

24
1879



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO.

“ **EL SINDICALISMO EN MEXICO FRENTE A
TRABAJADORES Y PATRONES** ”

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

MARIA TERESA MENDOZA GARCIA

México, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE

DEDICATORIAS.

INTRODUCCION.

CAPITULO I

BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO

1.- ROMA.....	5
2.- EDAD MEDIA.....	13
3.- EPOCA MODERNA.....	24

CAPITULO II

DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

1.- EPOCA COLONIAL.....	35
2.- MEXICO INDEPENDIENTE.....	44
3.- CONSTITUCION DE 1917.....	51
4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 y 1970.....	54

CAPITULO III

NATURALEZA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

1.- CONCEPTO DE SINDICATO.....	74
2.- FORMAS DE LOS SINDICATOS.....	76
3.- REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS.....	85
a') DE FONDO.....	85
b') DE FORMA.....	88

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

1.- OBJETIVOS DE CARACTER PATRIMONIAL.....	99
2.- OBJETIVOS DE CARACTER SOCIAL.....	107
3.- EL PATRON FRENTE AL SINDICATO.....	111
CONCLUSIONES.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	122

I N T R O D U C C I O N .

Los sindicatos de obreros, como instituciones que representan los intereses de los trabajadores — frente a las organizaciones que los contratan, tienen su origen en los gremios de la Edad Media, aunque anteriormente en la antigua Roma ya se encontraban los primeros brotes de las asociaciones sindicales o profesionales, las cuales eran determinadas por la afijación del trabajo o de profesión y constituidas para la tutela de los intereses económicos.

Pero, es en la Edad Media donde surgen — los primeros conflictos: los aprendices y oficiales eran auténticos trabajadores asalariados de los maestros propietarios de talleres de artesanía. La lucha llevó a los obreros a la creación de asociaciones de compañeros o gremios — y a la celebración de convenios para la ejecución del trabajo que podría considerarse como los antecedentes de los contratos colectivos modernos.

Sin embargo, uno de los hechos que propiciaría la formación de los sindicatos modernos fué la revolución industrial. Al cambiar el sistema de producción de artesanal a industrial o masivo, se concentraron grandes núcleos de trabajadores en las ciudades o burgos industriales,

que fuerón víctimas de explotación por las nacientes industrias cuyos dirigentes estaban emajetados por el liberalismo económico; la acumulación de riqueza era más importante que el bienestar común.

El movimiento obrero de nuestro país tuvo problemas similares a todos los demás países, aunque los caminos adoptados para su solución fuerón diferentes, sin embargo persiguieron la misma finalidad: el reconocimiento de un trato humano para todos los trabajadores que brindan sus esfuerzos a la producción; superar el concepto de "cosa" como eran considerados anteriormente.

Durante la colonia, se puso en vigor la primera ordenanza, encargada de proteger la explotación del indígena: las leyes de Indias, inspiradas en el pensamiento humanista de los reyes católicos, buscaban impedir el abuso de los naturales.

La Constitución de Apatzingán logró la instauración de las libertades de erede, de industria y de comercio. Durante éste período la única forma de asociarse era posible con el Estado.

Es a partir de la Constitución de 1957, donde en realidad ya surgen disposiciones de tipo social, - que puedan considerarse como el reconocimiento a la protección de los trabajadores.

En 1917, se instituyó una nueva constitución que estableció grandes avances sociales en materia de trabajo, derecho sindical, de huelga y otros; la cual establecía en la fracción XVI del artículo 123 el derecho de asociación profesional tanto para obreros como para los patronos en defensa de sus respectivos intereses.

Estos acontecimientos entre otros, dieron lugar a la creación de una ley que protegiera los intereses de los trabajadores en todo el territorio nacional, y es la Ley Federal del Trabajo de 1931. Posteriormente el primero de mayo de 1970 entra en vigor una nueva ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969.

Es indudable que los sindicatos de nuestra sociedad son aceptados como organizaciones a las que los empleados y patronos tienen el derecho legal de afiliarse para lograr ciertos beneficios económicos para sus miembros y a su vez seguridad. También para contribuir a la satisfacción de las varias necesidades psicológicas y sociales de sus miembros.

CAPITULO I

BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO

- 1.- ROMA.
- 2.- EDAD MEDIA.
- 3.- EPOCA MODERNA.

1.- ROMA.

En la antigua Roma encontramos los primeros antecedentes de las asociaciones que empezaron a formarse y así encontramos que para los romanos " la asociación se establecía en vista de la capacidad de sus aptitudes personales y de los vínculos de simpatía que relacionaban a los asociados y era el fruto de la voluntad de los sujetos". (1)

Nuestro estudio quedará limitado a las asociaciones sindicales o profesionales (o sindicatos ingere) esto es, a las asociaciones determinadas por la afinidad del trabajo o de profesión y constituidas para la tutela de los intereses económicos; las llamadas durante tanto tiempo corporaciones.

No se puede afirmar concretamente si la fundación de colegios o cuerpos de artesanos deba ser atribuida a Numa o a Servio Tulio, existían como instituciones ya consolidadas tanto, que las tuvo en cuenta en la Constitución en que dividió al pueblo en seis clases y 193 centurias

(1) Rodolfo A. Napoli.- Manual de derecho sindical, Segunda Edición. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1969. pag. 27

Y estuvo en vigor hasta el año 241 a. de C. no se conoce — mucho su estructura interna, pero 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.

En un principio, parece que estaban em puestas solamente por artesanos libres, pero luego fuerón — admitiéndose libertos y hasta esclaves.

De los primitivos colegios, sólo tres — formaban parte de la Constitución de Servio Tulio: carpinteros, trabajadores en cobre y bronce, teñedores de flautas — y cuero, seguramente por su estrecha vinculación con el sistema militar. Los otros colegios no tenían carácter político sino sólo profesional.

Las organizaciones corporativas parecían de mayor importancia, lo que se debía, según Balella " no sólo por las condiciones de la industria, sino también en el — desprecio que Roma sentía hacia el trabajo manual, de carácter netamente servil". (2)

(2) Balella, según cita Alfredo J. Ruprecht. Derecho colectivo del trabajo. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Primera Edición. México, 1980. pag. 21

Sin embargo las corporaciones de artesanos, dice Waltzing, "estaban muy lejos de tener entre los romanos un carácter profesional tan pronunciado como en la Edad Media, no aparece en ellas ni reglamentación sobre los métodos, ni aprendizaje, impuesto, ni monopolio; su fin era tan sólo reunir los fondos necesarios para explotar una industria". (3)

Por esta razón se armaban de fuerzas para defender, en caso de necesidad, sus intereses comunes. Pero ésta sólo era una de las ventajas útiles que producía la institución; no constituía la razón de ser, la función principal. Ante todo la corporación era un "Collegium" religioso.

Según Pérez, en la antigua Roma se originarían dos categorías de grupos orgánicos; los "collegium" y las "societas".

Los "collegium" eran cuerpos que tenían una existencia jurídica muy independiente de las individualidades que los componían.

Las "societas" eran grupos personales,

(3) Waltzing, según cita Emilio Durkheim. La división del trabajo social. Editorial Daniel Jorro. Madrid, 1928. pag. 13

de individualidades contratantes, que se destruían por la desaparición de uno de los adherentes.

Los "collegium" de artesanos eran al mismo tiempo, una asociación funeraria, todos sus miembros eran sumamente unidos, en un mismo culto durante su vida, - los miembros de la corporación, querían, como aquellos también derrair juntos su último sueño.

Las corporaciones que eran suficientemente ricas tenían un "colombrium" colectivo o, cuando el "collegium" carecía de medios para adquirir una propiedad funeraria, cuando menos aseguraban a sus miembros, honrosos funerales a expensas de la caja común.

Dice Emile Durkheim " los miembros - hasta tal punto se miraban como hermanos, que a veces se - daban entre ellos este nombre" (4), el protector y protectora del " collegium " tomaba con frecuencia el título de padre y madre.

Según lo disponía la Ley de las XII Tablas, estos " Collegium " durante los primeros tiempos - eran libres e imeluse hasta llegaban a ser protegidos por - el Estado, y la única condición que ponía era que sus estatutos se ajustarían a las prescripciones legales y que sus - fines no contraviniere el orden público.

(4) *Ibidem*, pag. 14

También debemos mencionar que los "collegium" se clasificaban en dos grupos: los religiosos y — profesionales.

Los profesionales comprendían los ofi— cios de artesanos, comerciantes, militares, etc..

Sin embargo, los "collegium" romanos, a diferencia de las corporaciones medievales, no llegaron nun ca a ser instituciones encargadas de organizar el régimen — profesional. Fueron únicamente sociedades de socorros mu — tuos, con un carácter meramente religioso, que actuaban ba — je al amparo de una deidad tutelar con pocas intervencio — nes políticas, poniéndose a sueldo de los agitadores y dema — gogos.

Durante la época clásica los "collegium" se distinguían por dos características fundamentales: no te — nían monopolio y no resultaban de existencia obligatoria.

Para ejercer un oficio no era necesario formar parte de un colegio gremial. Pero en el Bajo Imperio esos caracteres desaparecieron. El Estado intervino en su — vida interna, utilizó sus patrimonios y les privó de su li — bertad.

Junto con éstos "collegium" figuraban,

otras asociaciones, unas con el carácter de cofradías religiosas y otras con carácter político.

La Ley Julia (67 o 64 a. de C.) abolió diversas asociaciones políticas y religiosas, como las sedulitas y collegia compitalitia. Los colegios profesionales — que subsistieron sometidos a una severa reglamentación; se les concedieron derechos y privilegios, pero se transformaron en órganos eficientes del Estado.

Los que tenían mayores privilegios, fueron aquellos colegios que se estimó eran necesarios para la seguridad del Estado y abastecimiento del pueblo y se les denominó corporaciones.

Sin embargo hemos de mencionar que en Roma también surgirán los colegios gremiales cuyo origen alcanza a remotos tiempos y las corporaciones de artesanos, con distintos nombres y caracteres van formalizándose hasta llegar a una forma legal. Así una Ley de Selón, conservada — por GAYO en el digesto, permitía a los distintos colegios e hetarias de Atenas, cuya existencia proclama y reconoce, — formar libremente sus reglamentos, siempre que los mismos — no fuesen contrarios a las leyes del Estado.

Nestor de Buca afirma " los colegios romanos tienen una relación importante con las corporaciones — de oficios pero difícilmente pueden ser considerados como —

asociaciones profesionales". (5)

Los colegios remanos, que aparecen consagrados ya en un texto legal, desempeñaría un importante papel, llegando a constituir una verdadera fuerza por su número, organización, atribuciones y privilegios; tenían ciertas prerrogativas políticas, contándose como organismos del Estado, existiendo al mismo tiempo otros que estaban encerrados dentro del círculo de sus atribuciones profesionales.

Para la formación de dichos colegios — eran necesarios los estatutos, los cuales en principio fueran discutidos libremente por sus miembros, y aceptados por la autoridad, en tanto no fueran en contra del orden público.

Los colegios remanos estaban establecidos de acuerdo a un orden profesional, y existían colegios formados por hombres libres, por libertos y por esclavos, — como también colegios femeninos.

El número de miembros de cada colegio, — al principio fué ilimitado, pero más tarde, por necesidades, se restringió notablemente la admisión de nuevos miembros.

(5) Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, 1980. pag. 547

Los colegios tenían sus autoridades y su jerarquía corporativa elegidas por los miembros de las mismas y reclutados en el seno del mismo colegio, los cuales — juzgaban, dentro de su jurisdicción, los delitos profesionales.

Señala Néstor de Buen: " ésta jerarquía corporativa presentaba tres grados; los questores, curadores e síndicos encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio e colegiados y los diversos magistrados que precedían las deliberaciones". (6)

La organización de los colegios era, al parecer democrática. Las decisiones eran tomadas por la — asamblea. Había una casa común e Schola donde se conservaba el tesoro del colegio, se servían las comidas y se rendía — culto a los Dioses.

La caída del Imperio hace desaparecer — éstas asociaciones que tuvieron un papel destacado en el — desenvolvimiento de Roma a través de los siglos.

(6) *Ibidem*, pag. 458

2.- EDAD MEDIA.

