

64  
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

---

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO SOCIO-JURIDICO DEL DERECHO  
COLECTIVO DEL TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
LEON ARREOLA OLMOS



## **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.

**"ESTUDIO SOCIO-JURIDICO DEL DERECHO  
COLECTIVO DEL TRABAJO".**

**I N D I C E**

**INTRODUCCION.**

**PAGINAS**

**CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS.**

a) Las Asociaciones Profesionales en la Antigüedad.....	1
b) Las Collegis Romanas. ....	4
c) Las Guildas. ....	8
d) Etapa de Transición. ....	12
e) Las Corporaciones de Oficio. ....	16
f) Sindicalismo en México. ....	33

**CAPITULO II. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.**

a) Artículo 9o. Constitucional. ....	47
b) Artículo 123. Constitucional. ....	51

**CAPITULO III. LA LIBERTAD SINDICAL.**

a) Concepto. ....	61
b) Consecuencias de la Libertad Sindical. ....	63
c) Sindicalización Libre y Obligatoria. ....	68
d) Aspectos Positivos y Negativos. ....	75
e) Proyecciones en el Campo Jurídico-Social. ....	81

**CAPITULO IV. LA ASOCIACION PROFESIONAL.**

**A. El Sindicato Obrero.**

a) Concepto, Fines y Clases de Sindicato Obrero. ....	89
b) Naturaleza Jurídica. ....	102
c) Representatividad. ....	105
d) Personalidad Jurídica. ....	109

**FORMACION**

a) Actos Preparatorios. ....	111
b) Requisitos y Estatutos. ....	112
c) Reconocimiento de la Existencia. ....	119
d) Fiscalización. ....	121
e) Capacidad y Poderes. ....	122
f) Derechos y Obligaciones. ....	127
g) Patrimonio. ....	128
h) Disolución. ....	132
i) Responsabilidad. ....	136
j) Federaciones y Confederaciones. ....	142

**LOS ASOCIADOS**

a) Categorías. ....	145
b) Ingreso: ....	146
b.1. Requisitos para el Ingreso.	
b.2. Limitaciones al Ingreso.	

c) Derechos y Obligaciones. ....	150
d) Expulsión y Correcciones Disciplinarias. ....	152

**B. EL SINDICATO PATRONAL.**

a) Conceptos Generales. ....	154
------------------------------	-----

**CAPITULO V. GARANTIA SINDICAL.**

a) Concepto. ....	157
b) Garantías: ....	159
b.1. Frente al Empleador.	
b.2. Frente al Estado.	
b.3. Frente a los Propios Trabajadores.	

**CAPITULO VI. EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL.**

a) Causas Sociales del Sindicalismo. ....	171
b) Fines. ....	178
c) Medios de Acción Sindical. ....	180

<b>CONCLUSIONES. ....</b>	<b>183.</b>
---------------------------	-------------

**BIBLIOGRAFIA.**

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

El Derecho Colectivo del Trabajo es una expresión de - libertad Social.

La situación del movimiento Obrero Sindical, se debe a una serie de factores que les son característicos, ya sean internas o externas y actuando de acuerdo al grado de evolución.

En el Derecho Colectivo del Trabajo los sujetos son colectivos, en efecto, en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con un empleador, hay otros entre los grupos sociales que presentan un carácter colectivo.

Este estudio tiene gran relevancia y actualidad y, además, puede analizarse desde un doble punto de vista: "Social; -- que quiere o mejor dicho, quisiera imponer determinadas modalidades al orden político Estatal y como una Institución Jurídica; - regulada, consecuentemente por el derecho.

El Derecho Colectivo del Trabajo, ha luchado por modificar, en favor de los trabajadores, la distribución del ingreso - nacional, lo que da al mismo una seguridad económica que facilite su integración. Además es sabido que tienen en todos los países un carácter tutelar respecto de los trabajadores ya que tienen de a reforzar la debilidad de éstos frente a la fuerza de la clase obrera para acercarse lo más posible a soluciones de justicia social.

Todos sabemos que en la lucha de clases, los organos y la organización que tengan es el arma más importante, la unidad de los sindicatos y la organización de las centrales obreras son cada día más fuertes y pueden llegar a ser una fuerza superior.

La fuerza de trabajo en una sociedad es siempre necesaria -

para su sobre vivencia, así que la clase trabajadora siempre existirá en cualquier sociedad aunque deje de ser la clase más oprimida.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### a). LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LA ANTIGUEDAD.

El hombre, según la tan llevada frace de Aristóteles, - es un animal social; ello indica que él no puede vivir sino es en una comunidad, "la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios". (La política, L.I. Cap.I).

La sociedad, es condición forzosa del hombre, "no hay - vida humana que directa o inditectamente no sea vida en común". El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes. La convi-  
vencia puede ser de diferentes maneras; cuando los hombres habi-  
tan en un mismo lugar y participan en común, de las condiciones -  
del medio, la convivencia es estática, si por el contrario, imoli-  
ca una actuación en común, "un actuar estando juntos", la convi-  
vencia es dinámica. (1)

De esta convivencia dinámica surge la convivencia so-  
cial.

La asociación, como fenómeno conciente es resultado de la convivencia dinámica. Implica un intercambio, la transferencia del "yo" al "tu", la comunicación, la mutua dependencia, el ac-  
tuar en común, se transforma en un objetivo. El hombre busca aso-  
ciarse para que al sumar sus fuerzas a la de sus semejantes, que  
den a su alcance aquellos objetivos que no lograría con su actuar

1. Guzman Valdivia, Izaac. El Conocimiento de lo Social. La Socio-  
logía Científica y la Antología Social. Edit. Jus. Méx. 1962,  
págs. 115-116.

individual. (2)

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Así tenemos que algunas veces responde a su instinto sexual, en otras ocasiones a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, inclusive frente a sus semejantes. Puede ser también por razones del parentesco o por razones religiosas, políticas o de raza. Generalmente el hombre en su actuar encuentra motivos fundamentales para constituirse en grupo. (3)

La Ley asociativa es una de las más poderosas y generales de todas las que rigen el universo, pues abarca no sólo a los seres humanos, sino también los animales y el reino mineral, extendiéndose hasta la unión de los mundos. (4)

El Clan.- Por ser la familia unidad orgánica, creada por la propia naturaleza, el primer tipo de sociedad tiene su origen en aquélla. Este primer tipo de estructura, cuya existencia aparece ya probada desde la prehistoria, es el clan, y de él habrán de derivar otras distintas, génesis de la actual sociedad. El Clan, - esta compuesto por seres que reconocen un antepasado común, siendo una familia agrandada, ya que se supone no sólo una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y los descendientes. El clan - llega a contener dos o tres generaciones unidas por la comunidad - de la sangre y además, miembros adoptivos que puedan ser clientes

2. De Buen, Nestor L. Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. 1984, págs. 468.
3. Igelmo, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Barcelona. 1971, pág. 18.
4. Olivetti. Il Sindicalismo Come Filosofia e Come Política. Milan 1954, págs. 23 y 24, citado por: Ruprecht, Alfredo J. Derecho - Colectivo del Trabajo. Edit. U.N.A.M. 1980, pág. 19.



que buscan protección o esclavos que fueron en un principio prisioneros de guerra. Es entonces, como bien se afirmó que el clan se convirtió en un grupo estrechamente solidario, homogéneo e igualitario. (5)

Puede afirmarse, repitiendo una frase que ya constituye lugar común, que el origen de las corporaciones de oficio, en sus antecedentes más remotos, se pierde en la noche de los tiempos. - Los historiadores hacen referencia a fuentes que más tienen de insertidumbre que de veracidad, se basan, fundamentalmente, en la tradición, en leyendas, en preceptos religiosos, si bien circunstanciales, son referencias de historiadores que hacen entrever algunos aspectos relativos al tema.

Suele citarse sin excesiva seguridad, que en la India existían asociaciones, corporaciones (areni) de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, gobernados por un consejo y capaces de controlar y de comparecer en juicio. Durante el reynado de Salomón, son conocidas por el pueblo Judío algunos organismos corporativos. (6)

Así mismo, se encuentran en Egipto corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes, pilotos y pesqueros, ello a través de una alusión poco concreta de Herodoto y Diodoro. (7) Así como en la Antigua Palestina se encuentran rastros de sus corporaciones, o que en el Egipto de las Tolomeas los artesanos aparecían organizados en corporaciones. Poco valor puede atribuirse a tales afirmaciones cuando aquélla organización, por razones de or

5. Cabanellas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Edit. - Bibliográfica, Argentina. Lavalle 1328, Buenos Aires, pág. 28.

6. De Buen, Nestor L. ob. cit. pág. 469.

7. Feroci. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo, Madrid. 1942, pág. 5.

den público, político y cultural, difería del sistema corporativo que se adueña de gran parte de las principales ciudades Europeas de la Edad Media.

Grecia conocio asociaciones que bajo la denominación de Hetairas agrupaban en su seno a los artesanos que tenían el mismo oficio, así como los esclavos. No eran asociaciones de carácter --especificamente profesional sino más bien de índole general. El libro XLVII, título XXII, fragmento 4 del Digesto de Justiniano --menciona una obra de Gayo en la que se cita una ley de Solón que autorizaba a estas asociaciones a dictar su reglamento interno, --siempre que no contradijese el interés del Estado. "Son compañe--ros los que son de un mismo colegio, que los Griegos llaman comañia". A éstos les permite la ley imponerle las condiciones que --quieran con tal que ninguna sea contraria al derecho público, pero esta ley parece que se traslada de la de Solón, porque aquella se expresa en esta forma: "Si la plebe o los hermanos, o los que guardan los vasos sagrados o los marinos, o los que venden grano, o a los que entierran en un mismo sepulcro, o los compañeros que habitan juntas o por causa de negocios, o por causa diverza, todo lo que estos disponen por mutuo consentimiento, sea válido a no --ser que se prohíba por las leyes".(8)

Otras Instituciones eran las eranes, conglomeraban a --los trabajadores con objeto de ayuda mutua y finalidades religiosas no profesionales. La vinculación no nacía como consecuencia --del trabajo, sino por fines de ayuda mutua.

b). LAS COLLEGIS ROMANAS.- La importancia jurídica de las --instituciones Romanas, en la antigüedad es evidente. Su genio jurídico ha perdurado hasta nuestros tiempos y también se manifiesta

ta en el campo de las asociaciones, las cuales constituyeron un sistema casi organico.

Los Colegios Romanos fueron formados por Servio Tulio, tales colegios formaban una de las partes esenciales de la amplia institución promulgada por él, en vigencia hasta el año -- 241 a de c. (9) Desde luego, el origen de los colegios gremiales esta en las asociaciones Griegas llamadas Etairas y Eranos, y en las romanas de denominación Soladitas y Collegias. (10)

Las Doce Tablas reconocieron ya la existencia de los -- colegios gremiales, facultados para gobernarse y regirse como -- quisieran. Estos colegios, que revelaban un cierto espíritu asociativo, fueron numerosos e importantes hasta que el año de 64 -- a de c., en tiempos de Catalina, un senado consulto, prohibio -- los colegios perjudiciales para el Estado, exceptuando las consideraciones de utilidad pública, prohibición que no duro mucho -- tiempo. (11)

A la muerte de Cicerón (año 43 a de c.) el número de -- colegios es considerable y desempeña un importante papel, ya que parece que todas las clases trabajadoras parecen poseídas por el deseo de multiplicar las asociaciones profesionales, movimiento esencial que alcanza, bajo el imperio, "una extensión que ha sido, quizás despues superada, si se tienen en cuenta las diferencias económicas. (12)

En un comienzo, parece que sólo estaban compuestas por artesanos libres, pero luego fueron admitiendose libertos y has-

9. M. Saint León. Historia de las Corporaciones de Oficio. Buenos Aires, 1947, pág. 32 y 33.

10. Cabanellas, Guillermo. ob. cit. pág. 24.

11. Napolitano. Economía Corporativa. Barcelona, 1941, pág. 178.

12. Cabanellas. ob. cit. pág. 24.

ta esclavos.

De los primitivos colegios, sólo tres formaban parte de la constitución de Servio Tulio; carpinteros, trabajadores en cobre y bronce y teñidores de flautas y cuerpo, seguramente por su estrecha vinculación con el sistema militar. Los otros colegios no tenían carácter político sino sólo profesional. (13)

Durante la república las "collegium" eran de dos clases religiosas y profesionales. Estos últimos comprendieron oficios de diverso género: artesanos, comerciantes, militares, etc..

