derechos como de las obligaciones esenciales de los sindicatos y evitar así los frecuentes conflictos intergremiales. Por otra parte es importante tener presente "de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa". (37)

(37) Guerrero, L. Euquerio. Ob. Cit., pág. 292.

VII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. - La Ley faculta a los sindicatos imponer a sus miembros correcciones disciplinarias por faltas que hayan cometido. Dichas correcciones son: la suspensión de los derechos sindicales y la suspensión en el trabajo. En cuanto a la primera, la Ley no fija ningún término, dejando al arbitrio del sindicato dicho término de suspensión; en cuanto a la segunda, según lo dispone el artículo 423 fracción X, no podrá exceder de ocho días.

Consideramos que tales medidas son demasiado severas, prestándose ésto a increíbles abusos. Pensamos que, para que no se sigan cometiendo injusticias, la Ley debería de fijar como máximo de suspensión, tres días. De lo contrario, dadas las condiciones que vive el país, dañaríá gravemente la economía de los trabajadores cumplidos, e iría en detrimento de los factores de la producción.

Por lo que toca a la expulsión -sanción máxima reconocida por la Ley-, es indispensable que se cumplan las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

El uso de esta sanción (expulsión), ha llegado a constituir un serio atropello contra aquellos trabajadores cumplidos reprochándoles incluso, su falta de conciencia de clase.

Nosotros pensamos que el elemento ideológico debe ser sancionado únicamente cuando es accionado de intentos prácticos, exteriores, manifiestos de subversión al régimen democrático. Creemos que es conveniente la intervención del Poder Público en esta materia, y evitar así, los abusos que se han visto surgir en nuestro medio al amparo de la ley.

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. - En la Ley actual se dispone que si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria; pero en este caso, para que la asamblea pueda sesionar y tomar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección, en la inteligencia de que las resoluciones deberán tomarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

Se ha discutido mucho, que el treinta y tres por ciento exi
gido para que los trabajadores soliciten a la directiva con
voque a asamblea, es muy elevado. Nosotros creemos --
que el veinticinco por ciento (propuesto en el proyecto que
se entregó a los representantes del trabajo y del capital)
o cualquier otro porcentaje que se hubiese señalado es muy
relativo, si tomamos en cuenta que las resoluciones debe
rán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del -
total de los miembros del sindicato o de la sección por lo
menos.

Por otra parte, tal y como lo señala la Exposición de Mo-
tivos que el mínimo requerido para solicitar de la directi-
va que convoque a asamblea, cuando no lo haya hecho -
conforme a los estatutos, es con el fin de evitar la cele--
bración frecuente de innecesarias asambleas no previstas
en los estatutos.

LX Procedimiento para la elección de la directiva y número
de sus miembros. - Respetando el principio de la liber--
dad sindical, el legislador no precisa la composición de -
la directiva, sino por el contrario, deja al arbitrio de la
organización sindical, la forma de elección y el número -
de miembros que integren la directiva, así como darles -

a los puestos las denominaciones que les convengan. Así mismo se desprende de esta fracción que la directiva debe ser nombrada por la asamblea ya que en el artículo 365 fracción IV se establece que para obtener el registro de un sindicato, deberá enviarse a la autoridad registradora correspondiente, copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

X Período de duración de la directiva. - Al respecto pensamos como el Dr. Mario de la Cueva, cuando dice que: "en tanto no exista la no reelección así evitar la permanencia de los dirigentes sindicales en sus cargos, será -- una utopía la renovación y liberación del movimiento obrero". (38)

XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato. - En relación al patrimonio diremos que resulta natural que un organismo que tenga definida una finalidad, requiera de fondos para la realización de dichos fines, y estos fondos en sí no son otra cosa que el patrimonio sindical; patrimonio que se -- puede integrar por los siguientes recursos:

a) Cuotas sindicales, o sea las cantidades que previa--

(38) Ob. Cit. T II, pág. 359.

mente se hayan fijado en los estatutos para que periódicamente sean descontados al salario del trabajador y entregados al sindicato que pertenezca.

La Ley impone a los patrones en el artículo 132, fracción XXII la obligación de hacer en los salarios las deducciones de las cuotas sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV, precepto que autoriza los descuentos de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos.

b) La documentación sindical, los muebles de que se sirva el sindicato para la realización de su labor y en algunos casos el local sindical, también son propiedad del sindicato.

XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. - A este respecto y dadas las condiciones económicas en que se encuentra la clase trabajadora sería conveniente también que las organizaciones obreras redujeran el monto de las cuotas sindicales y aliviar así, la economía de los trabajadores que en los últimos años se ha visto gravemente dañada por el alto costo de los productos de primera necesidad.

XIII Epoca de presentación de cuentas. - Esta fracción está estrechamente vinculada con el artículo 373 de la Ley en estudio, que dispone que: "la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical". Para acentuar más el carácter imperativo de esta obligación señala que la misma no podrá ser dispensada.

Es evidente que la intención del legislador fué buena; sin embargo creemos que debió haber instituído un medio de control más eficaz para evitar la malversación de fondos, ya que al no hacerlo, el abuso sigue cometiéndose y tolerándose por parte de las autoridades.

XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical. - Es claro que la liquidación del patrimonio sindical sólo puede realizarse en los casos de disolución del sindicato.

Pensamos que tal disposición no parece ser tan necesaria, ya que de no incluirse en los estatutos la forma de llevar a cabo esa liquidación, el artículo 380 de la propia Ley dispone que el activo pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del -

Seguro Social. A pesar de todo esto, estimamos que difícilmente pueda darse esta situación, ya que los sindicatos vigilarán el destino y el empleo que se le dé a sus bienes.