La Edad Media que comienza con la desaparición del Imperio Romano y por el triunfo de los pueblos bárbaros, significó la destrucción de la organización social existente. Destruídas las corporaciones romanas, Carlo Magno quiso reconstruirlas, sin lograrlo.

Pero no desaparecieron enteramente, más como toda obra, quedaron ciertos vestigios que hicieron que no desaparecieran por completo, e sea que no fueron completamente destruidas.

" Las corporaciones de la Edad Media no eran exactamente iguales a las corporaciones romanas, pero también constituían para sus miembros medios morales". (7)

" La antiquísima tradición germánica de las Guildas es también un lejano antecedente de la corporación medieval. En todo el norte de Europa, Alemania, Polonia, países escandinavos e Inglaterra tuvo un considerable

(7) Emile Durkheim, op. cit. pag. 15

auge, este sistema de organización de trabajo y de comercio, que contó con instituciones análogas a las del régimen cooperativo como las ordenanzas, monopolios y la división tripartita de maestros, oficiales y aprendices, en la estructura interna de la corporación". (8)

Las Gildas tienen su origen en los países sajones y deriva de la natural inclinación de estos pueblos de celebrar reuniones y festines para recordar hictorias guerreras, brindar por los triunfos de sus compañeros y relatar los hechos heroicos. Persiguen la ayuda mutua y defensa de sus integrantes y tenían como antecedente a la corporación romana.

Alfredo J. Ruprecht, dice " Estos ergastrios, tienen su origen en la costumbre de los pueblos germanos de tratar en las comidas los asuntos vitales, tanto de la paz como de la guerra y los que asistían a esas reuniones se comprometían, bajo juramento formal, a defenderse en toda forma, aún por las armas, entre ellos. Contraían un compromiso de carácter moral y solidario, que implicaba ayuda recíproca y amparo".(9)

(8) Alfonso López Aparicio. El movimiento obrero en México. Editorial Jus. México, 1958 pag. 33

(9) Alfredo J. Ruprecht. Op.cit. pag. 22

Poco a poco fuerán extendiéndose en sus alcances y así nacen tres tipos de gildas las cuales son:

- a).- Gildas de carácter religioso e social.
- b).- Gildas de mercaderes.
- c).- Gildas de artesanos.

Las primeras eran de ayuda mutua entre sus miembros temiendo como punto medular la igualdad de cultos.

Las Gildas de mercaderes no sólo se dedicaban a comerciar sus productos, sino que perseguían garantizar la seguridad de sus personas y de sus bienes.

Las Gildas de artesanos, son posteriores a las religiosas o sociales y a las gildas de mercaderes y deben su aparición y crecimiento al desarrollo y división de los industriales.

Se afirma que estas gildas tuvieron en diversos países, varias suertes. Ya que en la Galia, durante la época de Carlomagno, las obligadas con juramento fuerán prohibidas, persistiendo únicamente algunas de socorros mutuos para la situación de naufragio e incendio. Inglaterra también las combatió, por lo que se restringieron a uniones-

artesanales y mercantiles. En Italia también fuerán perseguidas por los reyes lombardes. En el cristianismo se pone bajo la tutela de la iglesia, teniendo fines de culto y de honras fúnebres.

Existían limitaciones en sus estatutos, — respecto de los artesanos a los que se les podía admitir, — una vez que hubiera transcurrido un año, a partir de abandonar su oficio y que cubrierán determinada cantidad por concepto de su ingreso.

La naturaleza de estas agrupaciones eran eminentemente mercantiles e comerciales y en ocasiones llegaban a formarse ligas comerciales integradas por individuos — de varias ciudades, con lo que se lograba una mayor organización en el tráfico e intercambio de diversos artículos y productos.

Las finalidades históricas y tradicionales de las gremios se conservaron siempre, pero enriquecidas con nuevas y más amplias intenciones. Sus instrumentos — de actuación eran, esencialmente, los siguientes:

- a) Estimular la solidaridad entre los componentes de la asociación;
- b) Culto y memoria de los muertos;
- c) Establecer la disciplina ética del ejercicio de la profesión, prohibiendo por ejemplo, la mezcla de materias pri-

mas de calidades diferentes e la venta de objetos viejos por nuevos;

- d) Reglamentar la actividad profesional, impidiendo, v. gr. que se trabajase antes de la salida o después de la puesta del sel, hecho caracterizador de la concurrencia desleal;
- e) Más tarde a título secundario, estimular la formación profesional de los aprendices.

Cuando empezaría a impartir una formación profesional llegaría a tener una división tripartita: — maestros (magistri), compañeros (famuli) y aprendices — (discipuli).

Había aquí un principio de organización que luego es desarrollado por las corporaciones de oficio — del medievo.

El auge económico, consecuencia de las — Cruzadas, produce en el siglo XI un resurgimiento de la organización corporativa. Las asociaciones de artesanos tuvieron un desarrollo más denudado que las de los comerciantes.

En el siglo XIII fueron organizadas las corporaciones. El régimen corporativo se instituyó en París y en las provincias; pero se englobaba sime una minoría de oficios. Se distinguían, en efecto, los oficios libres, que escapaban en parte a la reglamentación corporativa, y los —

eficios jurados e veedurías, que tenían estatutos estrechos, elaborados en cada corporación y sobre cuya aplicación velaban los jurados.

Las corporaciones se caracterizaban por el juramento que obligaba a sus miembros, el socorro mutuo, la obediencia a los jefes, las prácticas religiosas y la defensa de los intereses de sus miembros y de la colectividad. La corporación tenía por fin asegurar los beneficios de sus miembros y controlar el mercado productor.

Para constituir la corporación era necesario que se tuviera la conformidad de la mayoría o todo el gremio; luego se dictaban sus propios estatutos que, según las ciudades, requerían o no el aval de la autoridad. Por ejemplo, en Venecia, era el dux el que regulaba la actividad; en Belesia sólo se requería la autorización formal.

Las autoridades estaban constituidas — por las asambleas periódicas y dirigidas por los jurados. — Para ingresar había que haber dado muestras de capacidad y conocimiento, abonar una suma, pertenecer a la actividad de la corporación.

Lo interesante de esta institución es — que era un órgano regulador de las condiciones de trabajo. — La jornada de trabajo era determinada por el sol; desde que salía hasta que se ponía se debía trabajar; de noche estaba

estrictamente prohibido hacerlo y se vigilaba celosamente -- que esa prohibición se cumpliera. Bajo severas penas, el domingo debía ser de descanso; las festividades religiosas que eran abundantes también eran de paro total, a las que había que agregar las del santo patrono de la cofradía, así como -- también se concurría a las festividades de los patronos de -- otras cofradías.

En cuanto a los integrantes de la corporación, en un principio estaba compuesta de dos grados:

- a) Maestros.
- b) Aprendices o muchachos.

En algunos sitios eran de tres clases:

- a) Aprendices o muchachos.
- b) Operarios propiamente dichos o lavoranti o compagni,
- c) Maestros.

El aprendiz era el primer paso; el que -- ingresaba en calidad de tal debía obediencia total al maestro, el cual le daba habitación y comida y le enseñaba el -- oficio; además se le debía abonar una retribución cuyo monto era fijado por los estatutos.

Estos estatutos, dice Ruprecht " también determinaban el número de aprendices que podía tener cada — maestro y la duración del aprendizaje que, en ocasiones, era extremadamente prolongado. El maestro debía velar no sólo — para que el aprendiz tuviera una instrucción adecuada, sino — también por su salud moral y física". (10)

Virgilio Peroci afirma, " el período de aprendiz duraba varios años, hasta ocho: el aprendiz debía obediencia y respeto al maestro; el maestro tenía la obligación de vigilarlo, de corregirlo y de castigarle si lo merecía; en algunas partes debía también alimentarle y vestirlo". (11)

Transcurrido el tiempo de aprendizaje y llegada la edad determinada, por medio de exámenes y previo el pago de ciertas tarifas, se pasaba a la clase de operarios, donde ésta existía; el lavorante o compagno entraba a ser definitivamente parte de la corporación, tenía la facultad de escoger el maestro con quien quería trabajar, tenía derecho a intervenir en la administración, prestaba juramento sobre los evangelios de ejercitar bien su oficio.

(10) Alfredo J. Ruprecht. Op. cit. pag. 27

(11) Virgilio Peroci. Instituciones de derecho sindical y corporativo. Primera Edición. Madrid, 1942. pag. 16

No a todos los operarios era dado prácticamente llegar a maestros; porque, además de la capacidad — era necesario poseer cierto capital; el maestro trabajaba por su propia cuenta, vinculado tan sólo a los estatutos, votaba en las juntas y podía ser elegido, para los cargos de la corporación. Nadie podía llegar a ser maestro sin haber cumplido el tiempo de aprendiz y compañero.

Entre los caracteres comunes a las corporaciones medievales resaltan: el juramento que obligaba a los miembros de la corporación, la obligación del socorro mutuo, — la obediencia a los jefes, las prácticas religiosas.

Parece verdaderamente que se deba considerar como carácter típico y general el de la obligatoriedad de la inscripción de un oficio para todos los que tenían la intención de ejercerlo y también la de someterse a reglas y experiencias para obtener la admisión.

Se puede observar que en la práctica, el influjo del Estado sobre las corporaciones era muy diverso — y según fueran los estados, por lo que el mismo sistema corporativo, mientras era en Florencia una fuente de luchas y — discordias, regulaba en Venecia la vida económica, asegurando a todos una perfecta tranquilidad, porque en Venecia vigilaban un Estado y un gobierno fuertes.

Las causas que dieron origen a la deca--

dencia y desaparición de las corporaciones de oficios han sido agrupadas en internas y externas.

Entre las internas aparece la enorme dificultad que había para llegar a la maestría, la entrega por venta o patrimonio del taller, el relajamiento de las funciones de control y vigilancia sobre el cumplimiento de las normas dadas en salvaguarda de la comunidad. La corporación dejó de ser lo que había sido para transformarse en un crudo sistema capitalista.

Entre las causas externas cabe señalar el desarrollo del maquinismo, el gran auge del comercio que dejó de ser local y nacional para convertirse en internacional, lo que hizo obsoleto el sistema de trabajo imperante en las corporaciones.

Podríamos afirmar que con el influjo de las doctrinas fisiocráticas, el ministro de Hacienda de Luis XVI, Jaime Turgot, provocó la promulgación de un edicto de disolución de las corporaciones, en consideración, se decía, del Derecho Natural de Libertad de Trabajo, y la idea de que la libertad bastaba en mantener el equilibrio entre la oferta y la demanda.

Aún dentro del año 1776, habiendo sucedido Clugny a Turgot, otro edicto permitía la reconstrucción de las corporaciones, pero dando a éstas una nueva reglamen-

tación: la cuestión fue muy agitada en los primeros años de la revolución hasta que las corporaciones fueron definitivamente suprimidas por la ley del 14 de junio de 1791 llamada Ley de Chapelier por el nombre del que la propuso.

La causa determinante de su supresión -- fue la eliminación del monopolio que ellas determinaban, por lo que la ley Le Chapelier prohibió toda reunión de patronos y trabajadores, con el fin citado.

Todos los antecedentes expuestos son -- necesarios para comprender el sindicalismo actual, pues éste es el resultado de un largo proceso histórico, que tuvo como fin la valoración del hombre y la defensa de los derechos del trabajador.

En los dos primeros artículos de la ley de Chapelier se sostiene:

Art. I.- Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa el amiguilamiento de -- cualquier especie de corporación de ciudadanos del mismo -- Estado o profesión, queda prohibido restablecerlas de hecho por cualquier pretexto o cualquier forma que sea". (12)

(12) Ibídem, pag. 18

Art. 2.- " Los ciudadanos de un mismo - Estado o profesión, los empresarios, los que tienen tienda, los operarios y aprendices de cualquier arte, no podrán, -- cuando se encuentren juntos, nombrar presidente ni secretario, ni síndico, llevar registros, deliberar o redactar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes". (13)

Los principios de la revolución francesa - son: que el Estado deba mantenerse ajeno a las disputas de - trabajo y no debe ejercitar intervención, cualquiera que sea sobre la organización del trabajo; que la ley natural es la - de la libre concurrencia y de ahí que está vedada y conside - rada como delito toda coalición entre empresarios, operari - os, comerciantes y artesanos.

Tales principios con los cuales, en nom - bre de la libertad de trabajo, se negaba al individuo la fa - cultad de asociarse.