Sin embargo, los "collegium" romanos, a diferencia de las corporaciones mediaveles, no llegaron nunca a ser instituciones encargadas de organizar el régimen profesional. Fueron cuando más sociedades de socorro mutuo, con manifiesto carácter religioso, que actuaba bajo amparo de una deidad tutelar con pocas intervenciones políticas, poniéndose a sueldo de los agitadores y demagogos. (14)

En la Epoca Clásica los colegios se distingían por dos características fundamentales: no tenían monopolio y no resultaban de existencia obligatoria.

Para ejercer un oficio 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 los privo de su libertad. Nada podía, en principio, -- substraerlo a ese yugo. Ese sometimiento, además, no pasaba sobre un sólo individuo, sino que era hereditario en el sentido más ri-

13. J. Ruprecht, Alfredo. ob. cit. pág. 21.

14. Renard, Georges. Sindicatos, Trade-Unións y Corporaciones. - Madrid, 1916, pág. 160. Citado por: Manual de Derecho Sindical pág. 28.

guroso; la obligación de continuar la profesión se imponía a los herederos instituidos, e incluso a los sucesos de otra índole en los bienes. Así los colegios llegaron a significar un peligro --- cierto para la libertad de los artesanos, que huyeron de las ciudades y buscaron en el cultivo de los campos mayor independencia. (15)

En un principio, los colegios eran privados de adquirir bienes, poseer inmuebles y recibir herencias o legados, fueron lo grando ciertas atribuciones mediante lenta evolución y terminó -- por concedérceles los derechos inherentes a la personalidad civil. El colegio por carecer de animus, no podía adquirir; posteriormente adquirirían por medio de los esclavos, y lo que estos poseían, (por carecer de peculio propio) era para la corporación. (16)

Los colegios romanos sólo podían existir si contaban -- con autorización; pero una vez concedido, no necesitaba renovarse aunque, en cambio, cabía recabarla en cualquier momento. Por otra parte, un colegio desaparecía por el simple acuerdo de sus miembros se precisaba que su supresión fuera sancionada por la autoridad, para la formación de estas instituciones era necesario que -- tubieran estatutos, en principio discutidos libremente por sus -- miembros y aceptados por la autoridad, salvo que se opusieran al orden público.

Se establecían los colegios romanos de acuerdo con un -- orden profesional. Los había formados por hombres de acuerdo a -- sus estatutos; libres, libertos y por esclavos, como también femeninos.

El número de sus miembros, fué ilimitado en un princi--

15. Cabanellas, Guillermo. ob. cit. pág. 26.

16. Sagara. Los Gremios, Barcelona. 1911, citado por Cabanellas, ob. cit. pág. 24.

pio; pero más adelante, por necesidades, se restringió notablemente la admisión de nuevos asociados.

La caída del Imperio, hace desaparecer estas instituciones que tuvieron un papel destacado en el desenvolvimiento de Roma a través de los siglos. Sin embargo los colegios romanos estaban muy lejos de tener un carácter profesional tan marcado como las corporaciones de artesanos en la edad media, ya que ellas no se encuentran reglamentaciones de los métodos utilizados en el trabajo, reglas sobre aprendizaje, ni categorías profesionales, lo que era debido principalmente, a las circunstancias de no existir en Roma trabajadores libres, o al menos ser número sumamente reducido.

c). LAS GUILDAS.- En la Edad Media, específicamente en la temprana edad media, cuyo principio podría ubicarse con ciertas dudas en el siglo V, en coincidencia con las invasiones Germanas en Europa Occidental, se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo Romano y las costumbres Germánicas. Debe recordarse, Alarico pacto con Teodosio, en el siglo IV y sólo a su muerte en 395 comienzan los Visigodos la conquista. La temprana Edad Media presencia el tránsito de la idea de que el destino del hombre se cumple sobre la tierra, a la tesis de que en el más allá encuentra el hombre la justificación de su vida terrenal. Esta mezcla de paganismo y religiosidad se vincula estrechamente al espíritu guerrero. Se trata de una sociedad agresiva, espíritu nómada y deseo de conquista en sus esferas superiores, creando así un hombre poco afecto al trabajo. Este es aún servil, tal vez ya no en la misma medida de la esclavitud, pero en todo caso queda a cargo de las capas más bajas de la sociedad. (17)

Institución análoga a las Collegias Romanas fueron las Guildas Germanicas y anglosajonas. La guilda, sería un derivado - de la palabra alemana *gelten*, valer, (en gótico: *gildan*) otros autores sostienen que tiene su origen en el término anglosajón *gylta* (en alto Alemán *gelt* o *kelt*, deuda, sacrificio) muy frecuentemente en las fórmulas de confesión; ese vocablo convertido en anglosajón más moderno en *gegylta*, significa sociedad religiosa. -- (18)

La guilda se remonta a una de las más antiguas costumbres germanicas: La del convite. Dicha costumbre, restringida por Tásito, consistía en tratar sobre la mesa, entre repetidas libaciones, los negocios graves e imponentes, así en la paz como en la guerra; cada uno de los invitados quedaba obligado, en el campo de batalla o en la asamblea, a defender con su espada o a proteger con su prestigio a aquel con quien había compartido los placeres de la mesa. Las guildas en realidad, fueron como familiares artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas ocasiones y circunstancias. De carácter eminentemente godo, - aparecen en el síglo VII, o tal vez despues, (19). su característica de mutualidad y de beneficencia las aparta de la manera de ser puramente industrial del colegio Romano.

Lo más cierto es que el nombre genético de guilda o gild da sirve para designar a instituciones diversas, con contenido religioso y social del que debió derivar más tarde de otro político artesanal, mercantil, etc.. Sin embargo no deja de tener un cierto sentido gremial, debido fundamentalmente a la comunidad de la actividad de sus miembros, las guildas, sin embargo, respondían - sobre todo a un principio de solidaridad.

18. Saint León M. ob. cit. pág. 56.

19. Idem. págs. 27 y 28.

Se agrupaban en tres categorías: a). religiosas a sociales; b). de artesanos; c). de mercaderes. Las primeras constituían asociaciones de defensa mutua o agrupaciones de creyentes; las — guildas de mercaderes tenían por objeto principal asegurar a sus miembros la protección de su persona y bienes. Ni las guildas sociales ni las mercantiles prestaban carácter profesional; sin embargo, las de artesanos y las de mercaderes fueron, ante todo, una fusión de intereses, de comunidad y de esfuerzos. (20)

Las mercantiles llegaron por fusión de las correspondientes a distintas ciudades, a tener una gran difusión y poder; así — la liga Harseática y la de Lourdes. Estaban regidas por delegados de cada una de las ciudades que la integraban. (21)

Las guildas sufrieron una suerte muy variada, así en la Galia, durante la época de Carlomagno, las obligadas con juramento fueron prohibidas subsistiendo únicamente algunas de socorro mutuo para las situaciones de naufragio o incendio. La Inglaterra normanda las combatió, por lo que se restringieron a artesanales, o sea a uniones artesanales y mercantiles. En Italia también fueron perseguidas por los reyes Lombardos. En el cristianismo, se ponen bajo la tutela de la iglesia, teniendo fines de culto y de honras funebres. (22)

Las guildas, tanto germánicas como sajonas y escandinavas, tenían sus estatutos. Su organización era absolutamente democrática, puesto que todos sus miembros participaban en las asambleas, en la designación de autoridades, así como en la administración de los fondos. En cuanto a la reglamentación del trabajo, la

20. Saint León, M. ob cit. pág. 30.

21. J. Ruprecht, Alfredo. ob. cit. pág. 23.

22. Rousomano, Derecho Sindical, Rio de Janeiro. 1975, pág. 19, citado por J. Ruprecht, Alfredo. ob. cit. pág. 23.



mayor parte de las prestaciones llegaban a referirse a la manera de realizar la labor y a los materiales que se debían de utilizar; de esta forma se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con las de tipo inferior, vender como nuevos artículos ya utilizados y trabajados después del toque de queda o antes del amanecer. Por primera vez, esta institución utiliza la derivación tripartita de: aprendices, (discipuli), compañero, (famuli) y maestro (magistri) que habrían de constituir la piedra angular de la organización corporativa, material de las antiguas guildas germánicas y anglosajonas.

La entrada a las guildas estaba subordinada por ciertas condiciones que eran: 1o. Ser ciudadano de la ciudad; sólo por excepción ciertos estatutos permitían al extranjero el acceso a la corporación; 2o. Tener buena conducta y costumbres regulares; algunos estatutos añadian la condición de ser hijo de una unión legítima; 3o. Pagar ciertos derechos de entrada; 4o. Realizar un aprendizaje que se fijaba de ordinario en ciertos años y se registraba en un contrato escrito. (23)

La finalidad histórica y tradicional de las guildas se conservaron siempre; pero enriquecidas con más amplias y nuevas instituciones. 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 primas de calidad diferentes o 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 sol, hecho caracterizador de la concurrencia desleal; e). más tarde, a título secundario, estimular la formación profesional de los aprendices.

En las gildas de aretsanos y comerciantes es digno particularmente de ser resaltada la estrecha fusión de intereses; los jefes estaban asistidos por un consejo que vigilaba los negocios y la buena calidad de los productos, administraba el fondo común, ejercitaba la justicia en las cuestiones que concernían al oficio; la entrada en la gilda no era obligatoria, y estaba subordinada al cumplimiento de las condiciones ya citadas anteriormente.

Entre los fines de las gildas estaba: socorrer a los enfermos, honrar la memoria de los difuntos y educar a los hijos. Había aquí un principio de organización que luego es desarrollado por las Corporaciones de Oficio del medievo.

Estas organizaciones, que revestían más carácter confesional y comercial que laboral, no pueden ser calificadas como antecedente inmediato de los gremios. Únicamente las gildas de Artesanos podían considerarse como un tipo de organización laboral.

d). ETAPA DE TRANSICION.- En el periodo que corre desde la extinción del Imperio Romano, en que desaparecen las corporaciones conocidas con el nombre de Colligia, hasta el siglo XII, cuando se concretan con nuevos caracteres las organizaciones gremiales que dieron nombre a un sistema, "el corporativo", es conocido como la etapa de transición.

La Edad Media, que se inicia con la desaparición del Imperio Romano y el triunfo de los pueblos Bárbaros, significó, como podía menos de ocurrir, la destrucción de la organización social y jurídica existente. La existencia de ciertas tradiciones profesionales, de ciertos vínculos corporativos que datan de la época galorromana, es muy probable, sin que sea posible afirmarlo como un he

cho históricamente establecido, aunque esa persistencia no constituye evidentemente, más que un factor muy accesorio de la resurrección de las corporaciones del siglo XII. (24)

Lo cierto es que en todo tiempo, las clases sometidas se han ido agrupando de manera instintiva, natural y espontánea, en ocasiones que no han revelado siempre el mismo vigor e idéntica decisión para afrontar y resolver los problemas que el roce de los dominadores tiene que producir necesariamente en los dominados. — las clases fuertes, en ese período comprendido desde la caída del Imperio Romano hasta el siglo XII, estaban representados por el Estado o bien por la reunión de los señores feudales; mientras los sometidos a servidumbre, colonato o vasallaje no podían obtener en ningún momento, un amparo eficaz de sus intereses. Pero entre los colonos y señoríos existía una clase intermedia, clase ciudadana — de artesanos que habían logrado cierta libertad. Conforme la producción de los artículos manufactureros crecía, de la misma manera que el comercio iba desenvolviéndose, de igual forma que las comunicaciones permitían aumentar la producción y disminuir el costo, esa clase productora fue adquiriendo mayor desarrollo, hasta aspirar a su autonomía política y social. A medida que los villorrios van creciendo, el número de trabajadores (artesanos) aumenta y empieza así a nacer un espíritu de clase aunque no debe olvidarse — que estos trabajadores eran más patronales que obreros.

La esclavitud, los adscritos a la gleba, la servidumbre y el vasallaje corresponden a lo que se ha llamado Edad Agrícola, y en el siglo XII se inicia la denominada era urbana o industrial, no en el sentido como se conoció en el siglo XIX, sino en el de artesanía o pequeña industria. Así de esta manera se produce una re-

surrección de la vida urbana y, al mismo tiempo, se presentó un renacimiento de espíritu corporativo: como es natural, el acuerdo entre los trabajadores se hace difícil, esto ocurre en las aldeas y villas alejadas de los grandes centros de población, en los cuales los trabajadores pocas veces formaban asociaciones; falta ese vínculo necesario que permite el cambio constante de impresiones, la unión de fuerzas y el equilibrio de éstas.