II. - Requisitos de Forma

Los requisitos de forma son "las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos" (39). Estos requisitos los señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que como veremos, son previos a la existencia legal del sindicato. Otros requisitos se relacionan con el funcionamiento de la agrupación.

Se inicia el artículo 365 diciendo "que para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse. Ahora bien, de la solicitud de registro de un sindicato conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, según se trate de sindicatos de competencia local o federal; ambas autoridades deberán practicar las diligencias pertinentes, encaminadas a comprobar si se observaron las normas legales.

Para estos efectos deberán remitirse por duplicado, ante la autoridad que vaya a realizar el registro, los siguientes documentos:

(39) De la Cueva Mario. Ob. cit., pág. 336

- 1.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- 2.- Una lista con el número de nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en la que se prestan los servicios.
- 3.- Copia autorizada de los estatutos; y
- 4.- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

En consecuencia la falta de estos requisitos dará por resultado que la organización sindical no pueda adquirir su existencia legal. Así lo dispone la fracción III del artículo 366, el cual establece que: "el registro podrá negarse únicamente, si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365". Por el contrario, una vez satisfechos los requisitos que señala el mismo artículo, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar el registro del sindicato y como una sanción de extraordinaria importancia dispone que: "si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Ahora bien, una vez otorgado el registro, éste tiene como efecto

principal, el otorgar a la agrupación personalidad jurídica y capacidad para adquirir bienes muebles.

En nuestro concepto pensamos que la personalidad de los sindicatos, nace desde su constitución, de tal manera son sujeto de derechos y obligaciones. Así se infiere al menos, de la redacción del artículo 374 de la Ley que dice: "los sindicatos legalmente -- constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I Adquirir bienes muebles;
- II Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Por otro lado el registro efectuado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades; así lo ordena el artículo 368 de la Ley.

Así mismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispone el artículo 367-, deberá enviar copia de la resolución del registro a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la representación, los propios sindicatos están facultados para representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho -

de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato, artículo 375 de la Ley.

En el mismo orden de ideas, la representación del sindicato (artículo 376) "se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

El segundo párrafo de este precepto es un gran acierto del legislador porque se pretende evitar con esto, el desplazamiento arbitrario de que son objeto los miembros de la directiva que se distinguen en la defensa de los intereses de sus compañeros.

Respecto a las obligaciones de los sindicatos previene la Ley en el artículo 377:

- I Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos. A todas luces consideramos esto -- como un grave error, ya que si el registro del sindicato produce efectos ante todas las autoridades, los informes que --

deben de proporcionar igualmente deben de facilitarse o hacerse a cualquier autoridad que lo solicite. Pensamos que facilitar los informes a otra autoridad no violaría el principio de la libertad sindical.

II Comunicar a la autoridad ante la que estén registradas, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por dupli cada copia autorizada de las actas respectivas; y

III Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

PROHIBICIONES:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 378, queda prohibido a los sindicatos:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos; y
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Respecto a la primera fracción, indudablemente emana de razones políticas, argumentándose que hay cierta oposición entre los fines religiosos y los fines de la Asociación Profesional.

En cuanto a la segunda fracción, se permite realizar actos --

de comercio en forma aislada; sin embargo si un sindicato actúa en -- forma constante se está apartando de su cometido, ya que ésta es la - forma de actuar del capital.

Ahora bien ¿qué sanciones se derivan de la violación a estas prohibiciones? Pensamos que independientemente de las sanciones económicas a que puedan hacerse acreedores, deberá cancelarse su registro cuando reincida en la violación de este precepto.

DISOLUCION Y CANCELACION:

El sindicato, como todo grupo organizado, se extingue o transforma por voluntad de sus miembros. Ahora bien, la transformación - del sindicato no puede transformar a lo que es esencial en él; es decir, a sus fines, toda vez que ello comportaría una desviación en la - naturaleza del sindicato.

Más importancia tiene la disolución, ya que ésta equivale a - la desaparición del sindicato y las causas y consecuencias están regula das por la Ley.

Así, los sindicatos podrán disolverse como lo señala el ar-- tículo 379 por las siguientes razones:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

El artículo 380 de la Ley dispone que en caso de disolución, los activos se aplicarán -como hemos visto- en la forma que determinen sus estatutos, y en su defecto pasarán a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En cuanto a la cancelación, trata el artículo 369 de la Ley; se indica en este precepto que el registro se cancelará:

- I. - En caso de disolución; y
- II. - Por dejar de tener los requisitos legales.

En cuanto a la forma de llevar a cabo dicha cancelación, el legislador ha puesto énfasis al señalar que de la cancelación resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje e invariablemente en vía jurisdiccional (artículo 370), impidiéndose la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa.

Respecto a las condiciones de trabajo una vez disuelto el sindicato o cancelado su registro, éstas seguirán vigentes en la empresa o establecimiento, tal como lo señala el artículo 403 de la Ley.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES:

Con el fin de coordinar, unificar y centralizar sus actividades, de acrecentar su influencia y de proteger a los trabajadores, los

sindicatos suelen agruparse en Federaciones y éstas, a su vez, en -- Confederaciones.

Así, el origen de las Federaciones y Confederaciones está - inspirado igualmente por el principio de la libertad sindical.

Partimos del precepto consignado en el artículo 381 de la - Ley que señala: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confede - raciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, - en lo que sean aplicables". Por lo tanto los sindicatos pueden for - marlas sin necesidad de autorización previa, y de la misma manera retirarse de ellas -artículo 382-, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

REQUISITOS DE FORMACION:

Es obvio que para su formación deben ser constituídas por sindicatos obreros o patronales.