3.- EPOCA MODERNA.

Ruprecht afirma, " El origen actual del

(13) Idem.

sindicalismo se le ha buscado en diversas fuentes. Según algunos, como se ha visto, el sindicalismo nace con la corporación medieval". (14)

El descubrimiento del nuevo mundo y las cruzadas tuvieron principalmente la virtud de transformar al mercado local en internacional, y el maquinismo convirtió al taller en fábrica. Las corporaciones resultaron incapaces de amoldarse a esa transformación y constituyeron un paso a la libertad de trabajo y de comercio que por donde quiera se reclamaba.

La Revolución Francesa de 1789, al proclamar el liberalismo político y la libertad económica, demostró su fe ilimitada en las potencias creadoras de la iniciativa privada.

El Edicto de Turgot primero y la ley de Chapelier después, prohibieron la constitución de toda sociedad de asociarse o formar asociaciones y coaliciones, por oponerse a los principios que inspiraron esa gente.

Las ideas del filósofo Francisco Quesnay expuestas en su libro "El Cuadro Económico" en el año 1758

(14) Alfredo J. Ruprecht. op.cit. pag. 29

completadas por las de la escuela fisiocrática de Adam Smith sentaron la premisa de que existe un orden natural de la — sociedad que rige la vida económica y hace por lo tanto, superflua e innecesaria la intervención del Estado. Ese orden natural hace inútil imaginar leyes, sistemas o reglamentos para dirigir la vida económica; basta la libertad de acción.

La expansión de la gran industria produce la concentración de las masas de los trabajadores (proletariado) y las tendencias asociadoras concentran nuevo y — pertinaz impulso: negaciones teóricas; supresiones legislativas y persecuciones gubernamentales no bastaron para negar — la imminente y a menudo trágica realidad.

En toda Europa se formarían asociaciones de trabajadores libres de hecho, y sea una manifiesta inclinación al sindicalismo, o sea al control de las cosas fuera — opuestas y concurrentes; esto es, con los caracteres que distinguen la fase preliminar sindical de la asociación profesional.

Tales asociaciones fueron llamadas Trade unions, syndicats professionnels, jurandes, zünfte, operaijo o professionale.

El nacimiento y difusión de estas sociedades de obreros indujo a los patronos a dar vida a su vez a asociaciones análogas (cartels, syndicats industriales, pools

trusts, kozerne, holdings, etc.) que se opusieron a aque--
llas y adoptaron a su sistema: sindicalismo económico o pa-
tronate o industriale, o capitalista.

El espíritu de asociación de fin profes--
ional se extendió después fácilmente a otras categorías de
población; pero la importancia del movimiento y de la organi--
zación sindical, que caracteriza, se puede decir, la vida --
económica y social moderna, depende sobre todo de la exten--
sión y de la intensidad de la actividad sindical de los obre--
ros y de los patronos.

Sobre las ruinas de las abatidas corpo--
raciones creó el industrialismo el sindicalismo moderno. --
Pronto tuvieron, unos frente a otros asociaciones de obre --
ros y asociaciones de patronos, todas ilegales, pero no por
esto menos reales y menos altivos; unas y otras, dirigidas--
a afirmar su propia intervención sobre el Estado y a modifi--
car la legislación en su propio beneficio.

Se puede decir que el sindicato moderno
es hijo de la producción económica industrial, la cual trans--
formó a los artesanos (trabajadores por cuenta propia) en
proletarios (trabajadores por cuenta ajena). Esto no quie--
re decir que se halle atado de tal suerte a su destino que--
la desaparición de éste sistema económico significará su --
propia desaparición.

El sindicato en el Derecho del Trabajo, - cada vez participa más de la integración, organización y desarrollo económico, así como de otros aspectos de la vida de la sociedad actual, de manera que su ubicación en el mundo - del mañana parece estar asegurada.

Con la aparición del industrialismo, una nueva técnica de producción condicionaría la vida social; se produciría lo que los sociólogos llamarían más tarde la masificación de la vida. Todo eso a consecuencia de la revolución económica que llevaba del trabajo disperso al trabajo - concentrado del monopolio a la concurrencia de capitales y - brazos; de la pequeña a la gran industria.

Los trabajadores, para luchar contra las duras condiciones impuestas por el patrón en el taller y - contra los salarios de hambre ganados con su agobiante trabajo, formaron el sindicato, en cuyo desarrollo histórico - se anotan, por la doctrina, tres etapas históricas bien diferenciadas, cada una de las cuales ha preparado el advenimiento de la siguiente a saber:

a) Una de Represión.- Que se hizo efectiva a través de los códigos y leyes penales, que consideraron la coalición como delito.

El período de interdicción en Francia, se extendió al decir de Rauast y Durand desde el antiguo -

derecho a la ley del 25 de mayo de 1864. Las coaliciones — fueron incompatibles con el principio de la libertad de trabajo. La Ley de Chapelier de 1791 las prohibió, y el código penal napoleónico las reprimió severamente, en los artículos 414, 415 y 416.

Las asociaciones profesionales actuaban, sin embargo, aunque lo hacían escondidamente, bajo la apariencia de inofensivas sociedades de socorros mutuos.

Por su propia supervivencia, además de luchar contra los patronos, lo hicieron contra el Estado, el cual les negaba el derecho de ser reconocidos como personas, pues toda asociación y naturalmente, mucho más la de trabajadores significaba a su vez un peligro a su particular estabilidad por la fácil conversión de aquella en grupos revolucionarios.

Para los trabajadores el Estado no representaba por entonces, otra cosa que el poder político de la burguesía organizado para explotarlos económicamente.

Las asociaciones patronales no ofrecían para el Estado, en cambio, más que un daño: el monopolio económico; y ese daño no comprometía la paz pública.

El legislador había dado así una interpretación completamente nueva a los principios de la liber —

tad de trabajo y de la libertad de los convenios. En adelante admitirá el acuerdo, que eran los elementos constitutivos de la coalición, así como la legitimidad de la huelga y el " lock-out ".

b) Una de Tolerancia.- Durante esta etapa histórica, si bien no se le consideró como delito la coalición no fué reconocida como Derecho.

El advenimiento del imperio liberal entró en Francia, según los autores Rausst y Durand una modificación de la política gubernamental hacia los trabajadores. Una huelga de los obreros topográficos de París, en el año 1862, dió al emperador la ocasión de hacer poner a los prevenidos en libertad provisoria.

A esa tolerancia de hecho siguió la tolerancia legal. La ley francesa del 25 de mayo de 1864 suprimió el delito de coalición pero en reconocimiento de la libertad, no la consagró como un Derecho.

En resumen, podríamos decir que el cambio que se produjo fue debido a la realidad social del momento. - Los principios fundamentales del liberalismo: libertad del trabajo y de la industria, libertad de los convenios y la libre propiedad individual, trajeron dos consecuencias que incidieron seriamente sobre la clase trabajadora: la no intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales y un -

sojuzgamiento total del trabajador hacia su empleador.

Pese a todas las prohibiciones anteriormente expuestas, habíanse constituido asociaciones de trabajadores y de patronos, estableciéndose al comienzo como las antiguas cofradías o como sociedades de socorros mutuos o cooperativas, transformándose luego en verdaderos organismos militares y cámaras sindicales que por su organización y medios de acción se asemejaban a los modernos sindicatos.

El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824, pero recién los sindicatos adquieren plena libertad por leyes de 1871 y 1875. Los demás países, lentamente y con renuencia, fueron adoptando igual actitud.

c) De Protección.— Fue Inglaterra la primera nación que se adelantó a dictar en 1871 una ley protectora de las organizaciones sindicales ("Trade Union Act "), consagrando la asociación como un Derecho y prohibiendo la coacción tendiente a obligar a una persona a sindicarse o a no retirarse de un sindicato.

El Francia se dictó en 1884 la ley Waldeck-Rousseau, así denominada en homenaje a sus autores. Era una ley que respetaba, por igual los derechos patronales y obreros, el de los sindicatos como el de los no sindicatos.

Los sindicatos mixtos de patronos y obreros, que respondían a la concepción corporativa, estaban autorizados pero no gozaban por esta ley de ningún privilegio especial.

Los sindicatos profesionales no constituían, en orden a sus prescripciones, corporaciones cerradas.

Dejaba subsistir esta ley, sin modificaciones el principio de la libertad de trabajo y de industria proclamado por la revolución de 1789, conformándose con completarlo con el principio conexo y no contradictorio de la libertad de asociación.

Todo patrono y todo obrero tenía la libertad de trabajar aisladamente o de entrar a un sindicato.

Cualquiera que estuviera en un sindicato tenía libertad, así mismo de abandonarlo.

La ley de 1884, que vino a ser el artículo 10. del libro III del Código de Trabajo Francés, precisó así los objetivos del sindicato:

" Los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas."

Resumiendo podríamos afirmar que no sola

mente se toleran las asociaciones profesionales sino que son expresamente reconocidas y amparadas contra cualquier violación que se les quiera efectuar y se les llega a dar contenido constitucional a ese hecho, siendo América, por la constitución mexicana de Querétaro de 1917, el primer continente - que lo proclamó.

CAPITULO II.

DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

- 1.- EPOCA COLONIAL.
- 2.- MEXICO INDEPENDIENTE.
- 3.- CONSTITUCION DE 1917.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 y 1970.

1.- EPOCA COLONIAL.

Es indudable que en esta época, no podía hablarse con cierta propiedad sobre el trabajo, sino más -- bien se hablaba de actividades relacionadas con el trabajo-- del campo, la mano de obra se encomendaba a los naturales -- quienes desempeñaban trabajos pesados y en condiciones infra humanas.

España, al notar tal discriminación quiso proporcionar tutela y protección a los indios de la colonia, inspirada fundamentalmente en sentimientos de índole -- cristiano, que es el contenido de las Leyes de Indias.

Es oportuno mencionar que dichas leyes -- son el documento más valioso, ya que en ellas se recopilan-- muchas de las doctrinas y disposiciones modernas del Dere-- cho del Trabajo.

Haciendo la aclaración de que tales orde-- namientos resultaron demasiado adelantados para su época en-- que fueron dictados.

La legislación de Indias constituye un -- monumento legislativo de singular importancia. Instituciones

de las que se jacta el moderno derecho del trabajo se encuentran contenidas casi literalmente en aquel ordenamiento que es el antecedente histórico de nuestra legislación laboral.

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

Al lado de las Leyes de Indias que establecieron el conjunto de principios generales aplicables al trabajo en haciendas, ingenios, plantaciones, minas y en todo trabajo rural, existió el sistema de ordenanzas de trabajo industrial urbano que tuvo dos manifestaciones: el régimen corporativo y el obraje.

Con la aclaración de que no son las ordenanzas de gremios y obrajes un cuerpo legislativo de esencia distinta a la de las Leyes de Indias. Constituyen en cierta forma una reglamentación o ley secundaria respecto de éstas y su objetivo principal se encamina a subordinar la escasa producción fabril de la Nueva España a las necesidades de la política económica de la metrópoli.

En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro país, se trasladarón a México, las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica.

Pué así como se implanto en el país el — régimen corporativo " El régimen corporativo de la colonia — era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa" (15)

Alfonso López Aparicio, al respecto nos — dice que " Los lineamientos y objetivos de la organización — corporativa de la colonia corresponden fielmente a las del régimen gremial europeo en lo general y a las del español en lo particular, aunque matizados con ciertas peculiaridades".(16)

Conviene mencionar ciertas singularidades las cuales son las siguientes:

I.— Los estatutos de las corporaciones — no se hicieron extensivas a la masa indígena, o sea que se —

(15) J. Jesús Castorena. Manual de derecho obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes Impresoras, S.A. México, 1973. — pag. 40.

(16) Alfonso López Aparicio. El movimiento obrero en México. Editorial Jus, México, 1958. Pag. 52

dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran, sin someterse al rigor de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no era objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3.- Las Ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México, a cuyo tenor se le regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y el consumo.

No podía escapar el régimen corporativo de la Nueva España al fenómeno de la deformación que se produjo al choque de los derechos español y precolombiano; si bien es cierto que existió un marcado paralelismo entre las instituciones corporativas de España e Indias, también es cierto que en éstas, tuvo características especiales que lo diferenciaron del peninsular.