El sentimiento religioso, en cuantos países han florecido las corporaciones, tuvo preponderante influencia; pero como se ha dicho, todo se atribuía al despertar del espíritu corporativo - "La conquista, más o menos completa, de las libertades municipales que otorgaban a los burgueses de las ciudades el derecho de organizarse libremente y a hacer revisar las asociaciones de otras épocas; el soplo creador y fecundo del sentimiento cristiano, que abría el corazón del artesano a la fraternidad". (25) Bajo esa influencia vivificante, la tradición, casi olvidada, de la corporación romana, iba a renovarse y a rejuvenecerse: la guilda, hasta entonces limitada a intereses personales o meramente religiosos, iba a ampliarse y a transformarse; y de la fusión de elementos tan diversos surgía una institución nueva organizadora y reguladora -- del trabajo: La Corporación. (26)

Las corporaciones, nacen con espíritu de lucha, con su mismo impulso convativo que es síntoma constante en la transformación de las sociedades.

Con poco fundamento se atribuiría cierta continuidad entre las corporaciones romanas y aquéllas que comenzaron a florecer en Francia y en España ya entrado el siglo XII, no se puede calificar a aquéllas como desaparecidas por completo ni a éstas como to-

25. Cabanellas, Guillermo. ob. cit. pág. 33.

26. Saint León, M. ob. cit. pág. 75.

totalmente originales. Ni las corporaciones romanas ni las gildas se ingertaron en las corporaciones o instituciones que se desarrollaron en la edad media, y desde la desaparición de las corporaciones romanas hasta fines del siglo XI o principios del XII, en que hace su aparición el nuevo sistema corporativo, se produce una etapa convulsa, de invaciones y guerras, de flujos y reflujo de un mundo que no encontraba un derrotero bien definido. Sin artes, ni industrias, ni producción no podían desenvolverse corporaciones -- que agruparan a los hombres de un mismo oficio. Los esclavos transformados en siervos de la gleba, la población en pequeños grupos urbanos, la economía reducida a la rural, mal podía considerarse -- la existencia de condiciones sociales suficientes para determinar la continuidad de corporaciones gremiales a la formación de agrupaciones de hombres de un mismo oficio. La subsistencia de un vínculo asociativo inspirado en condiciones necesarias de fraternidad, -- común en todos los hombres y sin exclusividad de pueblo alguno, no puede destacarse para determinar con él, sólo el origen de una institución que es la gremial. De aquí que sea casi materialmente imposible fijar con exactitud el origen de las corporaciones medievales en Europa. Nuevas corrientes económicas y sociales inspiraron el nacimiento de estas corporaciones y pretenden inutilizar, destruyendo la tesis de hacerlas descender de los Colegios Romanos y de las Gildas Nordicas.

Toda la actividad productiva se reducía al agro, y los siervos aparecen agrupados en torno al castillo que los ampara y defiende. "En el segundo período, la vanguardia de las cruzadas abre al tráfico las rutas de oriente y con los municipios se inicia la transformación de las costumbres y posteriormente de las artes, las ciencias, la literatura y la industria".

"Analizando estas etapas vamos en principio, como se agrupan los siervos junto al castillo defensor, iniciándose una con

vivencia entre los trabajadores manuales, cuya actividad menosprecia el feudalismo. Estos hombres víctimas de tantos abusos, empiezan a coligarse para defender sus derechos de personas humanas. -- Así frotan las corporaciones (cofradías, gremios) basadas en la igualdad de oficios y en defensa de sus intereses justos; influencia asociativa que despues daría cuerpo a los municipios que, al regular las instituciones de derecho legal, reconocen como asociación oficial la de los artesanos en corporación de oficio. (27)

La unidad entre los habitantes de cada ciudad se ve favorecida por la vida municipal, que arraiga en el individuo la conciencia de sus derechos y la necesidad de defenderlos, lo que puede hacer mejor en grupo, en comunidad, que aislado, solo.

Por tanto este periodo se caracteriza por ser la semilla que hará nacer las corporaciones de oficio, con características -- propias y resabias de las instituciones romanas y germánicas.

c). LAS CORPORACIONES DE OFICIO.- Cuando a fines del siglo XI comienza en Europa un periodo de tranquilidad y disminuyen las contiendas que habían aislado su territorio. Los señores feudales ya no pueden controlar las ciudades como antes por el desarrollo que -- adquieren éstos y por la disminución de poder. Ya no es la única -- ni la preponderante la actividad rural. Los trabajadores libres y esclavos, se agrupan en el seno de las ciudades, y poco a poco, entre las personas de un mismo oficio, se despertó el espíritu gru--pal, en defensa de sus intereses. La pequeña burguesía de propietarios y comerciantes se agrupó en asociaciones, las que fueron extendiéndose a los oficios, si bien no abarcó todas las profesiones en todas ellas campeaba el espíritu religioso.

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 denunciado 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 no englobaba sino una minoría de oficios. Se distinguían, en efecto, los oficios libres, que escapaban en parte a la reglamentación corporativa, y los oficios jurados y veedías, que tenían estatutos estrechos, elaborados en cada corporación y sobre en cuya aplicación velaban los jurados. Bajo el reinado de San Luis, el régimen corporativo alcanzó gran importancia en virtud de que el preboste de París, Etienne Boileau, emprendió la revisión y la codificación de todos los reglamentos hasta entonces en vigor en las corporaciones. Redactó el libro de los oficios que nos revela en todos sus detalles, el funcionamiento del organismo corporativo. (28)

La corporación se caracterizaba por el juramento que obligaba a sus miembros, el socorro mutuo, la obediencia a los jefes, la práctica religiosa 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. Este control se efectuaba de diversas formas. El monopolio se aumentaba con la prohibición de ingresar nuevos miembros, se limitaba la actividad económica de sus integrantes, vigilándose también que se cumpliesen con todas las reglas prescritas para una buena producción, es decir, evitaban una competencia desleal entre buenos y malos productores y mantenían en secreto las técnicas de su actividad.

Para constituir las corporaciones era necesario que se -

28. Gamy, Orígenes del Capitalismo y de los Sindicatos. México. - 1957. pág. 22.

tubieron la conformidad de la mayoría de todo el gremio; despues-- dictaba 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 Bolonia sólo se requería la auto- rización formal.

Para ingresar había que dar muestra de capacidad y cono- cimientos, abonar una suma, pertenecer a la actividad de la corpo- ración. No se podía formar parte de más de una y cada una de ellas comprendía una sola actividad, con algunas excepciones, como las -- de oficios conexos, pero que eran escasísimas. Por falta grave se podía expulsar a un miembro y sólo era factible renunciar con la -- aprobación de la corporación y siempre y cuando no hubiese ninguna deuda pendiente con ella.

En cuanto a los integrantes de la corporación, en un --- principio estaba compuesta de dos grados: maestros y aprendices: -- aquéllos representaban el grado más alto de la escala jerárquica y se llegaba a él despues del aprendizaje y de haber ejecutado una -- obre maestra y abonado los derechos correspondientes. Aunque des-- pues se llegó a una terrible corruptela y muchas de esas formalida des no se cumplieron ni se respetaron.

El aprendiz era el primer paso; la persona que ingresaba en dicha calidad, debía obediencia total al maestro, el cual le da ba habitación y comida además, se le debía abonar una retribución cuyo monto era fijado por los estatutos. En estos también se deter minaba el número de aprendices que podía tener cada maestro y la -- duración del aprendizaje que, en algunas ocaciones, era extremada- mente prolongado. El maestro debía velar no sólo para que el apren diz tuviera una instrucción adecuada, sino también por su salud mo ral y física.



En los comienzos de la institución, cuando el aprendiz había completado su periodo de instrucción, podía realizar la obra maestra y ascender a la categoría de maestro después de cumplir las otras condiciones señaladas. Pero con el correr del tiempo, por muchas circunstancias entre las cuales figuran principalmente el deseo de los maestros establecidos que no se aumentara su número para evitar la competencia, se creó una nueva clase, la de los compañeros, que eran aquellos aprendices que habían tenido su ciclo y no podían adquirir la categoría de maestro y permanecían en el taller como asociados. No había límites para el número de compañeros. Su situación fue cada vez más grave, pues se les impusieron tantas trabas económicas que los compañeros no podían solventar: Se estableció la venta de las maestrias; se obtenían por casamiento con la hija del maestro, etcétera.

El maestro tenía la obligación de enseñar a sus aprendices el oficio; estos comían en su mesa, dormían en su casa y, no solamente no recibían sueldo, sino que aún pagaban sus padres una renta al maestro de la corporación. (29)

De aquí que el maestro reuniera la condición de preceptor del aprendiz; debía de enseñarle moral y buenas costumbres, — completando de esta manera la instrucción del oficio.

En tanto que al aprendiz sólo se le exigía obediencia al maestro y dedicación al oficio, además se le imponían numerosos deberes y exigencias derivadas de una condición superior ya que ejercía un patronato moral y profesional, siendo encargado tanto de su cuerpo como de su alma; de su instrucción como de su conciencia — provocando el contrato de aprendizaje, en la etapa corporativa, re

cíprocos deberes y derechos del aprendiz y del maestro. (30)

Cada gremio de artesanos se convirtió, poco a poco, en una chusma egoísta de patrones que deseaban transmitir a sus hijos o a sus yernos, la clientela, desde entonces inmutable, de sus pequeños talleres. (31)

En la cumbre de la escala gremial el maestro representa algo más que una gerarquía, ya que simboliza la unidad de artífice del preceptor, conjuntamente con la del capitán de industria. El maestro se nos presenta como un antiguo aprendiz o compañero que no solamente ha pasado de grado sino, que además tuvo medios suficientes para instalarse.

En general el maestro ocupa, dentro de la corporación total del régimen corporativo, el más elevado peldaño de la escala gremial. Para llegar a él es necesario que se haya cumulado el aprendizaje y, más tarde una etapa distinta y superior, la del compañerismo, por lo cual se acreditaba, que no solamente se conocía el oficio, sino que se ejercitaba el mismo. Sin embargo y en general, el aprendiz podía salvar ciertos obstáculos especiales, pasar así a maestro una vez dado el examen de grado, pagados los derechos y cumplida la obra maestra.

Los maestros, que se reservaron el derecho de negarle tal grado a los compañeros que no reunieran las condiciones exigidas por ellos, estaban sometidos, a su vez al poder del señor y, más adelante al rey. Los privilegios que obtuvieron los convirtieron en castas; y la corporación fue coto cerrado, en cuyo gobierno dejaron de participar los compañeros u obreros. Las diferencias de rango se acentuaron cada vez más y, por último, el privilegio de -

30. Cabanellas, Guillermo. ob. cit. pág. 56.

31. Ivid. pág. 61.

la maestría pasó a ser familiar; el número de maestros se cubría - con sus descendientes, sin que personas ajenas a las mismas tuvieran posibilidad de llegar a esa calidad. (32)

Las corporaciones o gremios se nos presentan como organismos dotados de facultades delegadas por el poder público, con ejercicio de poder de policía y reglamentaciones como entidad igualmente privada con facultades y funciones complejas, con derivaciones de orden social, político y económico, presentando particularidades en cada país o ciudad sin perjuicio del módulo que las caracteriza: agrupaciones de hombres del mismo oficio, para la defensa de sus intereses (profesionales) gremiales, en mayor amplitud que la estrictamente profesional.

Esa organización que agrupa a hombres unidos por los mismos intereses derivados del oficio que ejercen, o de la actividad a la que se consagran, es una persona jurídica distinta a la actividad de los miembros que la integran, gozando de todas las prerrogativas emergentes de su condición jurídica. En consecuencia, podía controlar, estipular, obligarse: estaba investida de todas las acciones posesorias, disponiendo de un patrimonio que administra y somete a las cargas de su condición jurídica.

En consecuencia la corporación goza de autonomía, siendo "una persona moral y jurídica, puede poseer bienes en tierras, en casas, en dinero, en rentas; puede controlar, estipular, obligarse pleitar, estar en justicia por medio de los representantes que ella designa, (sindicos, procuradores, etc.) tiene su domicilio social, que adorna con sus escudos de armas, que son a menudo armas portantes; tienen su bandera, su caja, su cello y su archivo. --- Puede decirse que en los límites de su competencia, se administra

a si misma".(33)

Las corporaciones de oficio sufren visitudes diversas, - pero sus bases más definidas han sido: a). La estructura gerararúica; b). el monopolio del gremio; c). la regulación de la capacidad productiva; d). la regulación de las técnicas de producción. Esas bases permitieron que el trabajador gozara de una situación ouizá muy superior a la que tienen hoy en día, aún cuando fuera a costa de gran parte de su libertad.