En relación a su finalidad, de unas y de otras, es la misma que se asigna a los sindicatos: estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En cuanto al número de sindicatos que las integran la Ley - no lo señala; sin embargo consideramos que es suficiente el consenti - miento de dos sindicatos para fundar una Federación y de dos Federa -

ciones o de un sindicato nacional y una Federación para formar una -
Confederación.

ESTATUTOS:

La asamblea aprobará los estatutos, según los cuales el - -
artículo 383 contendrán independientemente de los requisitos aplicables
del artículo 371:

- I. - Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. - Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. - Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva
y en las asambleas.

REGISTRO:

Este lo otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Respecto al procedimiento, es el mismo que para los sindicatos.

La documentación necesaria se remitirá por duplicado tal co-
mo lo dispone el artículo 385, a saber:

- I. - Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. - Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. - Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de asamblea en que se haya elegido -
la directiva.

La documentación se autorizará por el Secretario General,
el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO

Consagrado como principio el de la libertad del hombre, ha sido el Derecho, la ciencia jurídica, el vehículo que ha posibilitado y posibilita su realización en el seno de la sociedad.

El derecho de asociarse significa para el hombre el reconocimiento de su libertad para realizarse en conjunción con otros hombres; para proyectarse y trascender en objetivaciones como es su destino espiritual. Podemos decir sin temor a equivocarnos que se trata verdaderamente de un derecho humano, o si se prefiere de un derecho natural o necesario.

La libertad de sindicación concebida como un haz de facultades necesarias para cubrir las necesidades propias de ella, presenta una notable complejidad, y su puesta en ejercicio causa numerosas dificultades.

En efecto, la libertad sindical ha sido concebida en dos grandes dimensiones: la primera, que es la libertad para la formación, la vida y la acción de las organizaciones sindicales, la cual a su vez, se extiende a la libertad frente al Estado y a la libertad frente al capital y cuya característica es individual en lo que concierne al derecho de los trabajadores para formar los sindicatos y colectiva en

lo concerniente a la vida y a la acción de la agrupación profesional - ya fundada; y la segunda, que es la libertad humana frente a los sindicatos, de índole esencialmente individual, pues es un derecho de -- cada trabajador.

La libertad sindical frente al Estado tiene como punto de -- partida la libre constitución de los sindicatos. Este cariz de la liber tad sindical está consignado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Los trabajadores y los patronos tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa".

Como podemos observar, la formación de los sindicatos ata ñe en principio a cada trabajador -que puede ejercerse o no-, por lo que es un derecho personal, puesto que su ejercicio reposa en un acto personal libre. En consecuencia, el poder público no puede obstaculizar, ni impedir el libre ejercicio de ese derecho. Tal prerrogativa comprende, pues, el derecho que tienen los trabajadores y empleadores, de constituir, sin necesidad de autorización previa, asocia ciones para la defensa de los intereses profesionales y afiliarse a los sindicatos de la actividad o profesión ya existentes.

"La asociación -ha dicho el Maestro Unsaín-, es todo lo con trario de una obligación, pues hasta el presente no aparece consagrado más que como un derecho. El derecho de libertad que un obrero tiene de asociarse, es tan digno de respeto como el derecho de no --

asociarse, y tan injustas serían las trabas que al primero se le impusieran, como la obligación que se decretase para el segundo". (40)

Pensamos que la imposición coactiva del ejercicio de un derecho, representa no precisamente un derecho, sino por el contrario, la ausencia de él y la presencia de una auténtica dictadura.

Es oportuno señalar que en México el reconocimiento amplio y expreso de la Libertad Sindical frente al Estado, se realizó dieciocho años antes de que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se ocupara del problema. Es igualmente notable consignar que la disposición mexicana se reflejó en el punto primero de la Resolución sobre la libertad sindical celebrada en México en 1946.

Dos años después, en la Conferencia de la O.I.T., se celebró el convenio Núm. 87, cuyo artículo 2o, en su primera parte, coincide con las normas mexicanas: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones...".

Ahora bien, el reconocimiento del derecho a la libre sindicación conduce necesariamente a la admisión de la posibilidad jurídica de existencia de más de un sindicato por profesión, actividad o ramo de -

(40) HINSAY. Legislación del Trabajo. Bs. As., 1927, t II, Pág. 197.

actividad; vale decir, conduce al establecimiento del pluralismo sindical de derecho. El sindicato único impuesto destituye de toda virtualidad a ese reconocimiento de la libertad. La doctrina mexicana ha considerado siempre que la solución única de cada empresa o rama industrial, impuesta por el poder público, es un principio de totalitarismo.

Ahora bien, el sistema de la sindicación única no implica la existencia de una sola asociación dentro del país; se caracteriza por que en cada región geográfica o en toda empresa o industria, no puede funcionar sino una sola asociación profesional.

En cambio, el sistema de la sindicación plural permite la coexistencia de distintos sindicatos en cada región, empresa o industria, según resulte de la voluntad de los miembros de cada grupo profesional. Por supuesto que este sistema pluralista o de libertad de asociación profesional no implica que las asociaciones puedan organizarse sin previo cumplimiento de formalidades legales y aún en algunas partes, se exija el reconocimiento estatal, reconocimiento que naturalmente debe existir cuando se haya demostrado que la asociación se encuentra dentro de las disposiciones de la Ley. De tal manera, que el sistema de pluralidad sindical se basa en el principio de la libertad de asociación profesional y es evidente que este principio se vería restringido o anulado, si se obliga al individuo a participar en un sindicato único.