El gremio español, nació como un instrumento de libertad, e intervino activamente de la vida municipal como una prolongación de ella, pero a la vez robusteciéndola mediante el ejercicio de una verdadera autonomía, los gremios de las tierras nuevas se apartaron de aquellas tendencias de sus ancestros.

Tales gremios llegaron a tener el carácter de corporaciones de derecho público, tanto por gozar de fueros especiales en el manejo de sus propios asuntos, por la facultad jurisdiccional sobre sus miembros de acuerdo — con los estatutos respectivos, como por desempeñar en ocasiones, el papel de órganos directos del Estado al ejecutar cobros fiscales por cuenta de la Real Hacienda.

Por ello Vicente Lombardo Toledano, sostiene que el gremio de la Nueva España, a diferencia del organismo francés o Alemán que era una organización libre de los artesanos, en ocasiones luchó con el poder público, ya que éste era un organismo del Estado. (17)

A principios de la colonia se introdujeron los gremios. En 1524, el Cabildo de la Ciudad de Méxi

(17) Vicente Lombardo Toledano. La libertad sindical en México. 1926, colecciones obras escogidas. pag. 26

co formuló la ordenanza de herreros y organizó así el primer gremio de que se tiene noticia en estas tierras.

" Las ordenanzas de gremios, eran elaboradas por ser cabildos respectivos y propuestos al Virrey para su aprobación y vigencia, siendo por consiguiente, reglamentos públicos. Parece ser que en ocasiones que el cabildo consultaba con los gremios para conocer su opinión, - no siendo éste un requisito esencial para su vigencia". (18)

El proceso legislativo mediante el cual vieron la luz las ordenanzas consistía en su redacción por los miembros del cabildo asesorados por los Veedores, mayores o diputados de cada corporación para ser refrendadas después por la autoridad del Virrey quien mandaba publicarlas por bando solemne.

Otras de las funciones principales de los Veedores era el precidir y resolver los exámenes de los aprendices y oficiales, rectificar la calidad de los productos, de la materia prima, y en general vigilar y supervisar el estricto cumplimiento de las ordenanzas.

(18) Leonardo Graham F. La libertad sindical en México. Primera Edición. Editorial " Atlamiliztli", A.C. México, - 1969, pag.24

Pero lo que más interesa para nuestro estudio es lo relativo al régimen interno del gremio y las prevenciones de las ordenanzas acerca de las relaciones obrero-patronales y de la división de clases en la sociedad colonial.

Dos tipos de empresas reglamentaron las ordenanzas; el obraje y el gremio, pero en ambos se establecieron regimenes de privilegio para la raza conquistadora.

El obraje, se constituyó como empresa libre para semielaborar materias primas en pequeña escala para el consumo de los maestros agremiados o para exportarla a España o por conducto de ésta, a Inglaterra y Francia.

Los obrajes fueron establecidos por los españoles, bien por ser dueños de fortuna personal o mediante mercedes reales, que se lanzaron a la exportación industrial preferentemente con telares, contando con la abundancia y baratura de la mano de obra indígena.

La Ordenanza de obrajes de 1595, procuró que las relaciones de trabajo en estos establecimientos fueran equitativas al exigir el registro del personal ocupado, contratos de trabajo por tiempo limitado a un año o a un mes, pago de jornales en días feriados, proporcionar comida a los trabajadores, etc., porque los obrajeros que tienen los indios precisamente obligados a servir por las-

escrituras (contrato de trabajo). De lo contrario podría ser que tratasen mal a los indios, que les molestasen e hiciesen trabajar demasiado, lo cual iba en contra de las ordenanzas.

La estructura interna del régimen corporativo neohispánico obedeció a la clara intención de monopolizar el ejercicio de la pequeña industria en manos de los españoles.

La organización jerárquica del gremio, — su constitución escalonada y su absoluta subordinación a — los fines del Estado prestó facilidades para que se ausentaran las naturales diferencias entre las razas dominantes y dominadas.

Las ideas de Jovellanos y Campomanes — influyeron poderosamente en la serie de Decretos Reales que desde 1783 empezaron a reformar la organización corporativa hasta terminar con la completa supresión por las cortes de Cádiz.

La primera disposición que en este sentido llegó a la Nueva España, fué la Real Orden del 26 de mayo de 1790, que restringió las actividades de fraternidades y gremios al simple papel de cajas de socorros, dejando la puerta abierta al aprovechamiento libre de la mano de obra y la materia prima.

Las cortes de Cádiz cambiaron la estructura del Estado español con la Constitución de 1812, apoyándose en la cual las mismas cortes expedieron el Decreto del 8 de junio de 1813 que declaró la libertad de industria -- sin que fuese necesario para su ejercicio examen, título o sujeción a gremio alguno.

La disposición anterior no anuló las -- disposiciones sino que les restó algunos privilegios.

Dicho decreto fue derogado por la Real - Orden del 29 de junio de 1815 que restableció la vigencia - de las ordenanzas mandando examinarlas para suprimir todo - lo que pudiera causar monopolio por los del gremio, lo que fuese perjudicial al progreso de las artes y lo que impidie la la justa libertad que todas tenían para ejercer su indus tria acreditando poseer los conocimientos de ella.

Las autoridades de la Nueva España, ecupadas mientras tanto en la guerra de independencia, no dieron importancia a las medidas legislativas encaminadas a -- destruir el régimen gremial.

La Constitución de 1812 y las leyes de ella encaminadas no tuvieron de hecho vigencia en las colonias tanto por los sucesos políticos de la península como - por la guerra de insurrección.

2.- MEXICO INDEPENDIENTE.

A partir de 1810, México iniciaba su lucha por la independencia que se vio coronada en el año de 1821, durante este período transcurrieron una serie de acontecimientos de diversa índole que hacen a un lado el preocuparse por tutelar los derechos de los trabajadores; siendo una época de transición en la cual la medida consistía en obtener la independencia.

Para los propósitos de nuestro tema es necesario hacer un análisis de los antecedentes históricos del movimiento obrero durante la independencia de México - en el cual se tiene un particular interés de conocer las condiciones de vida y de trabajo de la masa obrera y si en realidad se tuvo conciencia de sus problemas y organización para la lucha por el derecho durante el caótico período de iniciación de nuestra vida independiente.

No son tan favorables las condiciones económico-jurídicas del asalariado durante los primeros años de la etapa independiente de México, que las que tuvo el de los siglos XVII y XVIII.

El asalariado de la colonia encontró una

decidida protección en las Leyes de Indias cuando hubo funcionarios honestos que velaron por su aplicación.

En las postrimerías del virreinato, Bucareli, Revillagigedo, Gálvez, Lorenzana y demás se preocuparon por las condiciones del obrero, sobre todo el de las minas, y extremaron las medidas para impartir una efectiva protección.

Cuando las Leyes de Indias perdieron su vigencia las relaciones obrero-patronales quedaron sometidas a la costumbre que, como acontece siempre en estos casos, fue fijada unilateralmente de acuerdo con los intereses de la clase dominadora.

En el seno del régimen gremial en donde las condiciones de vida y de trabajo eran más ventajosas — por la convivencia de asalariados y patronos, por el espíritu humanitario de las ordenanzas, tampoco se encuentra ningún indicio de las asociaciones profesionales de obreros como habían surgido ya en esa época y en épocas anteriores — del régimen corporativo europeo, en Alemania, Inglaterra, — Francia y España.

Los gremios de oficios que habían sobrevivido a la abolición de sus privilegios en 1815 y al cambio de régimen político sostenían una industria débil e ineficiente con muestra inequívoca de franca decadencia y no po

dían temer como colorario mas que un artesanado famélico, — mientras que la minería y la agricultura seguían viviendo a expensas de la proletarización indígena.

El artesanado del régimen gremial fue in capaz de dar vida a las asociaciones de oficiales y compañeros, simulacros de sindicatos obreros cuya influencia ya se dejaba sentir en las luchas sociales europeas de la misma — época; tampoco se registró un sólo hecho de coaliciones, — huelgas, motines ó que anunciase el principio de la lucha.

Los albores de la revolución industrial en México, se presentaron durante los primeros años de su vi da independiente, pero es necesario retroceder algún tiempo — para encontrar la situación en la que prevalecía al terminar la dominación española, el conjunto de circunstancias que — iban a condicionar más tarde el desarrollo industrial del — país.

La independencia de México dejaba la — puerta abierta a la penetración del capital extranjero para la industria y el comercio, menesteres guardados con tanto celo por los españoles durante tres siglos.

La Constitución española de 1812 tuvo — una marcada influencia en el contenido doctrinario de todas nuestras legislaciones posteriores. En su texto y en el de las leyes que de ella emanaron se encuentra la supresión del

viejo régimen corporativo y el golpe de muerte a la asociación profesional de patronos, que fué el gremio; por extensión toda junta profesional fue prescrita.

El primer esfuerzo legislativo data del 22 de octubre de 1814, fecha en que el congreso de Apatzingán promulgó la primera ley fundamental de México.

El legislador estableció el sufragio universal, la libertad de pensamiento, de imprenta y muchas otras garantías individuales, pero se abstuvo de dictar resoluciones en materia económica y social.

La única forma de asociación posible era el Estado; entre éste y el individuo no podía haber ninguna agrupación que coartara o restringiera la esfera de acción personal, libre y absoluta.

El artículo 38 de la Constitución de — Apatzingán prácticamente abolió el régimen corporativo al — prescribir que "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepte los que forman la subsistencia pública". (19)

(19) Alfonso López Aparicio. Op. cit. pag 79

A causa de las peripecias de la guerra de insurrección determinaron que este ordenamiento no fuera apli-
cado.

Siguiendo los mismo lineamientos constitu-
cionales cabe mencionar que el articulado del código constitu-
cional de 1824 no se hizo referencia al derecho de asociación
profesional ni al derecho de reunión.

En el año de 1836 se expidieron las siete
leyes constitucionales obra del partido conservador, que tam-
poco quisieron reconocer la libertad de la persona humana a -
reunirse o asociarse en defensa de sus propios intereses. Por
seguir la corriente dominante, las siete leyes recalcaron la
abolición del régimen corporativo: " Quedan abolidos los mo-
nopolios relativos a la enseñanza y al ejercicio de las pro-
fesiones". (20)

Las Bases Orgánicas del 12 de junio de -
1843 fueron un poco más amplias en el capítulo de garantías-
individuales, la libertad de imprenta, de industria, de co--
mercio, etc., pero tampoco en esta ocasión quiso el legisla-
dor reconocer dentro de la ley el derecho de asociación pro-
fesional, aunque una circular del 10 de septiembre de 1846,

(20) Alfonso López Aparicio. Op. cit. pag. 80

reconocía el derecho de los ciudadanos para asociarse con - fines no prohibidos por la ley.

Es a partir de la Constitución de 1857, donde en realidad ya surgen disposiciones de tipo social, - que puedan considerarse como el reconocimiento a la protección de los trabajadores; es a partir de esta fecha cuando se puede hablar con propiedad de los derechos de los trabajadores; puesto que las constituciones, bases orgánicas, actos de reforma, etc., únicamente hicieron mención desde el punto de vista que nos interesa, al aspecto de libertad de trabajo.

En sus artículos encontramos ya previsiones respecto a trabajo y en su artículo 4o. señalaba: "Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que les acomoden, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de su producto. Ni uno ni otro, se le podrá impedir, sino -- por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque que la ley, cuando ofenda a los de la sociedad". (21)

El artículo 5o. establecía: "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa re-

(21) Leonardo Graham F. Ob. cit. pag. 34

tribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte prescripción o destierro". (22)

A su vez el artículo 90., establecía: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar". (23)

Podemos afirmar que el artículo 90. antes transcrito de la Constitución de 1857, se encuentra el pilar de la actual asociación profesional.

En conclusión y considerando como lo hemos hecho; que la unión, asociación de los hombres es una consecuencia que se deriva de su propia naturaleza, un fenómeno sociológico, un derecho natural o como se le quiera llamar.

(22) Leonardo Graham F. Ob. cit. pag. 34

(23) Ibidem. pag. 35

3.- CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución de 1917 en la fracción - XVI del artículo 123 consagró como garantía social el derecho de asociación profesional tanto para los obreros como para -- los patrones en defensa de sus respectivos intereses.