Las corporaciones de oficio aunan los tres poderes; a). Legislativo, que lo integra la asamblea, la cual dista los estatutos del gremio y determina, en forma general las condiciones de -- trabajo; b). Ejecutivo, que se ejerce atraves de las cónsules, pre consules, prebastes, maestro mayor, maestro menor, etc., que son - los encargados de llevar a la práctica las desiciones de la asam-- blea y vigilar el cumplimiento de las ordenanzas gremiales; c). Ju dicial, que es ejercido oor los maestros, que son jurado y sancio-- na las faltas que los integrantes de la corporación puedan cometer

Las características más definidas de las corporaciones - de oficio se pueden agrupar en: a). Auxilio mutuo derivado de un - espíritu de fraternidad de tal manera que se ayudaba al desvalído y se prestaba asistencia a aquél que la necesitaba; b). Esóritu - religioso, que se desarrolla al poner al gremio bajo la protección de un santo patrono, cuidando de la iluminación y ornato del altar celebrandose el día de aquél con misa solemne; c). Vigilancia del trabajo y de la calidad de la producción de las condiciones que de bían reunir los integrantes de las corporaciones sino, además todo lo referente a la escala gremial y a la conducta de cada uno de -- sus miembros, tanto en la vida pública como en la vida privada. -

También se velaba por la buena calidad de los productos y que éstos se hicieran de acuerdo a la técnica del gremio; d). Ayuda costeada, por ser en determinados países y épocas las corporaciones el cuadro principal y permanente de la organización militar; (34) - e). Carácter local ya que las corporaciones, en general, se constituyen en cada país y en cada localidad en base a sus propios privilegios y a su singular organización.

La misión más importante estaba en el hecho de que la corporación, como depositaria de la tradición técnica del artesano transmitía de una generación a otra los conocimientos esenciales del oficio, así como de las prácticas industriales y comerciales - depurados a través de los años. (35)

La corporación medieval, que tuvo inicialmente por finalidad principal reglamentar el trabajo, pasó a constituir como ocurre en Francia e Italia, un monopolio económico en la regulación del mercado local y la reserva de atributos y beneficios exclusivamente para sus integrantes, terminando por implantar, por un lado, verdaderas dinastías familiares en el orden económico, profesional y por otro una odiosa tiranía contra aprendices y oficiales.

Como creación contra sus excesos, especialmente en las trabas impuestas contra la libertad del trabajo, los oficiales se organizaron secretamente en las famosas "Compagnonages", asociaciones que llevaron el nombre de "lagias" y formaron una masonería obrera. Estas entidades fueron prohibidas bien pronto por el Estado y perseguidas por éste y por las corporaciones.

Fuera de ello hay una íntima relación entre los procedi-

34. Solauí. Derecho del Trabajo, México, D.F. Edit. SLP. págs. 221 y 222
35. Cabanellas Guillermo, ob. cit. pág. 29.

mientos esenciales de las compaignages y los que usan los sindicatos modernos, dice Renard, porque en uno y en otro se encuentran el esfuerzo constante para apoderarse del reclutamiento de la mano de obra, aunque aquellas organizaciones se apoderaban del hombre entero, en cuerpo y alma. Si alguna vinculación quiere encontrarse entre los sindicatos actuales con las organizaciones u organizaciones del pasado, es más seguro hallarla, en las compaignages, que en la "Collegium". (36)

De lo expuesto surge que las corporaciones se habían adueñado del mercado, regulaban la producción y las condiciones de trabajo y habían creado una situación de monopolio. La rigidez de sus estatutos ponían en abierta contradicción, a la corporación, con la realidad social lo cual unido a su corrupción y a las luchas internas, produjo su desaparición.

Decadencia del sistema corporativo: Causas de la decadencia. Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de - instituciones que han perdido su razón de ser; pues las leyes de la historia tienen su precio y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios y los progresos naturales. (37)

Las corporaciones dejaron de ser lo que héran y no ejercerían ya sobre el mundo del trabajo la benéfica tutela de otros tiempos. La maestría, "abierta otrora a todos, mediante la producción - de una obra maestra y al pago de un derecho mínimo, es un adelanto al monopolio de unos pocos. Se trasmite por herencia o se vende a -- precio excesivos a los que son suficientemente ricos para comprarla. La lucha va arreciando. El mundo Industrial conoce entonces la separación de clases. (38)

36. Cabanellas, Guillermo. ob. cit. pág. 53.

37. Paul Janet. Orígenes del Socialismo Contemporáneo. Buenos Aires 1945. pág. 25.

38. Trabajo y Salario, Buenos Aires, 1938, págs. 90 y 91. Citado por Cabanellas. ob. cit. pág. 64.

Las causas del declive del sistema corporativo suelen agruparse en: a) Internas; y b) Externas, unas y otras unidas hicieron que a fines del siglo XVI, la corporación no fuera más que la caricatura de lo que había sido, transformándose en verdaderas Bastillas.

a). Causas internas.- Graves abusos se introdujeron en el funcionamiento de las instituciones, iniciándose así la descomposición de un sistema que fue minando poco a poco los cimientos del edificio corporativo. Se estaba lejos del espíritu de la libertad de los oficios del siglo XIII. Las comunidades se esforzaban en restringir la competencia, disminuir el número de maestros, reservar el maestrasgo a los hijos y yernos de los maestros, con exclusión de los simples compañeros, una aristocracia de mostrador, mezquina y envidiosa estaba a punto de constituirse. (39)

Las mismas corporaciones, con su falta de solidaridad, son los peores enemigos que tiene el régimen corporativo. No era ya la defensa común de intereses profesionales, ni el ataque descarado contra el consumidor, sino una tendencia al monopolio ejercido en beneficio de determinada producción para los maestros y quienes a ellos sucedían en tal carácter.

Nuevas artes y nuevos procedimientos, así como la introducción del maquinismo, produjo el nacimiento de una industria basada en la división o descomposición del trabajo, y esa industria no podía permanecer encerrada en instituciones que libres frente al feudalismo, habíanse convertido a su vez, en torres cerradas por fosos sin puertas de acceso.

Los gremios pasan a constituir un verdadero obstáculo en el progreso social, los más fuertes trataban de imponerse, subyugando a los gremios más debolis y provocando con ello innumerables con-

flictos que, en ocasiones, se extendían en luchas entre los grandes gremios. (40)

b). Causas Externas.- La aparición de una clase de asalariados que carecía de toda posibilidad de independizarse, conjuntamente al surgimiento de las manufacturas y al desarrollo del maquinismo fueron los factores externos, coadyubantes junto a la descomposición interna para hacer más patente la decadencia del sistema corporativo.

Determinados los estatutos de las corporaciones, en estos se establecía el número de operarios que podía emplear cada maestro y limitando el número de éstos, la parte de la población que excedía no contaba como productora no como consumidora, puesto que carecía de medios para ganarse la vida, los mismos estatutos determinaban ciertos procedimientos superados por los adelantos técnicos, y las reglas tradicionales que trataban de asegurar la buena calidad del producto mantenían un precio de costo en la producción más considerable que el obtenido con la utilización de maquinas, de tal forma que se hacía imprescindible el "introducir en la industria y el comercio nuevos metodos", (41) por último, un nuevo factor, la amplitud de los mercados iba a revolucionar la organización comercial de la industria, al aumentar la distancia entre el productor y el consumidor haciendo que el artesano no pudiera vender más directamente sus artículos a una clientela proxima. (42)

40. Aragoneses. Los Movimientos Obreros y Luchas Sociales en la Baja Edad Media, Madrid, 1949, pág. 13. Citaño por Cabanellas, — ob. cit. pág. 64.

41. Halbwachs, La Clase Social en México. D.F. 1950, pág. 65.

42. Birnie. Historia Económica de Europa, México, D.F. 1940, págs 10 y 11, citado por Cabanellas, ob. cit. pág. 123.



El nacimiento de un cuarto estado, junto a los tres ya -- tradicionales, de clero, nobleza y Estado llano, suscitó nuevos problemas sociales y jurídicos, desconocidos hasta entonces: al mismo tiempo la Revolución Industrial, primero y la Revolución Económica después, impulsados al unísono por factores nuevos, cual conquista y explotación de nuevos continentes como América y Africa, la expan sión hacia Oceanía, y sobre Asia. Provocaron un cambio: la fábrica en lugar del taller artesano. Sin libertad de comercio y con libertad de trabajo, las corporaciones no podían subsistir.

Así entonces notamos que, el descubrimiento del nuevo mundo, tuvo principalmente la virtud de transformar el mercado local - en internacional y el maquinismo hizo lo propio con el taller en fábricas. Se llega así, a la división del trabajo y a la división Industrial, para lo cual ha sido necesario la conjunción de dos elementos de singular importancia: de una parte, la aparición de las llamadas Maquinas Herramientas o sea aquellas capaces de producir, a su vez, otras maquinas; de otra, al desplazar al trabajador de -- sus herramientas para su oficio..

Los gremios, colegios y corporaciones que se distribuían la producción, perdieron, en buena parte, sus elementos de lucha y de hegemonía. Esa organización social, política, económica, castrense, laboral, religiosa y sobre todo, productiva no tenía razón de - existir.

La maquina destruyó de improviso, el régimen de trabajo - imperante, y las restantes consecuencias de la organización cooperativa carecía de fundamento al desaparecer el sistema laboral hasta entonces en vigor.

El Edicto de Turgot primero, y la Ley de Chepelier después, prohibieron la constitución de toda suerte de asociaciones y coaliciones.

Así el ministro de Luis XVI afirmaba en su edicto, (Anne Robert Jacques Turgot, nació en París, el 10 de mayo de 1727) afirmaba el derecho del hombre al trabajo como la primera y más sagrada de las propiedades y condenaba, con toda severidad, a las corporaciones. "Esas instituciones arbitrarias que no permiten al indigeto vivir de su tranajo provoca mayores necesidades y menos recursos que extingue la emulación y la industria; que retarda el progreso de las artes por las dificultades que encuentran los inventores que a causa de los gastos enormes que los obreros deben hacer para adquirir el derecho a trabajar, de los multiples embargos y las experiencias de toda clase, sobrecarga a la industria con un impuesto cuantioso".(43) Veinticuatro artículos contenía ese Edicto en el primero de ellos se señalaba la libertad para ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plasca y hasta ejercer varios.(44) Así acaecio su supresión por medio de una Ley financiera que, en lugar de los tributos corporativamente arrojados por los gremios, establecía las tasas por parte dipor partes directamente perceptibles de cada industria.

La Ley de 17 de marzo de 1791, por la cual se suprimían las corporaciones y el monopolio para trabajar, fue votada por la Asamblea Nacional Francesa, sin que los gremios tuvieran un solo defensor de ella.

El artículo segundo de dicha ley determinaba que, a partir del primero de abril de 1791, "Los oficios, derechos de recepción a las maestrías y juardos y todos los privilegios de las profesiones quedan suprimidos". Además se establecía en dicho artículo que: a partir del primero de abril proximo será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conve-

43. Cabanellas. ob. cit. pág.70

44. Saint León, M. ob. cit. págs 410 y ss.

niente, después de recibir una patente y pagar el precio". Como señala Saint León, Tal fué el fin de las corporaciones de oficio. Algunas líneas de una ley de finanzas, bastaron para abolir una institución que, desde hacía siete siglos, había sido el fundamento de la organización del trabajo.

La Ley de Chapelier.- Un proyecto de una ley que encabeza la firma del diputado por Rennes, Yves Le Chapelier, fué presentada a la Asamblea Nacional, que expresaba entre otras cosas: "Corresponde a las convenciones libres de individuo a individuo la misión de fijar la jornada y sólo al obrero compete mantener la convención establecida por aquél que lo ha contratado", señala además que "este párrafo condensa la doctrina social del Estado Individualista y encierra en sí mismo los germenés del problema que día a día, había de agravarse más en todos los pueblos, ya que significa entregar al obrero en manos de las organizaciones patronales sin tutela alguna".  
(45)

La Ley de Chapelier, del 14-17 de junio de 1791, expresaba en su preámbulo; "Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero nose les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidas intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y en general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interes intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación.

La Ley Chapelier prohibía tanto la asociación como la coacción y el rigor de los términos en que estaba concebida, revela la preocupación de una época en que el concepto de libertad se debía cimentar en el más crudo individualismo, ya como doctrina filo-

sófica que exige al individuo como principio y fin de todas las relaciones jurídicas, políticas y morales.

En 1791, concluye la era de la corporación; el reino del Individualismo comienza.

De la agremiación obligatoria pasamos, en Francia, casi de improviso, a la declaración de que tal asociación es delito. La revolución Francesa, al abolir los privilegios, trataba de llevar a la práctica un estado absoluto de libertad. Esta idea, del individualismo exagerado, se extendió rápidamente por toda Europa, y en tal forma las corporaciones de oficio desaparecieron casi en todas partes, por los impulsos difundidos desde las Galias.

El siglo XIX, es luchas sociales, y así pasará a la historia. Sin duda los pueblos de Europa contemplaron la partición, en los años finales del anterior, de la nación Polaca, la guerra de Prusia contra Austria y la de los reinos y principados alemanes contra Francia, y los de América presenciaron el Imperialismo de los Estados Unidos del norte contra Colombia, España y México, pero lo eterno de la historia serán las luchas del trabajo por su libertad, su dignidad y un atemperamento de la explotación del hombre por el capital.