La existencia de libertad de sindicación da origen -como hemos visto- a la constitución de varias organizaciones dentro de una misma profesión para la misma industria. El problema surge entonces, cuando uno de los sindicatos legalmente constituidos pretende representar los intereses de la profesión, pues ni tal representación puede reconocerse a todos, ni los sindicatos pueden de esta manera, fortalecer su posición frente a los empresarios o frente al Estado.

En México, la calidad de ser mayoritario es la condición para que los sindicatos representen los intereses de sus agremiados, esto es, del que tenga como afiliados a la mayoría de los trabajadores de la empresa de que se trate. Así lo dispone el artículo 388 de la Ley que dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I) Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II) Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III) Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

Por último, la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo).

Debe tenerse siempre presente que el reconocimiento de un sindicato no es la misma cosa que su registro. El registro es un acto de la autoridad pública en virtud de la cual el sindicato adquiere existencia jurídica y el derecho a realizar las actividades que constituyen el objeto de los sindicatos. El reconocimiento es diferente: al reconocer un sindicato, un empleador o una organización de empleadores, acepta tratar con él para negociar las condiciones de empleo. Así -- pues, aunque el registro es a veces condición indispensable para el reconocimiento, los dos conceptos no deben confundirse.

En cuanto a la libertad en el ejercicio del derecho sindical de los trabajadores frente al empresario, aún no han desaparecido del todo la influencia y el control del sindicato obrero por el empresario. Así vemos como los empresarios intervienen en su formación, colocando en los puestos directivos a personas de su confianza, con el fin de -

obstaculizar la actividad sindical obrera y contener las reivindicaciones de los trabajadores. A esta clase de organizaciones se les denomina sindicatos blancos.

Nuestra ley es precisa en su propósito de lograr una completa independencia sindical frente al empresario. Así, la Fracción XXIII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, pretende impedir la acción antisindical del patrón consistente en el despido de un trabajador por el hecho que ingrese a una asociación o sindicato. Así mismo, el artículo 133, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo señala: "Queda prohibido a los patronos: obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura".

Este precepto nos muestra dos mandatos: uno primero, es una protección a la libertad que tiene todo trabajador y está en la prohibición a los patronos para obligar a los trabajadores a que se retiren del sindicato; y una segunda, que tiene conexión con la vida interna de los sindicatos, cuyo efecto prohíbe ejercer coacción a fin de que voten por determinada candidatura. En el mismo artículo, fracción V, se añade una prohibición general: "Queda prohibido a los patronos: intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato". La violación a estas prohibiciones tiene una sanción prevista en el artículo 294, fracción VI, esto es, multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general.

La Organización Internacional del Trabajo, también en este aspecto se ha preocupado por este problema; en la resolución sobre la libertad sindical de la Conferencia de México de 1946, se examinó la defensa de los trabajadores y de sus sindicatos en contra de los patrones; las disposiciones adoptadas son muy similares y en algunos aspectos parecen inspiradas en las normas de la ley de 1931; se habla ahí de que debe prohibirse al empresario formar sindicatos, interve--nir en su vida y dominarlos, ayudar en cualquier forma al sometimiento de los sindicatos, subordinar la contratación de los trabajadores a su afiliación a determinado sindicato o despedirlos por ser miembros de algunos y otras maniobras similares. En el Convenio Núm. 98 del año 1949, la O.I.T. consideró nuevamente este problema de la libertad sindical y estableció las normas destinadas a proteger a los trabajadores y a sus organizaciones contra la posible intervención de los patrones:

ARTICULO 1:

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...

ARTICULO 2:

- 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de - - unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
- 2.- Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTICULO 3:

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

La participación por tanto en la vida interna de los sindicatos por parte de los empresarios es ilegal. Desafortunadamente el sindicalismo blanco ha sido y aún es la fórmula mediante la cual se obstaculi

za la marcha ascendente del movimiento obrero mexicano. Sin embargo parece vislumbrarse su liquidación como consecuencia del desarrollo del sindicalismo independiente al ganar posiciones al sindicalismo estrechamente vinculado al Partido Revolucionario Institucional.

Un último aspecto de la libertad sindical se ocupa de un problema esencialmente humano. En efecto, el problema de la libertad sindical no solo se refiere a la libertad de constitución de las asociaciones profesionales que hemos examinado anteriormente.

Es necesario considerar también, la posición del individuo frente al principio de la libertad de sindicación y resolver cual es la situación del individuo que desarrolla una actividad profesional cualquiera, frente a las asociaciones que tienen por objeto la defensa de los intereses profesionales de esa actividad. En otros términos débese determinar no solamente si el miembro de una profesión tiene libertad para formar parte de un sindicato correspondiente a su actividad profesional, sino también de no adherirse a ninguno.

He aquí en pocas palabras un problema que ha promovido -- grandes discusiones en la doctrina sindical y ha determinado la existencia de dos corrientes absolutamente contrarias. Una de ellas sostiene la independencia de la libertad del individuo para formar parte de una asociación profesional. La segunda doctrina, entiende que por encima de la libertad individual de asociarse, están los intereses del grupo --

profesional al cual pertenece el individuo, y que exigen para el cumplimiento de los bienes colectivos la adhesión de cada uno de sus componentes. En síntesis: libertad de sindicación u obligación de sindicación. He aquí el interrogante.