La primera Constitución del mundo que estableció derechos sociales en favor de obreros, campesinos, -- y económicamente débiles, con destino proteccionista y reivindicatorio, fué la mexicana de 1917.

" Haciendo un breve análisis de algunos - de sus artículos, vemos que el artículo 3o., consagra dere -- chos a la educación; en el 27o., derechos a la tierra, socializando la propiedad privada capitalista mediante el fraccionamiento de los latifundios e imponiéndole modalidades a la - misma; en el 28, impulso la intervención del Estado en la pro -- ducción y circulación de bienes; en el artículo 123, estable -- ció derechos en favor de los sindicatos y de los trabajado -- res para su protección y reivindicación, así como el derecho a la revolución proletaria, y en el artículo 130, consignó la penetración del Estado en materia de cultos religiosos y disciplina externa". (24)

(24) Alberto Trueba Urbina. Nuevo derecho procesal del tra -- bajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1971 pag. 19

La Constitución fué firmada la mañana -- del 31 de enero de 1917, rindiendo la protesta de observarla por la tarde los diputados y Venustiano Carranza; siendo promulgada el 5 de febrero de 1917, entrando en vigor el 1o. de mayo del mismo año.

El reconocimiento expreso en la Constitución de su derecho de reunirse y asociarse para la protección del mejoramiento y solución de sus problemas comunes, -- constituye la posibilidad más firme y efectiva de la clase -- trabajadora para lograr su dignificación, su elevación y un nivel decoroso de vida.

De todo lo anterior se deduce que el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores y a los patronos, esto es, para los miembros de una misma -- clase social, este derecho puede ser ejercitado por todos -- los hombres, con la única salvedad de que para hacerlo se requiere ser trabajador o patrón. Si recordamos, que el derecho de asociación profesional para que fuera reconocido y -- consignado en los diferentes regímenes del mundo y entre -- ellos nuestro país, el trabajador tuvo que sufrir infinidad de penalidades, miserias, vejaciones, explotación de sus servicios, persecuciones, etc., por parte de los patronos y el Estado, se justifica porque se hizo constar en nuestra Constitución el artículo 9o. y la fracción XVI del artículo 123, y esta forma de proceder de los constituyentes del 57 y 17.

La asociación profesional reconocida en el artículo 123 fracción XVI adquirió las características - ya enunciadas de ser un derecho de clase, que tiene por finalidad suprema, lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; para lo cual el Estado ya no puede tener una actitud de abstención, sino que su intervención, debe ser enérgica para proteger y asegurar el ejercicio de esa garantía que por lo mismo se ha llamado social.

Al respecto el maestro J. Jesús Castorena, puntualiza que por el hecho de que la libertad de asociación se consigna en la Constitución, se obliga así, a la autoridad legislativa, administrativa y judicial a respetar el ejercicio de ese derecho. Y continua exponiendo: " Que los - particulares que mayor interés tienen que atacar el ejercicio de ese derecho de asociación profesional obrero, son los patrones y la protección al ataque, de que pudiera ser objeto, de ejercicio de este derecho, se encuentra en la fracción XXII del artículo que se analiza y que establece:

El patrón que despida a un obrero sin -- causa justificada o por haber ingresado a una asociación o - sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario." - (25)

La anterior protección al derecho de asociación profesional tiene su razón de ser, pues el simple de recho de nada sirve, sino como hace notar el maestro Mario - de la Gueva, su esencia radica en la necesidad de imponerse a la clase patronal esto es la asociación profesional obrera obliga a los empresarios a que traten con ella, siendo el únice camino viable para lograr condiciones humanas en la protección del servicio, teniendo esto los trabajaderos tienden a obtener condiciones humanas de trabajo y mayores protecciones a cambio de sus servicios, los patronos de obtener mayores ganancias con la menor inversión posible.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 y 1970.

En agosto de 1929 quedaron aprobadas las reformas a los artículos constitucionales 73, fracción X, y 123 en su párrafo introductorio que facultarán al Congreso de la Unión para reglamentar el propio artículo 123 y, en consecuencia, para federalizar las leyes del trabajo mediante la creación de un código de observancia general en toda la república.

Para cumplir con la exigencia de las modificaciones se elaboró un proyecto de ley que se conoce con el proyecto Portes Gil que, aunque no llegó a ser aprobado - por el poder legislativo, sirvió de precedente para la Ley - Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la asociación profesional el proyecto Portes Gil reconoció dos clases de asociaciones: el sindicato gremial y el sindicato de empresa, - pero exigía muchos requisitos para la legalización y constitución de los sindicatos obreros, aparte de imponer serias - limitaciones a la amplia garantía constitucional al otorgar - toda clase de prerrogativas a las asociaciones mayoritarias.

Con el concurso del pensamiento de los - sectores obrero y patronal la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en 1931. Se aprove- charon en él la experiencia obtenida con la legislación de - los Estados, dispersa y muchas veces contradictoria, y la - jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El proyecto citado, al ser aprobado con algunas ligeras re - formas por el Congreso de la Unión, se convirtió en la Ley - Federal del T_abajo.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931 particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera -- trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una -- parte de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.

Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo. A ellos no les ha tocado los beneficios de las revisiones bianuales, de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1930 y 1970, se hubiere producido una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva ley trato de borrar, elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos.

La anterior ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fué reiteradamente reformada y adicionada.

Baste señalar algunas de las más importantes reformas las cuales son:

a) En el año de 1933, se modificarón los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.;

b) Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c) La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, etcétera.

El primero de mayo de 1970 entro en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970.

Comprende esta ley las reformas y adiciones hechas a la de 1931 y adelantan la solución de problemas del trabajo contempladas o no por la anterior.

Pero el legislador consideró conveniente abandonar el sistema de las reformas que había vuelto dif-

cil el manejo de la ley y resolvió expedir una nueva que agota, un número considerable de problemas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, contiene en su Título Séptimo, Capítulo II, referente a los sindicatos lo siguiente:

"Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejora miento y defensa de sus respectivos intereses.

Art. 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Art. 358.- 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.

Art. 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Art. 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de industria, los formados -- por trabajadores que presten sus servicios en una o varias -- empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o -- más Entidades Federativas; y

V.- De oficios varios, 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.

Art. 361.- Los sindicatos de patronos -- pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Art. 362.- Pueden formar parte de los -- sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Art. 363.- No pueden ingresar en los -- sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de - confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determi-- nar la condición y los derechos de sus miembros, que sean - promovidos a un puesto de confianza.

Art. 364.- Los sindicatos deberán cons-- tituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con -- tres patronos, por lo menos. Para la determinación del núme-- ro mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aque-- llos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada

vor terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Art. 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos;y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Art. 366.- El registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

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.

Art. 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato,-

envisará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Art. 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Art. 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que le distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV. - Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán 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 pido 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 presentarse 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;

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque 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 de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que acuerde la asamblea.

Art. 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II.- Los extranjeros.

Art. 373.- 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. Esta obligación no es dispensable.

Art. 374.- 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.

Art. 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los 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.

Art. 376.- La representación del sindicato 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.

Art. 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado 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.

Art. 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos; y

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Art. 379.- Los sindicatos se disolveran:

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.

Art. 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Art. 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Art. 382.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Art. 383.- Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisi-

tos aplicables del artículo 371, contendrán:

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.

Art.384.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Art. 385.- Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con la denominación y do--

micilio de sus miembros;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

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

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365. "

(26)

Resumiendo, podríamos decir que la Ley -- Federal del Trabajo de 1970 es una ley completa ya que reúne las siguientes características:

No aborda problemas efímeros o meramente teóricos, sino problemas graves de nuestro vivir social, de nuestras luchas diarias, de los afanes y anhelos que van desde el hogar mismo del obrero hasta su propio trabajo y la distribución de su tiempo libre. Nuestra legislación parte de -- realidades sociológicas mexicanas, de una lucha constante para capacitar económicamente al asalariado, para escucharlo y-

(26} Nueva Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Ediciones Andrade, S.A. México, 1970. pag. 167

respetarlo en sus justas demandas; en unas cuantas palabras, no para considerarlo un número o una rueda de una máquina, -- sino un ser humano al que legítimamente debe protegerse y -- orientarse en sus propias actividades, aunque todo ello redunde en beneficio de la sociedad mexicana, de la cual forma parte y de la que no se le puede excluir por su indiscutible valor social.

La presente Ley Federal del Trabajo es -- una ley moderna porque recoge y actualiza los más importantes adelantos de la doctrina, jurisprudencia nacional y de la legislación internacional.

CAPITULO III.

NATURALEZA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

- 1.- CONCEPTO DE SINDICATO.
- 2.- FORMAS DE LOS SINDICATOS.
- 3.- REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS:
 - a) DE FONDO.
 - b) DE FORMA.

1.- CONCEPTO DE SINDICATO.

Haciendo un análisis de la definición de sindicato nos damos cuenta que no es tarea sencilla, ya que existen varias razones, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general parcial e interesada del autor.

Puede encontrarse una definición diferente según el grado de autonomía o dependencia que se le reconoce, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

La palabra "sindicato" tiene un origen inmediatamente francés, si bien su raíz se halla en textos griegos y latinos de carácter jurídico. La Ley Chavellier utilizó el vocablo Syndic como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales, y más tarde, aún durante el período de abolición y prohibición, derivase del vocablo citado el de Syndicats, por alusión de los propios trabajadores a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas.

A su vez, es de advertirse que el vocablo de sindicato, incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones que lo hacen diferente a cualquier otro vocablo.

Por definición, un sindicato es una asociación de trabajadores para proteger sus intereses. Por lo tanto, su legítima función consiste en mantener y mejorar — las condiciones de trabajo de sus miembros, y cualquier alianza que pueda aumentar su poder y autoridad debe quedar subordinada al propósito principal.

En su versión laboral, la palabra "sindicato" se utiliza, indistintamente, referida a las agrupaciones empresariales y de trabajadores.

Dentro de un concepto jurídico vemos que en la Ley de 1970, en uno de sus artículos nos da la pauta — de lo que en realidad abarca la palabra sindicato, la cual — establece que "sindicato" es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (27)

Esta definición podría desirse que es — una definición suficientemente elástica y que abarca todos — los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales.

(27) Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob.cit. pag. 167

2.- FORMAS DE LOS SINDICATOS.

En cuanto a la limitación o libertad que tienen los sindicatos para su funcionamiento, encontramos -- que puede haber limitaciones en cuanto al número de sindicatos en las empresas; y por el contrario no existir ninguna -- limitación respecto al número de sindicatos que en forma simultánea pueden existir en un momento dado en una región o -- industria determinada.

Nos dice Leonardo Graham, " que hay dos formas conocidas respecto a la actuación de un sindicato en el ámbito espacial del Derecho". (28)

Dichas formas son:

UNICA.

SINDICACION:

PLURAL.

La sindicación única, también suele llamarse singular, y es aquella que no permite que exista más -

(28) Leonardo Graham F. Ob.cit. pag.91

de una asociación profesional de trabajadores en una región, lugar o empresa determinada; limita a los trabajadores de -- los sindicatos, a que pertenezcan a una sola agrupación profesional.

La sindicación plural, es aquella que -- acepta que en un momento dado, puedan existir dos o más asociaciones profesionales de trabajadores, bien en una región, lugar o empresa determinada; de acuerdo con este tipo de sin dicación los trabajadores tienen plena libertad para formar uno o más sindicatos que presente sus intereses profesionales, según las conveniencias o situaciones concretas que pueden presentarse en la vida sindical social.

En la sindicación Unica como ya se indicó limita a los individuos, su forma de asociarse, pues sólo pueden ingresar a un organismo específico, o en su defecto -- quedar al margen, separado de tal asociación por el hecho de negarse a ingresar a ella; se vuelve obligatoria y limitativa su voluntad encaminada al ingreso a una asociación. No es que sea expresa esta limitación, pues no se obliga para que ingrese a un sindicato, pero se le impide formar otro sindicato distinto, con lo cual se le aparta, se le deja aislado.

En la sindicación Plural, donde única -- mente existen limitaciones de carácter formal o de fondo en cuanto a la constitución de dos o más sindicatos dentro de--

un centro de trabajo o región determinada, y si se cumplen — con esas formalidades y requisitos, deberá otorgarse el reconocimiento respectivo.