Para efectos del presente estudio dividimos al siglo XIX en tres momentos: La era heroica del movimiento obrero; La era de la tolerancia y El reconocimiento de las Instituciones por la Legislación ordinaria. No se puede precisar cuando comienza y termina cada una de ellas ya que esos datos son variables de país a país; son más bien tendencias generales que eso sí, se presentan de manera más o menos uniforme. (46)

**La Era Heroica.**- La concepción individualista de la vida social, la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, porque serían derribadas, la Ley de Chapelier que hacía imposible las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, los Códigos Penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el derecho civil que enfrenta a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la causa de los trabajadores contó con muchas voces, representadas, ante todo, por el socialismo utópico y por numerosos médicos que revelaron la degeneración física de los niños, despiadadamente explotados en las fábricas de la burguesía. La lucha se inició al principiar el siglo y en ello destacan tres acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta por la historia humana, a saber: la Ley Inglesa de Francis Place, del año de 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; La publicación del Manifiesto Comunista y La Revolución Francesa de 1848. (47)

**La Era de la Tolerancia.**- Está se caracteriza por la supresión del delito de coalición.

El cambio que se produjo fue debido a la realidad social del momento. Los principios fundamentales del liberalismo: libertad de 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.

Esta última situación fue tan grave que en todos los países se alzaron voces y hubo movimientos para cambiar ese estado de cosas. Por otra parte, pese a las prohibiciones, habíanse constituí

do asociaciones de trabajadores y de patrones, estableciendo al comienzo como antiguas cofradías o como sociedades de socorro mutuo o cooperativas transformándose luego en verdaderos organismos militantes y cámaras sindicales que por su organización y medios de acción se asemejaban a los modernos sindicatos. (48)

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

Por último, la tercera etapa se conoce con el nombre del Reconocimiento; Si bien en este período comienzan las relaciones entre los sindicatos patronales y obreros que negocian las condiciones de trabajo.

No solamente se toleran las asociaciones profesionales -- sino que son expresamente reconocidas y amparadas contra cualquier violación que se les quiera efectuar y se le llega a dar contenido constitucional a ese hecho, siendo América, por la Constitución mexicana de Queretaro de 1917, el primer continente que lo proclamó.

Este tercer momento de la historia del derecho colectivo de trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América, y constituyó el casamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto Comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social. Al individualismo radical del siglo XVIII, sucedió la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea su sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa.

Ciertamente el aseguramiento de una existencia decorosa a

los trabajadores podría provenir del Estado, pero la era de la tolerancia se allaba atado todavía por el pensamiento del liberalismo político y económico, circunstancia que obligó al movimiento obrero a exigir, en primer término el reconocimiento legal de la asociación sindical, a efecto de que pudiera luchar con los empresarios en igualdad de fuerza, e imponer los contratos colectivos, normas humanitarias para la prestación de los trabajos. (49)

El movimiento obrero planteó una tesis nueva, que es una justificación magnífica del Derecho Colectivo del Trabajo; "La igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre dos elementos de la producción, el trabajo; que es la unidad de todos los trabajadores y el capital. En la imposición de este principio nuevo radica la grandeza de la lucha obrera: La igualdad de fuerzas y de derechos entre el trabajo y el capital, en espera de la sociedad del mañana, en lo que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres (50)

f). SINDICALISMO EN EL DERECHO MEXICANO.- La reglamentación de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo principio en México en la Revolución Constitucionalista y juntamente con el Derecho del Trabajo, se elevó a estatuto constitucional en nuestro artículo 123.

El México anterior a la Constitución de 1857, no conocio el problema obrero; las crónicas no hablan del movimiento obrero, ni de la huelga; y es porque no teníamos Industria, salvo la minería y la incipiente de Hilados y Tejidos.

49. De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 205.

50. Ividem. pág. 206.

El derecho mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857, -- los admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución. Nuestro Liberalismo era más abierto que el primitivo de Europa, ya que recogió el mundo de ideas que principiaba a transformar los sistemas Europeos: "El hombre es libre en su trabajo y en la posibilidad de asociarse, sólo que, esta libertad tiene como límite la idéntica libertad de los otros hombres; no puede impedirse al hombre que se asocie con sus compañeros de trabajo". (51)

Los años posteriores a la Constitución de 1857, deben considerarse como como la era del capitalismo liberal. Las ideas de esta escuela quedaron consignados en nuestra Carta Magna y el Gobierno del presidente Juárez las aplicó sistemáticamente, particularmente en las Leyes de Reforma. Por otra parte el caos que privó en el país, desde la separación de España principiaba a corregirse; México se preparaba para devenir una nacionalidad, se modificó el proceso económico, los sistemas capitalistas de producción, que ya existían en las minas, comenzaron a generalizarse; los gremios habían desaparecido, así comenzó a crecer el proletariado. La desigualdad social iba también en aumento y dió origen a las primeras luchas sociales. México no supo seguir el proceso de los grandes pueblos de Europa y América; su capitalismo fue creciendo, pero en cambio, nunca procuró el gobierno mejorar la condición de los trabajadores; el derecho del trabajo solvo medida aislada, no obtuvo carta de residencia entre nosotros. (52)

Al examinar la historia del movimiento obrero de nuestra patria, hemos encontrado que los organismos de asalariados no han -

51. De la Cueva, Mario. ob. cit. pág. 254.

52. Idem. pág. 255.



podido sustraerse a las contiendas armadas y políticas sucedidas en el transcurso del presente siglo.

Puede afirmarse que el movimiento sindical mexicano en -- cuenta el campo propicio para su desarrollo hasta principios del -- presente siglo. Anteriormente, palidas manifestaciones de solidaridad se observan, fundadas en mutualismo y cooperativismo, tenden-- cias que hubieran de ser abandonadas por los obreros por no encon-- trar en ellas la absoluta garantía de intereses.

El Lic. Vicente Lombardo Toledano, nos dice: "tanto en el Virreynato como en la vida del México Independiente hasta 1910, se-- gún queda expresado, el derecho de asociación, la libertad sindical no existe: por imposibilidad historica primero como la hemos califi-- cado, por desconocimiento de ella después, y, en los ultimos años -- del régimen de Díaz, por prohibición legal, sino expresa, sí clara-- mente implícita en la legislación basada en la teoría de la no in-- tervención del Estado en las relaciones humanas, y en el principio individualista como objeto de las instituciones sociales". A este -- respecto apuntamos el art. 925 del Código Penal del primero de ---- abril de 1872, que nos dice: "Se impondran de ocho días a tres me-- ses de arresto y multa de \$25.00 á \$500.00 pesos, o una sola de es-- tas dos penas, a los que forman un tumulto, motín o empleen de cual-- quier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impe-- dir el libre ejercicio de la industria o trabajo!"(53)

La situación del obrero mexicano, es obvio hacerlo notar, era desesperante. Con un gobierno proteccionista del capital extra-- ño y negador de los mínimos derechos de los de abajo, soportaba una vida un cuanto precaria y dolorosa, ya que el capital se encontraba

en manos extranjeras sin escrupulo alguno. (transnacionales)

Una de las primeras expresiones de la unidad obrera aparecida en los primeros años del siglo que vivimos, fue la Organización del Partido Liberal Mexicano, cuya formación se debió a los hermanos Fleres Magón. Este partido pugnaba por: Establecer la jornada de trabajo de ocho horas y elevar el "Standar" de vida de las clases trabajadoras; reglamentación de los servicios domésticos y el trabajo a domicilio; garantizar el tiempo máximo de trabajo e el salario mínimo; evitar el trabajo a menores de catorce años; obligar a los patronos a crear condiciones de trabajo mejores y crear condiciones de trabajo mejores y crear condiciones higiénicas de vida; las indemnizaciones por accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas de los campesinos con sus amos; prohibir las multas a los trabajadores, así como los descuentos a sus salarios; utilizar una mayoría de maxicanos como empleados; hacer obligatorio el descanso dominical, y otras prerrogativas de menor importancia.

Al partido liberal mexicano, se le debe el haber orientado y fortalecido a las masas trabajadoras del país, ya que através de su labor de propaganda, hizo despertar en el pueblo el ansia libertadora de sus reivindicaciones sociales. (54)

En el año de 1906, surge el Gran Circulo de Obreros Libres, constituido por los obreros de las fábricas de tejidos de Puebla, Rio Blanco, Nogales y Santa Rosa, Veracruz, que habían de ser actores y víctimas de una de las más crueles represiones siguientes por parte del Gobierno de Porfirio Díaz.

Fué a raíz de la huelga declarada el seis de enero de 1907, los obreros textiles, cuando las bayonetas del Dictador Díaz, cubrieron de sangre su ya repudiado régimen. "El lunes siete de ene

54. Jimenes San Pedro, Manuel. Los Sindicatos Obreros Mexicanos y La Política. Edit. U.N.A.M. Méx. 1947. pág. 68.

ro de 1906, amaneció brumoso y pesimista. Las fábricas lanzaron su ronco silvido llamando a los trabajadores a su faena, los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desoveder el laudo del presidente, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrechas de hacer que el trabajo se reanudara, desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo el paro. De todas las calles que conducen a las factorías, se vio abanzar la masa compacta de obreros, que los amos satisfechos veían regresar vencidos. Pronto se desengañaron; aquella multitud no llegaba, como otros días, sumisa o dormida; cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su roetro odio y dolor. Los días de huelga, con su cortejo de ambre, de zezobra, les había acuñado un gesto de amargura, y sabiendo que había llegado el momento de la lucha, afirmaban su paso formidable. Vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pasar de la conminación presidencial, vinieron también para saber quienes, entre ellos flaqueaban rompiendo las filas protectivas para castigarlos....

La matanza de obreros de Rio Blanco, vino a ser el movimiento emancipado del obrerismo mexicano, una de las más respetables banderas, tras la cual seguira su ascendente ruta el desheredado y el oprimido.

Posteriormente a los sucesos referidos, alentados los grupos obreros por el programa progresista que impuso a los jefes de la "evolución de 1910, en el que se procurarían la libertad de asociación se presentaron para la formación de nuevos organismos tales como la "Unión de Obreros de Artes Graficas", y el "Comite Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores", en 1911.

En 1912, con el fin de adoctrinar a la clase obrera, se -

establece en la capital de la república la Casa del Obrero Mundial, de esta asociación salen propagandistas a todo el país, surgen de estamenera de pronto nuevas agrupaciones, a saber; La Unión Minera Mexicana en el norte; La Confederación de Trabajo en Torreón; El Gremio de Alijadores en Tampico; La Confederación de Sindicatos -- Obreros de la República Mexicana, en Veracruz, etc.. .

La Casa del Obrero Mundial, tuvo que soportar persecuciones del Gobierno de Madero, siendo clausurado por Victoriano Huerta la noche del 27 de mayo de 1914.(55) Al caer el gobierno del Usurpador Huerta, la Casa del Obrero Mundial, recobra su vida activa, cambiando su tactica de lucha, al declararse apolítica.(56)

El 20 de febrero de 1915, la Casa del Obrero Mundial declara: "Siempre condenamos la participación de los obreros en los movimientos armados, por la dolorosa experiencia de muchos años de fracaso de los caudillos que, buscando la credulidad ingenuosa del pueblo lograron rodearse de adeptos dispuestos a sacrificar su vida por la consecución de una finalidad aparentemente provechosa; siempre combatimos los perjuicios que viven en el fondo de toda actividad revolucionaria; que no se concreta a transformar una sociedad dominada por los que todo consumen y nada producen; poniendo en manos de la clase trabajadora cuanto por ley le corresponde; pero ante la situación tremenda de aniquilamiento de vidas, por efecto de las armas y el hambre que pesa directamente sobre la gleba explotada de los campos, las fábricas y los talleres, es necesario enfrentarnos con la revolución del convensido y de una vez por todas contra el unico enemigo común: La burguesía, que tiene aliados inmediatos al militarismo profesional y al clero".(57)

55. Lombardo Toledano, Vicente. ob. cit. pág. 91.

56. De la Cueva, Mario. ob. cit. pág. 255.

57. Jiménez San Pedro, Manuel. ob. cit. pág.70.

ta empleará exclusivamente la acción directa, quedando exclusivamente, excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política entendiéndose por este hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder Gubernativo".

"En el seno de la Confederación se admitirá a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que estos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la confederación, sin distinción de credo, nacionalidad o sexo".