No hay duda que ateniéndonos a la realidad de los hechos, el problema tiene, sobre todo, un fondo político y la solución que se adopte entre ambos principios depende de las ideas que en determinados -- momentos predominan en un país en materia de organización estatal. -- Cuanto mayor sea el autoritarismo del Estado y más acentuado sea el control de las manifestaciones de la vida social, menor será la libertad del individuo respecto a su autonomía para sindicarse o no. Por el contrario, a menor fiscalización del Estado el individuo gozará de una mayor libertad en materia sindical.

En realidad, volvemos a repetirlo, el problema se encuentra contenido en una cuestión política previa, que se resuelve según se conciba una pre-eminencia individual o estatal: la adhesión a una de estas dos posiciones, incidirá en una mayor libertad del individuo para asociarse o no. Por supuesto que el problema que examinamos no es el mismo que el de la libertad de constitución de las asociaciones profesionales. Este último indudablemente es de carácter más general y básico, pues si no se les reconoce, el otro problema de la libertad de sindicarse carecería de importancia. Lo que aquí tratamos de resolver es si el individuo puede ser obligado a sindicarse por la sola --

razón de estar comprendido en una actividad profesional.

Para nosotros, es evidente que una respuesta afirmativa significaría crear una restricción a la libertad humana, que para nosotros constituye el verdadero fin del derecho, al mismo tiempo que -- ello permitiría una verdadera dictadura sindical, tan peligrosa como -- cualquiera de otro carácter.

DICTADURA SINDICAL

Denomínase así, la que ejercen los sindicatos frente a sus -- asociados, imponiéndoles una determinada conducta, bajo pena de expulsión de la organización sindical, lo que frecuentemente equivale a -- la pérdida del trabajo.

El problema reviste extraordinaria gravedad, porque en definitiva representa la imposición de una pena, no solo sin decisión de -- la autoridad judicial, sino sin garantía de defensa y, lo que es inadmi -- sible, por decisión unilateral de quien es parte en la contienda. Cier -- to es que esta facultad disciplinaria o punitiva se da en todo género de asociaciones civiles, puesto que estatutariamente se suele estable -- cer el derecho de la junta directiva o de la asamblea general de ex -- pulsar del seno de la asociación a cualquiera de los asociados, bien -- sea porque hayan realizado actos sancionados con tal medida, bien sea

porque su presencia resulte incompatible con el sentir de la mayoría. Pero en todos esos casos, la exclusión del socio ofrece poco interés porque se limita a privarle de actividades recreativas, deportivas, - culturales, benéficas, etc., pero no le impiden desarrollarlas en - - otra asociación similar, ni mucho menos afecta las posibilidades de - trabajo y, consecuentemente de vida; en tanto que la expulsión del sin dicato puede suponer la pérdida de trabajo. No olvidemos que en los contratos colectivos de condiciones de trabajo existe la tendencia a in troducir las llamadas cláusulas de exclusión (por separación y de in greso), en virtud de la cual la parte patronal se compromete a no ad mitir al trabajo a aquellos trabajadores que no pertenezcan al sindica to contratante.

Es notorio que el ejercicio de esa dictadura sindical resulta más fácil cuanto mayor sea la concentración de la organización gre-- mial. En los países de régimen totalitario, donde el sindicato verti-- cal no es sino un instrumento que el gobierno maneja a su antojo en servicio no de los intereses del gremio, sino de los intereses políti-- cos del grupo que detenta el Poder, la coacción sobre los miembros - sindicales es absoluta. En ellos la dictadura sindical es una conse-- cuencia lógica de la dictadura general. Un tirano no podría subsistir si no tuviese sometidos a las organizaciones sindicales, y a través de éstas a todos sus componentes. Así pues, los sindicatos en los regí-- menes totalitarios, o sencillamente despóticos, no es otra cosa que -

un medio más de anulación de las libertades individuales y también en las colectivas y profesionales.

En los países de régimen democrático y liberal, la dictadura sindical se ejerce con más facilidad cuando el sindicato es único. Por el contrario, cuando hay varios, es decir, cuando hay libertad sindical, las garantías individuales son mayores y el ejercicio de la dictadura -- sindical se hace poco probable, no solo porque la precitada cláusula de exclusión sindical resulta más difícil de imponer sino porque los trabajadores desamparados por un sindicato pueden encontrar defensa en otro.

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE INGRESO

El problema de lucha entre los sindicatos y los empresarios provoca como consecuencia, un decidido ataque a la libertad sindical y el derecho de pertenecer o no a determinada organización profesional. Gran variedad de fórmulas -todas ellas contrarias por ignorar el principio de libertad de asociación por el que tanto se ha luchado por conquistar-, han sido ideadas con el objeto de dar al sindicato profesional de los trabajadores un determinado monopolio. Así, tenemos por ejemplo las siguientes:

- "a) Open-shop, fórmula sostenida por los patronos, de conformidad a la cual pueden trabajar en un taller tanto los asociados como

los no asociados a un sindicato, y que equivale a taller abierto para todos los trabajadores;

- b) Closep-shop, con que se designa al taller cerrado, en que solo pueden trabajar los trabajadores afiliados a determinado sindicato;
- c) Closep-shop with the open union, que es una combinación de las dos fórmulas anteriores ya citadas, y que equivale a taller cerrado con asociación abierta, de conformidad a la cual el patrón no tiene derecho a dar trabajo a cualquier trabajador, pero éste está obligado a sindicarse inmediatamente". (41)

Ahora bien, hemos dicho que el derecho de asociación profesional fué reconocido en México en su plenitud por la Constitución Federal de 1917, de cuyo texto constitucional han sido extraídos los preceptos que inspiran la materia en la Ley Federal del Trabajo. Así, el artículo 358 establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

De la redacción del precepto observamos que como derivación de la libertad sindical está el derecho que tiene todo asociado pa-

(41) ORTIZ, Legislación del Trabajo Bs. As. 1939. t II, Pág. 181.

ra retirarse libremente de la organización sindical a la que hubiera ingresado y como una consecuencia de la libertad de trabajo que tiene - todo trabajador el derecho a poder obtener empleo sin necesidad de -- afiliarse o no a determinada agrupación sindical.