Mario de la Cueva dice " entendemos por sindicación única el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe de contar con la mayoría de — los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria. Y por sindicación plural la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros". (29)

Podríamos decir que el problema de la — forma que adopte la sindicalización debe ser determinado teniendo en cuenta numerosos factores que inciden sobre ella.— Además varía de acuerdo a la doctrina y a la legislación de cada país.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor las formas de sindicalización sigue un crite — rio de profesionalidad que no atiende sólo a la actividad — sino, también, al lugar en que se realizó, esto es a la naturaleza, se dividen en la siguiente manera:

(29) Mario de la Cueva. El nuevo derecho mexicano del traba-jo. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. — México, 1981. pag. 323

SINDICATOS :

- a).- Gremiales.
- b).- De empresa.
- c).- Industriales.
- d).- Nacionales de Industria.
- e).- De oficios varios.

Los sindicatos patronales aceptan igualmente una división, pero el primer criterio de clasificación previsto en la fracción I del artículo 361 no se acompaña de una denominación específica. Así se habla de "sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades" y -sindicatos nacionales, que se integran cuando los patronos -realizan sus actividades en distintas Entidades Federativas. El primer grupo corresponde a un concepto local del sindicato.

Néstor de Buen hace una clasificación — más simple, la cual es la siguiente:

- Gremial.
- De empresa.
- De trabajadores. Industrial.
- Nacionales de Industria.
- De oficios varios.

Locales.

De patronos.

Nacionales.

El problema de las formas de sindicación, consiste en determinar cual es según el derecho positivo, la manera de ser de la asociación profesional, desde el punto de vista de las relaciones que deben existir, intereses comunes por razón de la profesión, oficio o especialidad.

Sindicato Gremial.- Según la fracción I del artículo 360, es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, definición que corresponde a su naturaleza.

Durante la Edad Media y Moderna fué la forma natural de la sindicación, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios.

No obstante que se reconoce su importancia histórica, el sindicato gremial ha perdido terreno: algunos críticos dicen que la clase trabajadora es excluida -

por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediatas y mediatas.

Sindicato de Empresa.- La fracción II -- del artículo 360 lo define como la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, definición que modificó la de la ley de 1931, suprimiendo -- toda referencia a las profesiones, oficios e especialidades.

El sindicato de empresa supera a la organización gremial, pues a diferencia de ésta, que busca la -- unión de la profesión y sólo mediatamente la de la clase trabajadora, el sindicato de empresa es el primer defensor de -- los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio igualitario de cada trabajador.

Podríamos afirmar que el sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión, aislada del conjunto al que pertenece, y el sindicato de empresa observa a la justicia como valor universal para la clase trabajadora.

Sindicato Industrial.- La fracción III,

del artículo 360 conservó la idea de la Ley de 1931, con la salvedad de que únicamente suprimió en la definición lo referente a profesiones, oficios o especialidades.

Estos sindicatos son los formados por -- trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

En esta forma de sindicación la Ley de 1931 consagró dos principios fundamentales: primeramente, re cogió el principio rector del sindicato de empresa, según el cual los hombres pueden sindicarse sin otro título que su ca rácter de trabajadores y en segundo lugar, rompió las mura-- llas de la empresa, con la sola condición de que dichas em-- presas pertenezcan a una misma rama industrial.

Sindicatos Nacionales de Industria.- En 1931, la industria nacional no estaba suficientemente desar-- rollada, y por otra parte, el movimiento obrero no había - logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de - las distintas Entidades Federativas, de tal suerte que el - sindicato industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo.

En 1956, todo era distinto ya que por un lado, la industria había alcanzado un grado importante de -- desenvolvimiento, y además se hallaba asentada en diversos - Estados de la Federación y, a su vez, el movimiento obrero - tenía ya organizados varios sindicatos nacionales.

Ante estas nuevas modalidades, tanto los trabajadores como el gobierno, juzgaron conveniente aceptar la nueva categoría sindical que es la de sindicatos nacionales de industria.

Esta forma sindical, según Mario de la Cueva es el eslabón último de la cadena de la igualdad y unidad de los trabajadores". (30)

Sindicatos de Oficios Varios.- Fué reconocida por la fracción IV del artículo 233 de la Ley de 1931 y fracción V del artículo 360 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Los legisladores de la primera ley se dieron cuenta que en las pequeñas poblaciones de nuestro país existían, pequeñas empresas, es decir pequeños talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aún siendo varios no siempre alcanzaban el número mínimo que señalaba la ley para la constitución de un sindicato.

Pudo el legislador seguir uno de dos caminos: reducir el mínimo legal o permitir las uniones sindi-

(30) Mario de la Cueva. Op. cit.

cales de trabajadores de distintas ramas de la industria. La ley se decidió por la segunda solución, estimando que los -- sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los -- intereses de sus miembros.

Conviene señalar o examinar, separadamente a los sindicatos de trabajadores y de patrones y preci--sar sus características distintas.

Sindicatos de patronos: La Ley de 1931,--ne hizo una distinción expresa entre los sindicatos de trabajadores y los patronales, sino que fue hasta la Ley Federal--del Trabajo de 1970, que introdujó una diferenciación preci--sa.

En el artículo 361 la ley otorgó una -- gran libertad a los empresarios para constituir sus sindicates, pero marco dos posibilidades: Los Sindicatos Locales,--y los Sindicatos Nacionales.

Los sindicatos locales son aquellos sindicatos constituidos en una sólo Entidad Federativa; y los --sindicatos nacionales los formados en dos o más Estados de --la República.

3.- REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS.

Damos el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan — existencia como personas jurídicas.

Al tratar sobre la clasificación de los requisitos que deben operar para la constitución de un sindicato de trabajadores, la ley exige el cumplimiento de determinados requisitos, los cuales según la doctrina tradicional las clasificó en dos grupos:

a) REQUISITOS DE FONDO.

b) REQUISITOS DE FORMA.

A su vez los Requisitos de Fondo se subdividen en:

a') Los que se refieren a las personas — que pueden ejercitar el derecho.

b') La finalidad sindical.

Por lo que respecta a los requisitos de forma, son todos aquellos que se relacionan con los trabajos

que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo.

Estos dos requisitos, tanto el de fondo como el de forma son los elementos integrantes de la definición del sindicato del artículo 365 de la ley, lo que justifica su caracterización como los elementos que integran el ser social del sindicato.

a') Requisitos en cuanto a las personas.

No cualquier persona puede constituir un sindicato; para ello es necesario que reúna ciertos requisitos en cuanto a cualidades; si no es empleado, trabajador o patrón carece de un elemento necesario para poder sindicalizarse.

Por lógica podríamos decir que el fin esencial de un sindicato es, el de defender los intereses de un patrón o trabajador, y por lo tanto no puede estar constituido por personas ajenas.

Otro elemento fundamental para que una persona pueda sindicalizarse, es el elemento de la capacidad.

Aquellos que carecen de capacidad para obligarse no podrán integrar sindicatos.

Es decir los menores que no hayan llegado al límite de edad que permite el desarrollo de la actividad laboral no podrán hacerlo; o los que se encuentran física o mentalmente incapacitados, no podrán constituirse en -- sindicatos.

El número de miembros que se requieren para poder organizar un sindicato es, un requisito que tiene razón de ser, pues no se puede constituir un sindicato que por el escaso número de miembros carezca realmente de importancia.

La cantidad exigida varía de acuerdo a cada país, siendo la cantidad requerida para los sindicatos patronales muy inferior a la de los trabajadores.

Se criticó la cuestión de que al establecerse un número mínimo de miembros tanto de trabajadores como patronales, se estaba restringiendo la libertad sindical.

Más sin embargo, toda institución debe ser reglamentada para que reúna las garantías necesarias para su correcto desempeño y éste se obtiene cuando hay una cantidad de miembros que realmente permita un adecuado desempeño de las funciones.

Es por ello que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 364 nos menciona el número de miembros que debe de haber para que se pueda constituir un sindicato y afirma que "debera constituirse un sindicato con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos por lo menos". (31)

b') Requisitos en cuanto a la finalidad sindical.

Una asociación que no tuviera como objetivo primordial la defensa o mejoramiento de los intereses profesionales de un grupo, no sería un sindicato.

Alfredo J. Ruerecht al respecto nos señala que "podría estar constituido por trabajadores, pero sería una sociedad de beneficencia, de turismo, etcétera, pero nunca un sindicato. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato". (32)

REQUISITOS DE FORMA.

En cuanto a los requisitos de forma, es-

(31) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit. pag .169.

(32) Alfredo J. Ruerecht. Ob. cit. pag. 102

tos son muy variables, ya que sufren mayores cambios de acuerdo a las legislaciones.

Generalmente hace falta una asamblea constituyente, redacción por escrito del acto constitutivo, dictar un estatuto, designar las autoridades, etcétera.

En los trabajos preparatorios del convenio 87 de la OIT se dijo que los países quedaban libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales.

En consecuencia las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleados son compatibles con las disposiciones del convenio, a condición, de que esas disposiciones reglamentarias no se harían en contradicción con las garantías previstas por el convenio.

Es indudable, que las asociaciones profesionales son personas de existencia ideal que para su formalización deben de cumplirse ciertos y determinados requisitos, después no deben funcionar dentro de un Estado con total y absoluta preponderancia de las leyes vigentes. Para ello es preciso que cumplan formalismo y requisitos que, además de salvaguardar el orden público, son también una garantía para su --

libre funcionamiento. Lo que no se puede establecer es la -- autorización previa para su constitución, ni fijar reglas cu yo cumplimiento haría ilusoria la libertad sindical.

Cuando un sindicato al constituirse no -- cumple con todos los requisitos establecidos por la ley, la -- autoridad administrativa no da el curso correspondiente al pe dido. Suele devolverse la solicitud para que se subsanen los -- errores y se cumplan las omisiones; mientras tanto el sindica to no puede tener vida oficial.

Un sindicato nace cuando se aprueba su es tatuto. Cuando todavía no se ha aprobado su estatuto, es simplemente una idea inconcreta y desde el momento en que se -- aprueba tiene fines, objetivos, medios para su funcionamiento, es decir, lo que la ley exige para que este correctamente constituido.

El Estatuto " es un elemento primordial -- en la vida social, no se concibe un sindicato sin su respecti vo estatuto".(33)

Los estatutos determinan los fines del --

(33) Alfredo J. Reprecht. Ob.cit. pag. 103

sindicato, los mecanismos de su actividad, las relaciones -- con sus miembros y los terceros, todo lo que hace a la normal marcha de la institución.

El contenido de dichos estatutos es muy -- amplio, ya que estos deben especificar la denominación, su -- objeto, domicilio, los organismos que lo integran y dirigen, -- las formas de elección, duración y funciones de éstos, los requisitos para ser miembros, poder disciplinario, etcétera. Todo lo que se refiere a la vida del sindicato debe estar contenido en el estatuto.

Los estatutos por regla general no pueden ser únicamente permanentes, sino que pueden ser modificados, -- por lo general, la forma y condiciones de la modificación debe estar establecida en los propios estatutos.

Constituido el sindicato por la voluntad de sus promotores y fundadores, el Estado puede adoptar diversas aptitudes con respecto al sindicato. Una de ellas es la -- de no intervenir en su reconocimiento, dejándolo actuar libremente, por suponer que están cumplidos todos los requisitos. -- Este sindicato tiene plena validéz hasta que la autoridad declare que no está constituido normalmente.

Una segunda posición es la autorización,

por la cual el Estado permite a su libre albedrío la creación de la citada asociación y su funcionamiento. También puede optar por el reconocimiento, que consiste únicamente en la comprobación y declaración de que los requisitos han sido llenados.

Por último, el sistema de registro que -- consiste en la inscripción en registros especiales.

El acto del registro es un típico acto administrativo, ya que por su intermedio se concede el reconocimiento a un sindicato de que ha cumplido todos los preceptos exigidos por la ley. Es una condición suspensiva legal, pues de ella depende el nacimiento de la capacidad del sindicato. No se trata de un acto jurisdiccional pues no se resuelve un conflicto pre-existente, sino la ejecución de un acto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 365, nos menciona que " un sindicato para que pueda adquirir personalidad debe gestionar su registro ante la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social en los casos de Competencia -- Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de Competencia Local" (34)

(34) Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob.cit. pag. 170

El registro aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos se ha ajustado a las disposiciones de la ley y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les asigna. Es pues, algo más que una formalidad con fines de publicidad.