La tirantez que existió en esta época entre el gobierno de Carranza y el movimiento obrero de México, llega a su climax con la derrota del proletariado con motivo de la huelga declarada por la Casa del Obrero Mundial, la Federación de Sindicatos y la Confederación de Trabajo de la Región Mexicana, Carranza, el presidente constitucionalista, pone en vigor nuevamente la Ley del 25 de enero de 1862, que castigaba con pena de muerte a los trabajadores que alteran el orden público. El divorcio entre la clase trabajadora y el régimen gubernamental es absoluto. (58)

Es hasta la promulgación de la Constitución vigente, en 1917, y particularmente con el artículo 123, cuando el movimiento obrero mexicano se ve alentado por nuevas energías de despojados horizontes. El ideario de nuestra Ley fundamental. vine a constituir el Código Social que es orgullo para nuestra clase de desheredados. No fué en vano el derrame de sangre mexicana en los campos de lucha armada y fratricida. El clamor de todo un pueblo ansioso de libertad se consagraba en la Ley General del País. Su artículo 123, no es sino el conjunto de anhelos que conmovieron a las grandes masas de desposeídos y que en él se encuentran legitimados, tales como: La jornada de ocho horas; la prohibición de las labores peligrosas a menores y mujeres; fijación de un salario mínimo; el derecho de aso

A pesar de esta declaración, la Casa del Obrero Mundial, Firma un pacto con el gobierno del General Venustiano Carranza. Pacto que viene a beneficiar al movimiento constitucionalista, ya que la intervención de los obreros en su defensa reporta incalculables beneficios. Se pacta: "El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por el decreto del 4 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar por medio de las leyes apropiadas, la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas aquellas Leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución".

Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del Obrero Mundial, hacia la Revolución Constitucionalista, ya que ésta hará efectivo para la clase trabajadora el mejoramiento que persiguen por medio de agrupaciones. Los obreros que tomen las armas en el ejército Constitucionalista y los obreros que presten servicios de atención o curación de heridos, u otros semejantes llevarán una sola denominación, la cual será de "Rojos".

Como resultado de esa intervención en el campo de batalla se reconoció a obreros mexicanos algunas mejoras y derechos.

El 5 de marzo de 1916, como respuesta a la falta de cumplimiento del Gobierno Constitucionalista, por el propio General Venustiano Carranza, se realiza en el puerto de Veracruz, la primera Reunión de Obreros Mexicanos con el fin de constituir una Confederación Nacional de Trabajadores, adoptando el nombre de "Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, acepta como principio fundamental de la organización obrera el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento probatorio, la socialización de los medios de producción".

"Como procedimiento de la lucha contra la clase capitalista

ciación; el derecho de huelga; etc.

Considerando como argumento nuestra legislación en materia del trabajo, hemos afirmado que México se constituyó por obra de su Carta Magna, en casi todos los órdenes de su vida social, en vivo paradigma y ejemplo para todos los pueblos de la tierra. Las de los que no tienen nada son elevadas al rango de Ley Constitucional como necesario y lógico resultado de todas sus luchas de libertad y emancipación.

Se realiza en Saltillo el primer congreso de trabajadores con tendencias a unificar a la clase obrera en una Confederación Nacional. Esta asamblea se efectúa el primero de mayo de 1918, ya con anterioridad en Tampico habíanse celebrado una Convención Obrera en la que, se manifestaron claramente tres tendencias: Una francamente Sindicalista Revolucionaria, otra Socialista, y una tercera Moderada. Esta última había de ser adoptada en último término por los dirigentes de la Confederación Nacional. De esta confederación surgió la "Confederación Regional Obrera Mexicana", (CROM) una de las más fuertes organizaciones obreras que han existido en el país. Los Generales Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, provocan a esta organización todo el poder que el apoyo Estatal significa. Permiten el enriquecimiento ilícito de los principales dirigentes de la Confederación Regional; les ofrecen privilegios y posiciones dentro -- del mismo gobierno.(59)

Dada la protección de que gozaba la Confederación Regional Obrera Mexicana, por parte del Estado, su situación es de privilegios en el movimiento Obrero Mexicano. Toda aquella organización que no se encontraba afiliada a ella era perseguida y nulificada su acción. Llega a agrupar en su seno a más de un millón de trabajadores por los años de 1925-26.

La preponderancia de la CROM, comienza a decrecer a partir del año de 1931, al celebrar su novena convención. Grandes núcleos, sindicatos, federaciones y sectores de trabajadores se habían separado por la inmoralidad de sus dirigentes.

A partir del año de 1936, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), constituida en febrero de ese año, pasa a ser la organización más importante del obrerismo mexicano. A través de ellas se logra la unidad del proletariado mexicano, ingresando a sus filas los grupos separados de la CROM, de la CGT, de la Confederación General Obrera y Campesina de México, de la Cámara Nacional del trabajo, etc.. La doctrina de la CTM, se traduce en las siguientes declaraciones expuestas en su primer congreso: "La CTM, es un frente sindical nacional dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Su congreso constituyente quizá garantizar la unificación de los diversos sectores y núcleos de la clase trabajadora, excluyendo los sectorismos y alejándose de los inconvenientes de la táctica cerrada y de la disciplina ciega, contrarios a la democracia sindical. Estableció como norma suprema de su conducta la lucha contra la estructura semifeudal del país y contra la intervención de las fuerzas imperialistas en la economía y en la independencia política de la nación mexicana. (60)

La Ley Federal del Trabajo se promulgó el 28 de agosto de 1931, indudablemente es un período donde predomina la crisis económica a raíz de la situación mundial y existe gran desorganización dentro del movimiento obrero y sindical por la situación política en que se venían inmersos. La Ley Federal del Trabajo, señalaba los lineamientos en que debía actuar el movimiento obrero en lo sucesi-

60. Leal, Juan Felipe y Woldelngberg. La clase obrera en la Historia de México, Edit. Siglo XXI. Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. 1983, 3o. Edic. número 15, pág. 235.



vo, permitiendo que el proceso pudiera ser encausado dentro de los marcos de legalidad, el mismo espíritu que animó a la Constitución de 1917, en materia laboral. (61)

El movimiento obrero no tendrá ya la fuerza ni el alcance que tuvo en su momento de mayor vida, pues por obra y gracia de la Ley, se convirtió en cuestión legal, en un asunto jurídico. El sindicato, para poder tratar, habrá de ser reconocido y sus estatutos y decisiones serán revisados por los tribunales del trabajo. Los comités ejecutivos se registrarán y la Ley, solamente a la Ley, deberán sus procedimientos. Las huelgas tendrán por objeto el equilibrio entre los factores de la producción. Antes dejaban los obreros el trabajo al sentir el golpe de la injusticia, también los patronos podían clausurar sus establecimientos, con un motivo cualquiera conveniente a sus intereses.

61. Reyna, José Luis; Zapata Francisco; Fleury, Marcelo Francisco; Marcelo Miguel; Tagle Gomes, Silvia: Tres estudios Sobre el - Movimiento Obrero en México. Editorial. Jornadas de México.-- 1981, pág. 37.

## C A P I T U L O   I I

### FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

El derecho Colectivo del Trabajo: Es la facultad que tienen los trabajadores y los patronos para organizarse e intervenir, como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. (1) La naturaleza jurídica del estatuto es doble, en primer lugar tenemos que: es un derecho frente al Estado, y en segundo lugar que: es un derecho frente al empresario y por estas características, el Derecho Colectivo del Trabajo es Derecho Público.

La Constitución Mexicana garantiza a los hombres la libertad de coalición, asociación profesional y huelga, frente al Estado. Así tenemos que esta garantía es idéntica a la que otorgan los artículos comprendidos en el título primero de nuestra Constitución, — son Derechos Públicos Subjetivos.

Decimos que la Constitución mexicana asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar ningún acto tendiente a restringirla, de igual forma, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que el Estado pueda estorbar esa — unión o intervenir en su régimen interior. Así las asociaciones de los trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado está obligado a respetarlos. Finalmente, el poder público está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. De esta manera, el Derecho Colectivo del Trabajo concede tanto a trabajadores como a los patronos, una serie o esfe-

1. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. México 1983. pág. 269.

ra de libertades, intocables para el Estado, libertad complementaria y diversa de las garantías individuales, pero es libertad frente al Estado, Esto es, porque las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas, es en sí un derecho público subjetivo y se equipara para su valor jurídico a las Garantías Individuales.

El Derecho Colectivo del Trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas: No quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados porque serían víctimas fáciles; se organizan, pero sus organizaciones reclaman un derecho, que es el Derecho Colectivo del Trabajo. - (2)

El Derecho Colectivo del Trabajo, es un derecho frente al empresario; La asociación profesional obrera a partido de la igualdad de fuerzas dentro de la empresa; es instrumento de democratización del gobierno y de la empresa, es además, creado por el empresario y los trabajadores, es un cambio colosal con el siglo XIX, en el cual la voluntad del empresario era la Ley para el contrato individual del trabajo. Como una guerra privada se considera a la huelga, ya que es consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y dicha consideración es correcta, ya que la huelga como la guerra, puede terminar con la derrota del justo.

Si el derecho colectivo del trabajo, se compone de dere--

chos públicos subjetivos, podemos decir que, el derecho colectivo - del trabajo es derecho Constitucional, pero puede llegarse a la misma afirmación por otro camino, a saber, el derecho individualista - del siglo XIX no conoció otras realidades que el Estado y el Individuo; no tenía existencia jurídica ningún otro cuerpo social. El siglo XX, vino a modificar la tesis y al lado del Estado u el individuo, se colocaron los múltiples grupos sociales. Antes del año de 1917, las Constituciones del mundo eran fieles a la idea individualista, pero el constituyente de Queretaro, rompió la tesis y aceptó una nueva organización social y así dió a México un nuevo derecho - Constitucional.

Herman Heller, dice en su Teoría del Estado, "Una Constitución Política solo puede concebirse como un ser al que dan forma -- las normas", y para aclarar su pensamiento agrega; "La Constitución de un Estado coincide con su organización y que por organización entiende la acción concreta de dar forma a la corporación de los individuos y grupos que participan en el todo". Pues bien, la Constitución es la norma que organiza al todo social, al que dan forma, formula los principios básicos de las relaciones sociales y ordena a los hombres y los grupos con vista a la armonía social. El Derecho Colectivo del Trabajo forma parte de la Constitución, porque es el ordenamiento de las clases sociales para conseguir la armonía entre los factores de la producción. (3)

Con la Constitución de México de 1917 y la Alemana de Weimar en 1919, el Derecho Constitucional dió un viraje y las leyes -- fundamentales dejaron de ser documentos de carácter jurídico formal para hacerse más a la realidad social.

La inclusión de las bases del Derecho Social en las cartas jurídicas fundamentales determinó el ocaso de la etapa del libera--

lismo económico. Aún dentro del marco individualista, las nuevas -- teorías llevadas a las legislaciones y de ahí a la práctica, que-- brantaron el antiguo precepto de "Laissez faire, Laissez passer", que vedaba al Estado de toda intervención en el precepto económico, para otorgarle una misión de alta responsabilidad en la vida colectiva, al mismo tiempo que prepararon una nueva estructura para la -- sociedad tocando puntos antes inviolados y penetrando en el recin-- to de la que durante siglos se habían considerando invulnerables. (4

Respecto al fundamento Constitucional del Derecho Colectivo del trabajo, encontramos que, la Constitución Mexicana contiene dos preceptos relativos a la asociación, a saber: En el artículo -- 9o., colocada en el título de las Garantías Individuales, se asegura el derecho de libre asociación. Y al amparo del precepto similar de nuestra Constitución de 1857 vivieron los sindicatos mexicanos -- durante el Porfirismo. La segunda disposición es el artículo 123, -- en su fracción XVI, de nuestra Carta Magna de 1917.

a). ARTICULO 9o. CONSTITUCIONAL.- El artículo 9o. Constitucional, asegura para todos los hombres, como una garantía individual, las libertades de reunión y de asociación.

Dicho artículo a la letra dice: "No se podrá coartar el -- derecho de asociarse o reunirse pasíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacer-- lo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren in--

jurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que desee.