Por libertad sindical en su concepto amplio -entendemos- no se puede obligar a nadie, por ningún medio, ni coacción material o -- moral a incorporarse o retirarse a un sindicato.

No obstante ésto, y a pesar de la claridad con que ha sido - redactado el artículo 358, se han venido imponiendo restricciones que limitan y contrarían evidentemente el principio de la libertad sindical.

La ley de 1931 contenía dos preceptos que fundamentalmente limitaban en gran parte la libertad de asociación. El artículo 49, al referirse a las convenciones colectivas de trabajo expresaba: "La cláusula en virtud de la cual el patrón se obligase a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contra-tos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera que establezca privilegios en favor de los sindicalizados no podrán aplicarse en per--juicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratan-te y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrar el contrato". Por otra parte el artículo 236 de la misma ley establecía: Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que -

renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato colectivo respectivo exista la cláusula de exclusión. "Estas cláusulas, que pueden pactarse y de hecho impuestas por los trabajadores, bien mediante acuerdo con los empresarios, bien en la resolución que pone fin a una huelga, tienen por obligación imponer al patrono la doble obligación de no aceptar en su empresa sino a los trabajadores miembros del sindicato que celebró el contrato colectivo, y a separar de su empleo a los que renuncien a formar parte del sindicato o sean expulsados del mismo por la asamblea sindical". La nueva ley recogió esta absurda disposición en su 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 otra que establezcan privilegios en su favor, no podrá 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 él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Como vemos, el que no tiene el "honor" de asociado, se ve condenado a una pena gravísima, la cual es la exclusión del trabajo; a lo ilícito se agrega lo imposible, por ir en contra del derecho que tiene toda persona de consagrar su actividad, sin limitaciones ajenas e ilegales a la propia prestación de sus servicios.

Ahora bien, aún cuando para aplicar el derecho de limitación del trabajo, concedido al sindicato para eliminar a los obreros no sin dicalizados, es requisito indispensable que el patrono haya aceptado tal cláusula y que la misma se haya incluido en el contrato colectivo, evi dentemente que esa disposición anula, en gran parte, el régimen absoluto de la libertad de asociación, que es el que debe predominar; ya - que cabe suponer que más de un obrero solicitará su agremiación, o - evitará suspender la decisión de darse de baja del sindicato, impulsado por la necesidad de obtener trabajo o de conservarlo. Pensamos - que así, no puede decirse que exista el derecho de asociación en forma absoluta. Por tanto la medida adoptada por la Ley Federal del - Trabajo es un tanto inicua.

El sindicato cerrado, conocido cual antesala de la esclavitud, es el que deriva del consentimiento de la cláusula de exclusión sindical, ya que, de ser aceptada, no pueden trabajar sino quienes pertenez can a una determinada organización sindical. Representa como hemos señalado, una vulneración del derecho de trabajar libremente y donde - se considere más grato, y del de afiliarse de acuerdo a la ideología - que cada persona tiene y que en ningún caso debe sacrificar o renun-- ciar. Es por ello que, consideramos la cláusula de exclusión sindical, y sus consecuencias del sindicato cerrado, como contrario a los más - legítimos derechos de los trabajadores.

En defensa de estas cláusulas, el movimiento obrero argumenta: después de 1917, los patronos, con el ánimo de impedir o debilitar la acción de los sindicatos, seleccionaron a su personal entre los trabajadores no afiliados a los sindicatos o entre aquellos que pertenecían a los sindicatos blancos; procuraban al mismo tiempo, que aquellos que se afiliaban al sindicato, renunciaran a seguir perteneciendo a la organización sindical, a cuyo efecto les prometían diversos beneficios; o por último, manipular para que algunos trabajadores, libremente seleccionados por ellos, sabotearan la acción sindical. Las cláusulas de exclusión, continúan argumentando sus defensores, son principios de defensa para fortalecer a los sindicatos y hacer posible la realización de sus fines, por lo tanto, constituyen un elemento esencial para el movimiento sindical, una garantía de su libertad, son en suma, una fuerza viva para afirmar la unidad de los trabajadores y facilitar la lucha obrera para la ejecución de los propósitos supremos del derecho de las relaciones colectivas de trabajo.

Por nuestra parte estimamos que la cláusula de exclusión sindical lesiona tanto la libertad de sindicación como la libertad de trabajo. Además, ahí donde la Constitución proclama como derecho el de asociación, dicha cláusula es inconstitucional. Se pretende para legitimar la misma, el hecho que aparece generalmente incluida en el contrato colectivo el cual ha sido consentido libremente por los pactantes, pero se olvida que en los contratos colectivos no pueden incluirse disposiciones que disminuyan derechos o que cercenen éstos y que el con

trato colectivo constituye, en muchos casos, una imposición que se logra por las entidades pactantes anulando otros derechos, situación que hace la nulidad de las cláusulas que en los mismos se incluyan que violen disposiciones que para ser de orden público no pueden ser desconocidos ni derogados por los particulares.