Para obtener el registro, se remiten por duplicado a la autoridad, copias autorizadas de la asamblea-constitutiva, copias autorizadas de los estatutos, del acta de la sesión en la que se hizo la designación de la mesa directiva y una relación del número y nombre de las personas que forman el sindicato, con expresión de sus domicilios y los de los patrones para quienes trabajan, los documentos deberán ser autorizados por el Secretario General de Organización y el de Actas, salvo mandamiento de los estatutos, en contrario.

Las relaciones de esos datos, tiene por objeto que la autoridad registradora los compruebe.

No se registrará un sindicato, si no se hace el envío de los documentos y como para enviarlos es necesario que consten por escrito, acta constitutiva, estatutos y designación de directiva, la formalidad no solamente es pro

bationis causa, sino esencial o solemne; púes de no constar -- por escrito no existe ni puede existir el sindicato, ya que -- no se le puede materialmente registrar.

El registro de un sindicato se negará un camente, si el sindicato no se propone la finalidad de ser -- una asociación de trabajadores o patronos, constituida para -- el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; Si no se constituyó con el número de miembros que esta-- blece la ley, que deberán constituirse dichos sindicatos con-- veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos -- por lo menos; Si no se exhiben los documentos establecidos en el artículo 365 de la ley federal del trabajo.

Satisfechos los requisitos que se estable-- cen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autori-- dades correspondientes podrá negarlo.

La secretaría del Trabajo y Previsión So-- cial una vez que ha registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y de su directi-- va, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la junta Local de Conciliación y Arbitraje, produce --- efectivos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá concederse, cuando haya disolución de dicho sindicato o por dejar de tener los requisitos legales, en estos casos la junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Es en nuestra Ley Federal del Trabajo la que establece el contenido de los estatutos y establece que:

Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán 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, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X.- Período de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Época de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

CAPITULO IV.

ANALISIS DE LOS SINDICATOS EN MEXICO.

- 1.- OBJETIVOS DE CARACTER PATRIMONIAL.
- 2.- OBJETIVOS DE CARACTER SOCIAL.
- 3.- EL PATRON FRENTE AL SINDICATO.

1.- OBJETIVOS DE CARACTER PATRIMONIAL.

El sindicato para que pueda cumplir con sus funciones necesita de elementos, como son: bienes muebles e inmuebles, personal, etcétera, y por lo tanto debe de tener medios económicos para obtener dichos bienes y poder desarrollar su objetivo. Por consiguiente, el patrimonio es un elemento esencial para el sindicato.

Desde el momento en que nace un sindicato éste requiere de un capital, ya sea en forma de patrimonio — efectivo o de crédito, para poder desempeñar su labor.

La carencia del patrimonio en un sindicato hace estéril su acción, pero a su vez, si existe un exceso de él, puede implicar graves desviaciones, más al llegar a la directiva ya no es con el objeto de la defensa profesional, sino obtener beneficios y provechos de él.

Mario de la Cueva, al respecto nos dice que " el destino del patrimonio está en las finalidades del sindicalismo, el mejoramiento efectivo en el presente y el futuro inmediato de las condiciones de vida de los trabajadores y en la lucha por el advenimiento de un mundo más justo en la mañana. El patrimonio es el elemento económico para alcan-

zar aquellos fines. Cualquier otra utilización sería una desviación de su destino y una traición a las intenciones de los sindicatos, que son quienes crean el patrimonio con sus cuotas." (35)

Para la formación del capital social se -
recurre a varios tipos de ingresos. El primero es la cotiza-
ción de los afiliados, la cual puede ser de diverso carácter:
a) de ingreso, que se produce cuando el afiliado se integra -
al sindicato; b) cuota social, que es la que se obtiene regu-
larmente de acuerdo a la condición de afiliado. Esta cuota es
generalmente fija e igual para todos, pudiendo exceptuarse, -
como los que tienen un número determinado de años de afilia-
dos, los que se encuentran en situación de paro, etcétera. --
Otras veces es proporcional al sueldo percibido por el afilia-
do; c) cuotas extraordinarias, con motivo de circunstancias -
especiales que hacen necesaria una contribución fuera de la -
ordinaria; d) cuotas especiales, cuando se celebra un conve-
nio colectivo y determina que el primer aumento de sueldo sea
para el sindicato.

El pago de las cuotas sociales, ya sean -
extraordinarias u ordinarias pueden hacerse compulsivamente -
por el sindicato; caso contrario supercepción se dificultar-
ía en grado sumo. Esa obligatoriedad puede ser llevada a la
práctica de diversas maneras, una de ellas, la más común, es

designar al empleador como agente de retención, el cual obligatoriamente deberá descontar en cada salario la cuota sindical y entregarla al sindicato.

Este sistema ha sido criticado, diciendo que parecería que hubiese desconfianza del sindicato hacia -- sus miembros, que complica inútilmente la contabilidad patronal, que en ocasiones el trabajador necesita ese dinero para otros menesteres y que cabe la expulsión del afiliado moroso. En resumen, es muy semejante al impuesto sindical.

No es exacta tal posición. De acuerdo que complica la contabilidad patronal, pero no al extremo de causar grandes dificultades. El no pago de las cuotas se debe, -- en muchas ocasiones a negligencia y no a otras razones; otras veces dificultades para efectuar el pago por la distancia o -- situación similar.

Con relación al impuesto sindical la si-- tuación es distinta, pues éste se refiere a quienes no son -- miembros del sindicato y en cambio la retención es solamente con relación a los afiliados.

En cuanto a que el trabajador necesite el monto de las cuotas para otros gastos, es un problema ajeno -- a la vida sindical. Si es razonable la situación, el propio -- sindicato tomará medidas para acudir en ayuda de ese trabaja-

dor; en caso contrario, éste puede darse de baja del sindicato, aunque sea con carácter temporal. No es posible aceptar - que una asociación esté formada por personas que no contribuyan a su sostenimiento.

Junto a este ingreso existen otros, consistentes en contribuciones voluntarias y donaciones, ya sea de los propios afiliados o de terceros.

Estas contribuciones cuando proceden de - los propios trabajadores o de los terceros ajenos al sindicato, en el caso de asociaciones obreras, no existe ningún problema. La cuestión cambia si se trata de aportes patronales.- Estos pueden ser establecidos de dos formas; obligatorios o - voluntarios.

En el primer caso, por ejemplo, establecido en un convenio colectivo, no representan ningún peligro, pues el patrón no puede exigir nada por tal circunstancia ya que le es impuesta.

En cambio cuando es voluntaria, puede ser otorgada con ánimo de obtener ventajas del sindicato, que no son las que corresponden normalmente.

"La mayoría de legislaciones han prohibi-

do las contribuciones empresariales voluntarias por cuestio--
 nes anteriormente expresadas. En ocasiones se aceptan para --
 el mantenimiento de obras sociales y culturales; por ello tam
 bién acarrea un riesgo, pues pueden ser desviadas de ese fín!
 (36)

El órgano encargado de la administración
 de los fondos sindicales es la junta directiva, la cual debe
 presentar periódicamente por lo general, anualmente a la asam
 blea un estado de las finanzas, los ingresos y los egresos, -
 es decir, un cuadro completo del movimiento económico del sin
 dicato.

El artículo 373 de Nuestra Ley Federal --
 del Trabajo también establece como debe estimularse y en que
 términos se administra de los fondos sindicales y dice -
 " 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. Esta obligación
 no es dispensable". (37)

Por consiguiente, vemos que la asamblea -

(36) Alfredo J. Ruprecht. Ob.cit. pag. II7

(37) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit. pag.346

fija el presupuesto del sindicato, pero la junta directiva — tiene atribuciones, en ciertas legislaciones, para realizar gastos extraordinarios en circunstancias que también revisan ese carácter.

Se suele establecer en las leyes y siempre en los estatutos, las condiciones y requisitos necesarios para un mejor control y un correcto manejo de los fondos sindicales.

Se establecen a su vez, formalidades y garantías para los pagos y demás movimientos de fondos, se exige una contabilidad rigurosamente controlada, es decir, se trata de evitar evasiones de esos fondos en provecho de algunos o para un destino que no es el que corresponde.

Guillermo Cabanellas al respecto nos dice: " Como toda asociación el sindicato necesita medios económicos para realizar sus propios fines". (38)

Cabe considerar que en el acto constitu-

(38) Guillermo Cabanellas. Derecho sindical y corporativo. — Editorial Atlaya. Buenos Aires, 1946 pag. 195

tivo de la entidad, este patrimonio (conjunto de derechos y obligaciones económicos de estas organizaciones laborales),— cuando no ha sido amortado todavía por los socios, no constituye sino una expectativa, pero es suficiente en lo económico. El simple reconocimiento de los asociados, en el mismo — acto inicial, de las cuotas que deberán abonar, significa la existencia de un activo, el cual integra ya el patrimonio de la entidad. Aún cuando la asociación no tuviera más que créditos pendientes, en ellos constituiría su patrimonio.

Además, como las asociaciones profesionales no pueden subsistir sin un fin, y éste no se lograra sin un patrimonio, necesitan éste por minúsculo que sea. Se está ante algo imprescindible para constituir un sindicato.

El patrimonio se halla integrado por el — activo y el pasivo de la entidad. Pero, realmente, la asociación requiere un activo inicial; pues sin él no podrá sobrevivir ni cumplir los fines que se propone realizar.

El patrimonio del sindicato difiere del — personal de cada uno de sus afiliados. Son derechos que los — asociados tienen en común sobre una parte alícuota de los — bienes de la organización.

Un aspecto que ya hicimos patente y es —

sumamente importante es un tipo de contribución al sindicato que se conoce con la designación de impuesto sindical.

Este tipo de contribución es establecido por el sindicato, para todos los integrantes de la categoría profesional que el sindicato representa, sean o no miembros.-- Cuando se trata de un sindicato único de afiliación obligatoria el problema no existe, pero cuando hay libertad sindical, con pluralidad o no de sindicatos, la facultad de que un sindicato imponga contribuciones a los que no se encuentran en sus filas, estén o no afiliados a otros sindicatos, es abusivo

Es lógico pensar que el miembro contribuya con su cuota para el mejor mantenimiento del sindicato a que pertenezca; pero que lo hagan personas extrañas, ya sale de la lógica jurídica. Su naturaleza es la de un verdadero impuesto, establecido por una entidad particular.

En resumen, lo que se conoce como impuesto sindical es una violación de los derechos sindicales y que solamente se pueden imponer si se encuentra establecido en -- la ley, aunque sería preferible que se desechara por completo.

2.- OBJETIVOS DE CARACTER SOCIAL.

Durante casi dos siglos, los sindicatos - han luchado por tener un mejor nivel de vida de millones de - trabajadores y por hacer oír su voz en los asuntos del Estado.

La fuerza de todo sindicato se encuentra - en la solidaridad de todos los miembros, cuando los dirigen-- tes son responsables, los sindicatos pueden tener, y de hecho tienen una enorme influencia en los consejos industriales y - en el gobierno.

La actuación de los sindicatos no estriba únicamente en negociar con los patrones mayores salarios, me-- nos horas de trabajo, mejores condiciones del mismo, sino que también ha de procurar, la seguridad de la ocupación y la for-- taleza de la economía nacional, por medio del perfecciona --- miento técnico del trabajador y de su productividad.

Reiteramos que los sindicatos pueden es-- tar integrados por trabajadores de determinadas ocupaciones - o por el conjunto general de trabajadores de una industria. - En cualquier caso, tanto mayor sea el número de sus miembros, mayor será la fuerza del sindicato para poder llevar a cabo - las negociaciones obrero--patronales.

Pero la actuación de los sindicatos no se limita a la actividad política, a las negociaciones obrero-patronales, y a las ayudas fraternales. Otra función que nos parece importante es el de mantener el nivel y la calidad laboral de los artesanos y obreros y asegurar un buen número de trabajadores capacitados.

Por lo tanto, son necesarios programas de enseñanza y sistemas de aprendizaje planeados conjuntamente con los patronos.

Generalmente estos planes son controlados a través de consejos nacionales y manejados por juntas locales de comités laborales en estrecha colaboración con las autoridades educativas.