Esté artículo consagra como ya indicamos la libertad de asociación y la de reunión. Por libertad de asociación se entiende el derecho de toda persona a asociarse libremente por otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes; por su parte la libertad de reunión alude al derecho o facultad del individuo para reunirse o congregarse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pasífica. (50)

Las libertades de asociación y de reunión, al igual que la libertad en general, en tanto derecho subjetivo público, no surgió a excepción del caso de Inglaterra, sino con posterioridad a las declaraciones de derechos incluidos en las constituciones de varias Colonias Norteamericanas y la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano, de 1789, si bien esta última no la contempló expresamente. Conforme a la tradición del Common Law, las libertades de asociación y de reunión se consagran expresamente en la enmienda I, a la Constitución de los Estados Unidos, en el año de 1791. A partir de ahí, pero con diversas restricciones, estas libertades se consagran a través de la mayoría de los Estados Democráticos. Fue así como la declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptado por las Naciones Unidas en 1948, la proclamó en los siguientes términos: "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas". (atr. 20): así mismo figura no solo el pacto Internacional de derechos civiles y políticos(22), sino también en el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8) ambos aprobados por la Asamblea Gene-

5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada Rectoría Instituto de Investigaciones Jurídicas, Méx. 1985, pág. 27.

ral de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, vigente desde 1976, y ratificadas por México el 24 de marzo de 1981. (6)

Durante los siglos que precedieron a su adopción en los distintos regímenes jurídicos, el ejercicio de la libertad de asociación y de reunión se revelaba como un mero fenómeno fáctico, cuya existencia y desarrollo dependían de la tolerancia del poder público, ya que éste no estaba obligado a respetarlo y a abstenerse de invadirlo o venderlo. Durante la vida del México Independiente, la libertad de reunión no se garantizó sino hasta el acta constitutiva y de reformas de 1947, pero sólo como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir los negocios públicos (atr. 2). La Constitución de 1857 también las estableció expresamente y en forma más amplia (art. 9o) cuyos términos corresponden al primer párrafo del actual artículo noveno de la Constitución de 1917. (7)

El derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De está que el derecho de asociación se tradusca en la Constitución y se formen asociaciones de todo tipo que con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia habrá de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Así surgen agrupaciones y partidos políticos, sociedades civiles y mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, etcétera.

Por lo que se refiere a la libertad sindical, en tanto derecho fundamental de todo ser humano individualmente considerado, ésta se encuentra igualmente protegida por el artículo 9o. Constitucional. En cambio, la misma libertad sindical considerada como un derecho social, es decir, como un derecho del individuo en tanto --

6. Constitución Política, Comentada. Ob. cit. pág.28

7. Idem.

parte integrante de un grupo o clase social se encuentra plasmada en el apartado "A" del artículo 123, fracción XVI, de la Constitución. Las disposiciones constitucionales en esta materia se encuentran reglamentadas en Leyes secundarias tales como; La Ley Federal del Trabajo, La Ley General de Sociedades Mercantiles, La Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales, etcétera.

La libertad de asociación, al ejercitarse engendra las siguientes consecuencias: a). Creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y b). persecución de fines y objetivos personales. (8)

La libertad de reunión, al actualizarse no crea una entidad propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada uno de sus componentes: además una reunión, contrariamente a lo que sucede con la asociación, es de lapso transitorio esto es, su substancia y su existencia, se condicionan a la relación del fin concreto y determinado que la motivo, por lo que, llegado éste, tal acto deja de existir o de tener lugar.

Para que la facultad de asociación y de reunión sea tal, es condición, en primer lugar, que se lleve acabo su ejercicio pasivamente, es decir, que debe estar exento de violencia. Que los objetivos que se persiguen, no tengan un carácter delictuoso o de violencia. Pasíficamente, - se refiere a la manera de ejercitar dicha libertad, o también al aspecto externo de realización de sus objetivos, los cuales además de ser lícitos, si se verificasen con violencia no se tutelaría por la ley fundamental.

Su objetivo debe ser lícito, o constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra las norm-



normas de orden público. Por consiguiente, cualquier asociación o reunión que no tenga un objeto lícito, no solo no está tutelada por el artículo 90. constitucional sino que puede constituir la figura delictiva prevista en el artículo 164 del Código Penal, si sus finalidades consisten en cometer hechos delictivos. (9)

En términos generales, el derecho de asociación ha marchado unido con el derecho de reunión y tal fué la condición de Inglaterra y de los Estados Unidos, pero a veces, se han encontrado divorciados como en Francia. En nuestro país tienen una misma vida.

La libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán entrar para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, con la citada frase de Jorge Jellinek, "es derecho público subjetivo que impone al Estado un dejar hacer a los hombres".

Finalmente, la libertad de asociación se ejerce en dos frentes, de un lado, por las personas físicas para la creación misma del grupo, y del otro, por la asociación ya formada, para que nadie estorbe el cumplimiento de los fines que le hubiesen sido asignados. (10)

Para terminar este apartado diremos, con auténtica alegría que la libertad de asociación es una de las flores más hermosas de la democracia.

b).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- La libertad sindical encuentra su apoyo en el art. 90. Constitucional a título de garantía Individual, o sea, como derecho público subjetivo de obreros y patronas, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha

9. De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 237.

10. Burgoa, Ignacio. Ob. cit. pág. 378.

libertad, considerada ya no como garantía Individual emanada de la relación jurídica entre el gobierno y el Estado además de sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el ar. 123 Constitucional, fracción XVI, que a la letra dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán  
A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo:

Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..

Este precepto, que rompía los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutela, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general dueño del capital.

Las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas, en tanto que precedentes del artículo 123 en el programa del partido Liberal Mexicano del primero de julio de 1906, ningún documento recogió antes ni con tanto vigor reivindicatorio, conceptos y conquistas que por siempre serán bandera internacional proletaria.

Después dos hechos, entre 1906 - 1907, siembran la semilla dolorosa y fecunda que germinaría en el movimiento social armado y fructificaría en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 en la ciudad de Queretaro.

Esto nos muestra que los trabajadores, para defender sus intereses, necesitan coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrán coligarse sin formar el sindicato, en otras palabras la coalición será únicamente el camino para llegar al sindicato. Y la Constitución de 1917, reconoce por primera vez en el mundo, la huelga, los sindicatos y el contrato colectivo de trabajo. Así surgen por vez primera, las acciones, documentos y circunstancias relacionadas con la Declaración de los Derechos Sociales y su elevación al nivel más alto del sistema jurídico del Estado Mexicano: texto incluido además, por primera vez, en carta Constitucional alguna.

La Constitución Mexicana de 1917 contiene, según ya indicamos, dos disposiciones para los derechos de asociación: El artículo 9o., que ya comentamos con anterioridad y el artículo 123 fracción XVI, que nos dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..

Observando estos dos textos, es obligado el cuestionamiento acerca de sus relaciones. Al respecto pienso en tres cuestiones: Primero.- El artículo noveno consigna el derecho general de asociación, mientras que el artículo 123, es una ampliación de la regla general a una de las especies del género asociación; Segunda.- ¿Se tratará de dos derechos distintos? al respecto considero que el artículo noveno corresponde a las garantías sociales y en consecuencia el fundamento y los propósitos de estas medidas son diversas; - Tercero.- Considero.- que efectivamente son derechos diversos pero

hay indudable relación entre ellos.

Respecto a los cuestionamientos anteriores **considero** que los hombres tienen derecho a asociarse en virtud de los más variados fines de la actividad humana, este derecho está reconocido hoy por las leyes. Y la asociación profesional es una de sus expresiones. Es verdad que, en algunas asociaciones se ha requerido una ley especial, pero esto se ha debido a que el orden jurídico restringía la libertad general de las asociaciones; esta situación prevalecía particularmente, bajo el influjo de las ideas individualistas y liberales, así en Inglaterra, las leyes de 1799 y 1800 restringieron la libertad de asociación, al prohibir las uniones que pretendieron intervenir en los problemas económicos; por otro lado Francia, cuando se dictó por Bismark la Gewerbeordnung de 1869, es otro ejemplo. Y finalmente, tenemos que en algunas constituciones como la de Weimar, la de México, la de la República Española y las que nos han imitado en la América Latina, entre otras, surgieron los preceptos ya citados de la libertad de asociación profesional, esto debido a que los trabajadores, para impedir el retorno de las viejas prohibiciones, reclamaron un texto expreso. Pero la existencia de estos varios textos no permite declarar el divorcio de los derechos.

La libertad de asociación del artículo noveno es la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional. La libertad de asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.

Un análisis detenido de estos dos derechos demuestra su diferencia: La Constitución de Prusia de 31 de enero de 1850 garantizó la libertad de asociación como uno de los derechos naturales -

del hombre. Y sin embargo, la ley del trabajo de 1845 prohibía las coaliciones de trabajadores o de patrones; y esta ley estuvo vigente hasta el año de 1859. Si el derecho de asociación profesional fuera una expresión del derecho general de asociación, no hubiera podido subsistir la prohibición, atento al texto constitucional. (11)

La diferencia principal, radica en la diversa protección jurídica que les corresponde: el artículo noveno como precepto protector (garantía Individual) concede unicamente protección contra el poder público y contra el Estado. En tanto que el artículo 123, fracción XVI, concede una protección contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares.

Los derechos de asociación en general y de asociación profesional tienen una historia distinta y su propósito esencial es impedir la arbitrariedad del Estado, por virtud del precepto cuando obligado el Estado a constituir las uniones de los hombres, a menos de que éstos persigan un fin ilícito. La libertad de asociación profesional del artículo 123, fracción XVI, es un derecho frente a la clase social opuesta, no es derecho frente al Estado, sino que es un derecho de los miembros de una clase social frente a los miembros de la otra clase social. Como ya dijimos, no es un derecho de los hombres frente al Estado sino, un derecho de clase y en fundamento material como es indicado es la necesidad de igualar, mediante la Unión de los trabajadores, la fuerza del Capital.

Considero que la filosofía social de las instituciones tienen un fondo común y si bien no puede hablarse de relación gerárquica si existe un vínculo estrecho. La asociación es un agrupamiento humano permanente para la realización de cualquier fin lícito y

unicamente excluimos, por ser objeto del derecho de las asociaciones, los fines preponderantemente patrimoniales. Los caracteres de la asociación se presentan idénticos en todas ellas; ya que es una necesidad humana, por la importancia del hombre aislado, pero la multiplicidad de los fines tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto.

La historia de los derechos de asociación permite únicamente concluir que ha sido variable el proceso para la conquista del derecho general de asociación. Los pueblos que garantizaron en sus constituciones el derecho general de asociación no podían prohibir la formación de asociaciones profesionales, fué el caso de nuestro país. (12)

Si el derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones pero con los miembros de sumísima clase social, así los trabajadores pueden únicamente coaligarse con trabajadores y los patrones con los patrones. Lo que es igual a decir que el derecho de asociación profesional no es derecho del hombre, o sea, que no es derecho de cualquier persona, sino que únicamente de quien es trabajador o patrón. El derecho de asociación, protegido por el artículo noveno Constitucional, es un derecho general y el derecho profesional de asociación es particular de los trabajadores, según el artículo 123, fracción XVI.

Sin embargo, considero que es conveniente aclarar que si bien el derecho de asociación profesional es, un derecho frente a los poderes sociales y ciertos particulares, empresarios que son a su vez, poderes sociales, es también un derecho frente al Estado. Esta garantía tiene varias facetas, pero si falta la autonomía sin-

dical, el sistema jurídico se acerca necesariamente a los totalitarismos.

El simple derecho de asociación de nada serviría a los -- trabajadores. Su esencia radica en la necesidad de imponerse a la -- clase patrnl. Quiere decir, que la asociación profesional obrera -- necesita obligar a los empresarios a que traten con ella, pues sola -- mente entonces rinde frutos el derecho colectivo del trabajo. Y son -- dos los caminos para lograr ese objetivo: a). La unión de los traba-- jadores; y b). La acción directa, por medio de la huelga, apoyada -- en la solidaridad con otros grupos obreros. Es la solución que adop-- taron los países del derecho colectivo libre, Inglaterra y Francia.

(13)

La intervención del orden jurídico para obligar al empre-- sario a tratar con la asociación profesional obrera, se manifiesta -- al pedir una sentencia colectiva que resuelva sobre la sustitución -- del contrato colectivo del trabajo, que no se pudo obtener en nego-- ciación directa através de la huelga. (14)

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con tanta pre-- cisión estos caracteres de la asociación profesional como el dere-- cho mexicano: esto es, al amparo del artículo noveno de la constitu-- ción de 1857 vivieron las asociaciones profesionales, pero su rela-- ción con los empresarios es libre. El período de la tolerancia, en -- cierta medida, confundió los derechos de asociación en general y de -- asociación profesional. El Estado no podía prohibir la asociación -- profesional, pero era su única obligación, el artículo 123, obliga -- al Estado a imponer a la clase patronal el reconocimiento y el tra--

13. De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 323.

14. Ividem.

to con la asociación profesional obrera. En el primer período tenía el Estado una actividad pasiva, de no prohibir consecuencias de la política liberal del Estado. En el segundo período su papel es activo, imponer a una clase el reconocimiento y el trato con la otra. - (15)

Considero como resultado de lo expuesto que: Los artículos 90. y 123, de la constitución, traducen una necesidad humana, - esto es, son expresión de la necesidad, o sea del impulso asociativo, y, en consecuencia, forman parte de una noción más general, el derecho universal del hombre a asociarse con los demás. El derecho de asociación que regula el artículo noveno constitucional, produciría la licitud de la asociación profesional pero quedaría regida la institución por los principios de derecho común. En cambio el artículo 123, agrega el en sí, un haz de datos que no comprende el noveno y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especiales, o lo que es igual, es únicamente en virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características que se le han atribuido: Derecho de Clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

Se podría sostener, que el artículo noveno tuvo un doble significado: Primero.- Un sentido amplísimo sinónimo del derecho universal de asociación; y segundo.- Un sentido limitado; derecho de asociación frente al Estado.