Cuando el sindicato se atribuye la facultad de "dar trabajo" a sus afiliados o negarles dicho trabajo en el momento de pertenecer al mismo se especula con la necesidad suprema que el trabajador tiene, que es la de prestar sus servicios; aceptar ésto, sería lo mismo - que permitir que los patronos pagaran salarios inferiores a los establecidos por la ley a sus trabajadores por el solo hecho que éstos se encuentran obligados a recibir una retribución para subsistir. La posición del trabajador, en principio es la misma, es decir, se encuentra en estado de indefensión; y cuando se aprovecha dicha situación, sea por patronos inescrupulosos o por sindicatos poderosos se produce un acto abusivo, que al producirse lo es contra derecho y sin derecho.

Utilizar la necesidad en que está el trabajador de encontrar trabajo o de mantenerse en su empleo, para obligarlo a ingresar a determinada organización o permanecer en la misma constituye un sistema coactivo, que anula el consentimiento, y al anularlo choca con el principio que se tiene para asociarse o no asociarse. Consideramos que todo lo que por coacción material o moral tienda a inclinar el --

ánimo de los trabajadores para ingresar a un sindicato o permanecer en él contra su deseo, constituye un medio para cercenar la libertad individual, la cual debe ser enteramente libre, sin cortapisa alguna - para formularse. Por otro lado se ha afirmado que el trabajador -- acepta la cláusula de exclusión sindical, no solo por el hecho de ingresar al sindicato, sino además, por la razón de consentir que el - sindicato, por medio de sus representantes la incluya; esto nos parece falso ya que el trabajador no puede exponer su contrato de por vida y de igual forma no puede comprometer sus ideas sindicales para un futuro.

Existe un límite legal para los contratos colectivos de condi ciones de trabajo y ese límite es que los mismos son válidos en cuan to no se opongan a derechos reconocidos por las leyes; por lo tanto, la inclusión de la cláusula de exclusión significa negar el principio de libertad de asociación, en su aspecto positivo de afiliarse, como el - negativo de no asociarse.

La cláusula de exclusión tiene como efecto la rescisión del contrato de trabajo ajena a éste, por cuanto si la prestación de servi cios del trabajador es correcta no es posible admitir que el contrato sea rescindido por motivos extraños, por completo, a la ejecución -- del contrato de trabajo, introduciéndose en éste factores de orden pú- blico, ajenos por entero a la relación laboral y a las recíprocas pres taciones que se originan en ésta.

Ahora bien, tanto la cláusula de exclusión por separación, como la cláusula de exclusión de ingreso son consecuencia del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo al establecer una norma de preferencia al determinar entre las obligaciones de los patronos: "Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean..... y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén..... Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Por lo que vemos, el patrono no puede seleccionar libremente a su personal, sino que se encuentra obligado a emplear o a mantener en su empleo a aquel que pertenezca al sindicato pactante.

Es necesario tener presente que el contrato colectivo tiene por objeto reglamentar las relaciones entre trabajadores o patronos y no resolver problemas de la asociación profesional. La cláusula de exclusión por separación no se refiere a las relaciones entre trabajadores y patronos; su fin es imponer al patrono la obligación de hacer cumplir una sanción dictada por el grupo en contra de uno o varios trabajadores. Estamos de acuerdo en que se sancione a los miembros de la organización sindical cuando obren en contra de las leyes del grupo, pero estas sanciones deben ser internas y no externas, es decir, las sanciones pueden consistir en la pérdida de los derechos sin dicales que les correspondan, pero nunca podrán referirse a derechos

que correspondan fuera de sus relaciones con el grupo.

Nuestra opinión es que no se puede limitar el derecho a tr bajar que la Constitución concede al individuo (artículo 5o.) pues éste se otorga en forma amplia. Además la cláusula de exclusión por separación se encuentra prohibida por la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, pues los empresarios no pueden separar a los obreros sin incurrir en responsabilidad, a menos que exista causa justificada.

Ahora bien, la petición de despido hecha por un sindicato no puede considerarse como causa justificada, ya que la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Constitución. Y por si no fueran suficientes los principios generales del derecho, la fracción - - - XXVII de la propia Constitución establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: -
b) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún -- derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y - auxilio a los trabajadores".

En suma, las cláusulas de exclusión por separación y de -- ingreso es uno de los vicios de la organización obrera; no puede pues, en manera alguna justificarse. Y como acertadamente lo ha manifestado el ilustre jurista Huquerio Guerrero: "Las cláusulas de exclusión han sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes -

86

sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirven para amedrentar a los trabajadores que no se pliegan a las comsignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes - legales y éticos de los obreros; se han utilizado contra los trabajado- res que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y han - llegado a emplearse contra obreros, que externaron su fe religiosa o ingresaron a una asociación profesional". (42)

Creemos por tanto que el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

(42) Guerrero L. Euquerio. Ob. cit., pág. 290.

CONCLUSIONES

En el curso de las páginas precedentes se ha procurado precisar en la medida en que nos ha sido posible, la importancia de los problemas del libre ejercicio de la libertad sindical en México.

Ha llegado el momento ahora, de reflexionar esos aspectos particulares desde cierta distancia para considerar la cuestión con --visión global.

PRIMERA.- El origen actual del sindicalismo no tiene semejanza alguna con la corporación medieval; aún cuando, por el hecho de tener algunos ligeros puntos de contacto no se puede inferir que --uno es el antecedente inmediato del otro.

SEGUNDA.- La vida de las asociaciones profesionales, tanto obreras como patronales, son imprescindibles e ineludibles y no --deben ser perturbadas sus tareas para que con proceridad puedan --cumplir sus objetivos.