En términos un poco más generales, podríamos afirmar que los sindicatos proporcionan auxilio y protección a sus miembros de cualquier injusticia o agravio en relación con su trabajo, les da consejo legal en asuntos tales como incumplimiento de trabajo y cuando es necesario litiga en su favor.

En lo relativo a éste tipo de actividades que desempeña el sindicato, éste deberá efectuar una amplia -

colaboración con sus miembros para poder proporcionar a ellos la creación de colonias de vacaciones, hoteles para sus miembros, bolsas de trabajo, cajas de ayuda económica, y obtener becas para educación elemental o superior.

Mario de la Cueva a éste respecto nos señala; " Que la amplitud de las tareas que corresponde cumplir a los sindicatos, son aquellas a las que no se les pueden marcar límites como:

a) Estudio y preparación de dictámenes y proyectos para la lucha por el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios, tales como aconio de datos para la celebración o reformas de los contratos colectivos estudio de los proyectos de leyes nuevas y de las medidas administrativas que puedan efectuar al trabajo; y formulación de iniciativas ante todas las autoridades para la posterior fijación de los salarios mínimos y del porcentaje obrero en las utilidades de las empresas...

b) Un segundo grupo, sin que su señalamiento signifique que intentemos una clasificación, abarca las acciones para fomentar, difundir y ampliar la instrucción y cultura de los trabajadores; becas para sus hijos y aún para ellos mismos; organización de cursillos y conferencias, actividades teatrales, utilización de películas cinematográficas, uso de la radio y la televisión; creación y mejoramiento permanente de bibliotecas; vigilancia y sujeción de las es-

cuelas primarias y secundarias; capacitación o formación profesional...

c) Actividades llamadas generalmente sociales: creación de centros recreativos, de esparcimiento y -vacacionales, deportivos y otros semejantes". (39)

Estos pocos ejemplos muestran la importancia de la misión, que a la vez que ayuda a preparar a los hombres para un trabajo mejor eleva el espíritu y proporciona —alegría al vivir y al trabajar.

En resumen, el poder del sindicalismo es creciente, no solamente en las industrias en las cuales trabajan, sino en los asuntos sociales y económicos del país.

El sindicalismo ha contribuido grandemente a muchas de las reformas sociales más importantes realizados en los años recientes, y también ha conseguido para los intereses del trabajador un nuevo nivel de prosperidad.

3.- EL PATRON FRENTE AL SINDICATO.

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley - Federal del Trabajo en vigor, señala: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".(40)

Al hablar del patrón frente al sindicato, es hablar de las relaciones que existen entre ambos, ésta se formaliza a través del convenio o contrato colectivo de trabajo. La relación es un término que no se opone al contrato, si no que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato ya sea expreso o tácito, que genera a su vez la prestación de servicios.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que benefician al trabajador, son de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, la inobservancia o contradicción de los principios sociales que contempla dicha ley causará nulidad, por lo cual existe diferencia entre un contrato laboral y un contrato civil.

El contrato colectivo de trabajo deberá-

(40) Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob.cit. pag. 29

contemplar las protecciones mínimas en beneficio del obrero, pudiendo la voluntad de las partes superar éstas normas protectionistas, lo cual dependerá de la habilidad de un sindicato para negociar el contrato colectivo.

Se entiende por contrato colectivo, según nuestra legislación obrera, artículo 386: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". (4I)

Podemos decir que dicho contrato, es el acto por el cual se establece por escrito las condiciones de empleo, que regulan la relación obrero-patronal.

Al respecto señala Mario de la Cueva; "El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patrones.-- Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obre-

(4I) Nueva Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pag. 178

ro y uno de los merecimientos de la Declaración de Derechos - Sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la - relación individual entre cada trabajador y el patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social". (42)

Cuando los empleados están sindicalizados, el patrón debe negociar, los términos del contrato colectivo, con el sindicato a la hora que éste lo solicite, si el patrón se niega a firmar, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, así lo prevé el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad, de tal manera que no hay en las relaciones laborales autonomía de la voluntad.

El sindicato puede empujar a huelga a la

empresa para exigir la firma o en su caso el cumplimiento -- del contrato.

Por lo general, tanto los administrado-- res representantes del patrón y los representantes del sindi cato obrero, son experimentados y conocedores de las normas y procedimientos legales, con habilidad para negociar ba-- jo presión.

Puede suceder que en ocasiones las nego-- caciones se estanquen, esto posibilita la intervención del Estado para ayudar a las partes a resolver el caso, propo-- niendo alternativas o mediando y conciliando posiciones.

Al ser firmado el contrato colectivo, -- servirá de guía normativa, que determine los derechos y obl gaciones de las partes durante la vigencia del mismo, deberá contener según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Los nombres y domicilio de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo -- determinado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios;

- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o — adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienesvayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La última fracción deja un amplio margen para que el sindicato pueda lograr mejores beneficios para el trabajador.

Podemos manifestar que una de las principales funciones del sindicato es negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa y verificar que se cumpla, proteger a los miembros de todo tratamiento injusto o arbitrario y ayudarlos a resolver los problemas y conflictos que con motivo de la ejecución de su trabajo se puedan presentar.

La negociación colectiva sera preparada •

cuidadosamente, esto significa la planificación de la estrategia y la recolección de los datos que apoyen las propuestas de las negociaciones, lo cual permitirá que la negociación se lleve a cabo sobre una base ordenada, objetiva y positiva, para llegar a la meta deseada.

Se recomienda que cuando el contrato colectivo no es el primero que se negocia, debe prepararse los elementos a negociar, es lo ideal para revisar y diagnosticar los errores y deficiencias manifestadas en negociaciones anteriores.

Datos como las condiciones económicas en general, tendencias en el costo de vida, la perspectiva de ganancias para el comercio, sueldos y prestaciones a trabajadores es una información estimable para la revisión de los contratos.

Los supervisores y ejecutivos que deben ajustarse al contrato y administrarlo pueden ser fuentes muy importantes de información para el patrón, acerca de los cambios necesarios.

La empresa realizará una evaluación deta-

llada del pliego petitorio, es decir las demandas o peticiones del sindicato, analizando los efectos en los costos emergentes de cada petición a corto y largo plazo, así como también los efectos de las pretensiones del sindicato sobre la productividad y en los niveles de autoridad de los supervisores.

La evaluación debere considerar las metas que el sindicato esta tratando de lograr y el grado en que puede estar dispuesta la empresa a hacer concesiones.

Una de las estrategias comunes tanto para la empresa como para el sindicato, es que en las demandas y las propuestas iniciales presentadas incluyen más de lo que realmente puede esnerar el sindicato y menos de lo que la empresa puede dar, tactica que puede permitir concesiones adicionales, para prevenir un estancamiento en la negociación.

Para lograr que las pretensiones por parte del sindicato, sean tomadas en cuenta y ameriten ser negociadas, deberan presentar los argumentos y evidencias necesarias para apoyarlas, así de la misma manera lo hace el patrón.

Sin embargo cada parte tiene y puede ejer

cer el poder negociador, en forma de presiones económicas para conseguir que la otra parte acepte dichas pretenciones, o al menos parcialmente.

El sindicato puede ejercer el poder económico por medio del emplazamiento a huelga, debidamente justificada, ésta es " la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La empresa puede combatir las acciones -- sindicales, haciendo uso de la suspensión de labores patronales, es un arma que parece difícil de llevar a cabo, porque -- sólo puede realizarse cuando se da uno de los motivos de los que habla el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo que -- dice:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o -- su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de -- los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mer-

cado;

- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables".

Es recomendable que el patrón a través de sus administradores que tienen más información de la situación que guardan los trabajadores, traten por medio de medidas manejar sus relaciones con los obreros y prevenir o anticiparse a muchos de los motivos de descontento que los empleados tratarían de modificar por medio de la acción de su sindicato.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- La asociación profesional es sin duda una de las instituciones más antiguas, aunque no reconocida legalmente en esos tiempos.

SEGUNDA.- Es durante la Edad Media, donde surgen los primeros conflictos, y estos dan lugar a la creación de asociaciones de compañeros o gremios.

TERCERA.- Aunque los sindicatos han existido desde el siglo pasado, no fué hasta alrededor de mediados de la década de 1930 que empezaron a adquirir un poder de negociación importante.

CUARTA.- Los gremios o corporaciones y las asociaciones de compañeros constituyen el antecedente de los sindicatos.

- QUINTA.- El sindicalismo es una de las manifestaciones - del espíritu asociativo del hombre, ya que el - hombre ya sea por necesidad o deseo debe estar - unido o asociado a alguien.
- SEXTA.- Podríamos decir que la asociación sindical, es una organización, un conjunto de órganos que - hace que ella sea propia, una e indivisible.
- SEPTIMA.- La asociación profesional es la institución - primordial, la figura básica del derecho coleg tivo del trabajo.
- OCTAVA.- El sindicalismo no se concreta únicamente a ex poner ideas, programas, etc., sino que lucha - para su efectiva realización y desarrollo.
- NOVENA.- Los problemas que afrontan actualmente los sin dicatos son muy diferentes de los que confron tarán cuando se formaron. Por lo tanto los sin dicatos, como cualquier organización, debe tener capacidad de adaptación y ser dinámicos para re solver los programas contemporáneos, si han de - sobrevivir y cumplir sus propósitos.

B I B L I O G R A F I A.

A.- OBRAS DE DOCTRINA.

- 1.- BOTTOMLEY, ARTHUR: Uso y abuso de los sindicatos.- Primera Edición.- Editorial F. Trillas, S.A.- México, 1963.
- 2.- CABANELLAS, GUILLERMO: Derecho sindical y corporativo.- Editorial Atalaya.- Buenos Aires, 1946.
- 3.- CABANELLAS, GUILLERMO: Compendio de derecho laboral.- Tomo II.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, 1968.
- 4.- CASTORENA, J. JESUS: Manual de derecho obrero.- Sexta Edición.- Editorial Fuentes Impresoras, S.A.- México, 1973.
- 5.- DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del trabajo.- Tomo II.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1983.
- 6.- DE LA CUEVA, MARIO: El nuevo derecho mexicano del trabajo.- Tomo II.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1981.
- 7.- DURKHEIM, EMILIO: La división del trabajo social: Primera Edición.- Editorial Daniel Jorro.- Madrid, 1928.

- 8.- FEROCI, VIRGILIO: Instituciones de derecho sindical y corporativo.- Primera Edición.- Editorial Instituto Editorial Reus, S.A.- Madrid, 1942.
- 9.- GARCIA ABELLAN, JUAN: Introducción al derecho sindical.- - Primera Edición.- Editorial Aguilar.- Madrid, 1961.
- 10.- GRAHAM F., LEONARDO: Los sindicatos en México.- Primera Edición.- Editorial Atlamiliztli, A.C.- México, 1969.
- 11.- HERNANDEZ, SVERDLIK, CHRUDEN, SHERMAN: Administración de personal, organización, contratación y remuneración del trabajo.- Editorial Western Publishing Co. - Impreso en E.U.A.
- 12.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE: La libertad sindical en México.- Colección Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano.- México, 1974.
- 13.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO: El movimiento obrero en México.- Editorial Jus.- México, 1958.
- 14.- MARJORIE, RUTH CLARK: La organización obrera en México.- Editorial Era.- México, 1979.
- 15.- NAPOLI, RODOLFO A. Manual de derecho sindical.- Editorial- La Ley.- Buenos Aires, 1969.

- 16.- RAMOS, EUSEBIO: Derecho sindical mexicano.- Segunda Edición.- Editorial Cardenas.- México, 1978.
- 17.- RUPRECHT J., ALFREDO: Derecho colectivo del trabajo.- Primera Edición.- Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.- México, 1980.
- 18.- TRUEBA URBINA, ALBERTO: La primera constitución político-social del mundo.- Primera Edición.- Editorial Porrúa, S.A México, 1971.
- 19.- TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo derecho procesal del trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A.- México, 1971.
- 20.- WOLDENBERG, JOSE: Antecedentes del sindicalismo.- Primera Edición.- Editorial Fondo de Cultura Económica.- México,- 1982.

B.- LEGISLACION.

- 21.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Septuagésimocuarta Edición.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1983.

- 22.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Ediciones Andrade,S.A.- México, 1970.
- 23.- Ley Federal del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Quinta Edición.- Actualizada y Comentada.- México, 1982.