TERCERA.- El fin primordial que es y debe ser la meta y la norma de todo sindicato, es el profesional, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Sin embargo, esto no entraña que no pueda ocuparse de otros secundarios, como obras sociales, económicos, culturales, etc., pero sin apartarse de su misión --en la defensa de los intereses profesionales.

CUARTA.- El derecho que tienen los trabajadores y patrones de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, no implica que no tengan que cumplir con formalidades, como la inscripción, publicación, etc. Por lo tanto los sindicatos deberán cumplir y respetar la legalidad y en tanto esos recaudos no impidan el libre ejercicio de la libertad sindical o que en alguna otra forma se trate de limitar ésta, deberán ser acatados.

QUINTA.- Siendo el derecho sindical una rama del Derecho del Trabajo, y goza éste de personalidad propia, no es posible encastrar tajantemente al sindicato dentro de la clásica división romana. Afirmamos por tanto que el sindicato, al igual que el Derecho del Trabajo pertenecen a un tercer grupo que ostentan caracteres del Derecho Público y del Derecho Privado.

SEXTA.- Pensamos que las asociaciones profesionales deben ser ajenas a la actividad política, en virtud de que se pierde la atención de sus objetivos, para transformarlo en uno personal, circunstancial, que únicamente toma en estima la defensa de los intereses de los trabajadores con fines demagógicos, es decir, políticos. Los dirigentes sindicales al dedicarse a la política se olvidan de la misión para la cual fueron designados por sus compañeros, para dedicarse a otros que desgraciadamente suelen ser mezquinos.

SEPTIMA. - La desaparición de los sindicatos blancos y -- las organizaciones mixtas obrero empresariales.

OCTAVA. - Consideramos que es necesaria una mayor vigilancia del Estado para impedir que el poder sindical, tanto de empleadores como de trabajadores, se convierta en una verdadera tiranía y que llegue a límites opuestos con la moral y las leyes.

NOVENA. - La libertad de pertenecer o no a un sindicato, es la expresión principal de la libertad sindical en el esquema individual y, en consecuencia la adhesión o el retiro del mismo debe ser libre; por el contrario, toda manifestación opuesta es la negación de la misma libertad sindical.

DECIMA. - Si enfáticamente se declara que los trabajadores son libres de adherirse o no a un sindicato y luego, prácticamente a aquel que no lo hace se le condena a la pérdida de su empleo o, cuando menos a obtener con mayor dificultad una ocupación, estamos en presencia de una medida coercitiva a todas luces reprochable. Estimamos que las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación -- son inconstitucionales. Son un atentado a los principios de libertad -- positiva y negativa del derecho de asociación profesional que consagra nuestra Constitución Política.

BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO GARCIA MANUEL.— Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Quinta Edición 1975.
- ARAIZA LUIS.— Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Vol. I y II. Ediciones Casa del Obrero Mundial. 2a. Edición 1975.
- BARTOLOMEI DE LA CRUZ. H.G.— Protección Contra la Discriminación Antisindical. O.I.T. 1976.
- BUEN L. NESTOR DE.— Derecho del Trabajo. Vol. I y II. Editorial Porrúa, S. A. 3a. Edición 1979.
- CABANELLAS GUILLERMO.— Derecho Sindical y Corporativo. Bs. As. Editorial Bibliográfica. 1959.
- CASTORENA J. DE JESUS.— Manual de Derecho Obrero. Editorial Jaris. 1a. Edición.
- CASTORENA J. DE JESUS.— Tratado de Derecho Obrero Editorial Jaris. México 1949.
- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.— Segundo Curso de Derecho del Trabajo. México 1961.
- CEPEDA VILLARREAL ROBOLFO.— Sindicatos. México.
- CERDA SILVA ROBERTO DE LA.— El Movimiento Obrero en México. Ediciones Universidad de México. 1961.
- CUEVA MARIO DE LA.— El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. II. Editorial Porrúa, S. A. 1979.
- D. POZZO JUAN.— Derecho del Trabajo. Vol. IV. Editorial Ediar. Bs. As. 1951.
- ERSTLING JAY. A.— El Derecho de Sindicación. O.I.T. 1978.
- FEROCI VIRGILIO.— Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Reus 1a. Edición. Madrid 1942.
- GARCIA AVELLAN JUAN.— Introducción al Derecho Sindical. Editorial Aguilar 1961.
- GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo Vol. II. Cadenas Editores y Distribuidor. 1979.
- GUERRERO L. EUQUERIO.— Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 9a. Edición. 1977.
- GUERRERO L. EUQUERIO.— Relaciones Laborales.— Editorial Porrúa, S. A. 1a. Edición 1971.
- KROTOSCHIN ERNESTO.— Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Bs. As. 1977.
- LOMBARDO TOLEDANO VICENTE.— Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Editorial Magisterio. 1961.
- LOPEZ APARICIO ALFONSO.— El Movimiento Obrero en México. Editorial Jus. 1952.

MANCISIDOR JOSE.— Síntesis Histórica del Movimiento Social en México.
C.E.H.S.M.O. 1976.

NUNEZ MATA EFREN. Historia de México.

ORTIZ.— Legislación del Trabajo. Vol. II Bs. As. 1939.

SALAZAR ROSENDO.— Historia de las Luchas Proletarias. México 1956.

UNSAIN.— Legislación del Trabajo. Vol. II Bs. As. 1927.

VERNEGO ROBERTO.— Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina. O.I.T.

LA LIBERTAD SINDICAL.— Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. Segunda Edición 1976.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.— Editorial Porrúa, S. A. 1979.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.— 42a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. 1980.