A partir de la Constitución de 1917, el derecho de asociación profesional no ha sido puesto jamás en entredicho; por el contrario, la interpretación jurídica ha sido fiel al espíritu y a la letra de la fracción XVI del artículo 123. No así en el que se refiere a otras disposiciones de derecho laboral.



### C A P I T U L O   I I I .

#### LIBERALISMO SINDICAL

Establecidas las asociaciones profesionales que como ya se vio fueron combatidas intensamente hasta lograr su reconocimiento y apoyo, es lógico que para poder cumplir sus fines necesitan desarrollarse en libertad.

Esta libertad debe ser encarada desde diversas perspectivas que han variado en el tiempo y en el espacio. Ella se condiciona a distintas concepciones; como marxista, fascista, socialista, etc..

La libertad ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre. Ha luchado (y aún lo hace) por lograrla, sin embargo, al -- convertir la libertad en el dogma de la superestructura jurídica: -- el Código Napoleón sería su más precisa expresión, el hombre dio origen a la explotación incura de sus semejantes. El laissez faire, -- laissez passer, fórmula Estatal del liberalismo llevó implícita el nacimiento del sistema capitalista, con todas sus consecuencias. -- Hay quienes aún defienden al liberalismo económico, así se ha atenuado por el reconocimiento de los derechos sociales invocando la libertad como el supremo valor. Los que adoptan una postura socialista aducen, con toda razón, que la libertad capitalista es la libertad de morirse de hambre.

El concepto de la libertad auspiciado por el humanismo, -- protegido por la idea que defiende el derecho natural, tema esencial de los argumentos del capitalismo es, sin embargo, un concepto precariamente manejado. Suele entenderse como beneficio otorgado al hombre: se da el derecho de libertad como una consecución, olvidando que el hombre es libre, esto es, que la libertad es una cualidad

intrínseca al hombre y que la de los demás hombres son los límites de su libertad.

Transcribiendo el pensamiento del Doctor Luis P. Frescura maestro de la Universidad de Asunción República del Paraguay, en su obra "Curso de Legislación del Trabajo" con el que están de acuerdo todos los estudiosos del derecho laboral, en el sentido de que: El hombre es un ser gregario, y la idea de corporación, la de unir a las propias energías las de los demás, ha aparecido en todos los tiempos y lugares como necesidad vital, y que según lo escrito por Bry; La asociación nace espontáneamente del medio social. Es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir cambiar sus esfuerzos y actuar en común y no solo aislado. (1)

La naturaleza y las necesidades del hombre hacen pues, de la asociación un derecho primordial que el legislador no puede prohibir.

a). Concepto.- El concepto de libertad sindical es muy difícil de precisar, al respecto diremos que; el problema de la libertad sindical se ubica en el centro de las preocupaciones de la sociedad contemporánea. Ella está consagrada de manera solemne y tiende a afianzarse cada vez más. Evidentemente sufre estancamientos y retrocesos, pero ello es debido a factores circunstanciales ajenos a su esencia misma que son simples altos en su marcha ascendente. Pero esta libertad debe tener muy en cuenta una situación que es muchísimas veces olvidada por los dirigentes sindicales y que el maestro De la Cueva, pone claramente de resalto: "Lo que en nuestro concepto aclara definitivamente el problema es la consideración, frecuen-

1. Eusebio Ramos, Derecho Sindical Mexicano, Edit. Eusebio Ramos. - México, 1975, pág. 27.

temente olvidada, de que la libertad de asociación profesional es - un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no - un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres".(2) Así - mismo nos dice que la libertad sindical es, "originariamente, un de recho da cada trabajador, que una vez formados, los sindicatos ad- quieren una existencia y una realidad propias, que enjendran nuevos derechos".(3)

Segun Cesarino Junior, la expresión libertad sindical pue de ser entendida en varios sentidos. Uno, como la libertad de orga- nizarse en sindicatos con entera capacidad de representación sindi- cal, lo que implica el problema de la unidad o pluralidad sindical. Otro significa la libertad del trabajador de sindicalizarse o no, - es decir, la sindicalización compulsoria o libre. Otro aspecto es - el reconocimiento del derecho de plena autodeterminación de los sin- dicatos o sea, la autonomía sindical.(4)

A su vez, Nápoli estima que hay dos excepciones. Una gené- rica y política que significa el medio por el cual los trabajadores esperan obtener por lo menos la igualdad con los empleadores y has- ta la existencia absoluta de la clase trabajadora en el futuro. La otra es específicamente profesional y jurídica, y equivale a un con junto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y - de sus asociaciones frente a los empleadores y el Estado.(5)

3, De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 263.

4. Derecho Sindical Brasileño. México, 1963. 5a. Edición. Tomo I.- s/a. pág. 239.

5. Ruprecht, Alfredo. J. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. ----- U.N.A.M. 1981. pág. 42.

Gros Esniell, nos dice que "es un derecho o conjunto de derechos que se atribuyen, en cuanto a titulares de los mismos, al sindicato o a la organización profesional patronal".

Sin embargo estimo que no solo se integra con las libertades de asociación y expresión en derechos individuales, sino que, además la libertad sindical se debe comprender integrándose plenamente en el sistema general de libertades fundamentales del hombre. También deben estudiarse en forma particular, la libertad de asociación que es la base en cuanto derecho individual, la constitución del sindicato y de su actividad, así como los derechos de los asociados o miembros de él, en especial con referencia a la libertad de opinión y expresión, y por último el contenido de la libertad sindical en sentido estricto, es decir, los derechos de la organización profesional de los trabajadores y empleadores. También indicar que, como consecuencia del reconocimiento de la libertad sindical, no son admisibles las medidas de represalia, llamadas discriminación antisindical que, por medio del ejercicio de los derechos sindicales, pueden adoptarse.

Así diremos que es; "el derecho que todo trabajador o empleador tiene de asociarse libremente o no hacerlo o renunciar a la asociación constituida para la defensa de sus derechos e intereses profesionales y el ejercicio pleno de sus facultades y acciones necesarias para el cumplimiento de dichos fines".

El derecho de asociación se debe otorgar a todas las personas sin excepción, salvo que el derecho interne considere, con carácter general, que por razones de interés público ciertas categorías deben ser excluidas del disfrute de ese derecho.

b). Consecuencias de la Libertad Sindical.- Los problemas de la ciencia, de la naturaleza y función de las Constituciones y del

Derecho Colectivo del Trabajo, no podrían resolverse, ni siquiera estudiándose en toda su profundidad, sin partir de la idea que cada quien se haya formado de la misma del pueblo en la vida social, nacional y de la naturaleza de las organizaciones políticas a las que se da el nombre de Estado. Si se sigue este camino, podrá alcanzarse la conclusión de que el reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el Estado.

Las asociaciones profesionales de nuestros días se deben a la vinculación que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan, el día que se disuelven, se extingue la envoltura o sea el acto jurídico social, y el fenómeno sociológico a que dio lugar.

La asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los hombres sólo estructura la sociedad que se forma espontáneamente entre los trabajadores (6)

Las doctrinas sociales y jurídicas del siglo XIX afirmaron que no existía otra realidad que el individuo; el problema de aquellos días consistió en coordinar la libertad humana con la exigencia de la nación, representada por el Estado. Pero la ciencia social se transformó; partimos del dato que parece induditable para la ciencia social contemporánea, esto es, de la realidad de los grupos humanos, realidad que consiste, y repitiendo la frase de Herman Heller (Teoría del Estado), "en efectividad humana organizada. Entre grupos humanos", así tenemos a la asociación profesional, que es una organización impuesta por las condiciones del orden social y económico y es quizá la realidad más firme de todos los grupos sociales.

6. Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, D.F. 1960 - Edit. Ensayo de la Doctrina del Derecho Obrero. pág. 185.

El reconocimiento de los grupos humanos ha producido el nuevo problema de las relaciones entre los grupos sociales y la colectividad de las relaciones entre los grupos sociales y la colectividad nacional representada por el Estado; especialmente el problema de la asociación profesional o sindicatos, por su fuerza y por el principio de justicia social que preside a su formación y actividad. Además el problema se agrava en virtud de las crecientes pretensiones de los grupos obreros.

En el capítulo anterior, señalamos que la transformación de la asociación profesional, había nacido, como la organización de una comunidad obrera para la defensa de sus intereses frente a su patrono y que, en el correr del siglo XIX y particularmente en nuestros días, se había transformado en la organización de una clase social para la defensa actual de sus derechos y para preparar la modificación de las bases esenciales del orden económico. La asociación profesional, según todo lo expuesto y considerando además principalmente las finalidades de las corrientes sindicales, persiguen una doble finalidad; inmediata y mediata. La primera, el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los obreros y la transformación futura del Estado, de carácter económico, y de naturaleza política la segunda.

Por otro lado el Estado también se ha modificado, en consecuencia el viejo Estado Liberal existente, pues hoy tenemos un cuerpo político que interviene decididamente en los problemas de la economía: Desde un lado, dicta el derecho mínimo del trabajo, derecho individual del trabajo, derecho protector de las mujeres y de los menores y seguro social. Interviene luego en la vida de las empresas, reduciendo en ocasiones la libre concurrencia para evitar la ruina de las asociaciones, o limitando las utilidades, o refaccionando algunas empresas, u organizando otras, esto es, adoptando la actividad que se denomina Intervencionismo o Socialismo de Esta-

do. El Estado se refuerza por estos procedimientos, en el remedio - de la injusticia social, quiere esto decir, y al igual que la asociación profesional, procura la elevación del nivel de vida del pueblo o todavía, el Estado sustituye a veces a la asociación profesional y aún, en ocasiones, la supera en actividad, como cuando, por ejemplo organiza el seguro social.(7)

La asociación profesional nació en un Estado Liberal, como solución obligada a las luchas sociales; efectivamente el Estado se ha transformado, pero no ha podido suprimir las causas del malestar social. El mundo no puede permanecer en el Estado de lucha de clases; se necesita dar salida a las pretenciones del sindicalismo; ¿Quizá la salida puede ser la organización del mañana?

La asociación profesional tiene que partir del dato, de que su fundamento es el hombre; y no puede desconocer los derechos de las empresas, porque se negaría a sí misma puesto que, en esencia el grupo social, para repetir la frase de Herman Heller, que hemos usado, "es una realidad efectuada por el hombre", pero tampoco puede aceptarse el desconocimiento de esta realidad, porque en ella están los derechos de todos los hombres que integran la organización y los integrantes generales de una clase social. El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse de ella, porque en última instancia, la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y podrá someterla, contra su voluntad a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo; la solución podrá ser otra, si; como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía, esta nota del Estado se atribuye también a las asociaciones profesionales, pero en el estado actual de

nuestro derecho es inadmisibile.(8)

La asociación profesional, debe buscar ser una democracia por su formación y por su contenido, la cual tendrá, respeto a la persona humana y la coordinación de todos los intereses, pero además va a tener a su cargo la representación y defensa de los intereses comunes; y no detendrá su actividad por pretendidos derechos individuales, los que se deben dejar, si contrarían los intereses de los derechos colectivos.

Así el derecho de asociación significa el reconocimiento de su libertad para realizar juntamente con otras personas, para proyectarse y trascender. "Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que se trata de un derecho natural o necesario.(9)

La libertad de pertenecer a un sindicato es la manifestación esencial de la libertad sindical en el plano individual y, por tanto, la adhesión a un sindicato debe ser libre; cualquier manifestación en contrario es la negación misma de la libertad sindical.

Pero debemos tomar en cuenta también, que el derecho retirarse de una asociación profesional presenta dos aspectos: el retiro voluntario y el impuesto por la propia asociación. Este último no se le pueda negar, lo que sí, debe estar rodeado de suficientes garantías para no vulnerar el derecho del asociado de permanecer si lo desea.

También la circunstancia de que haya libertad para la creación de una asociación profesional no implica que no se deban llenar ciertos requisitos que el Estado considera conveniente establecer como garantía de la seguridad, dado que no hay derechos absolutos, sino que todos deben estar dados en función del derecho supremo de los demás de no ser vulnerados por otros; el derecho de ca

8. De La Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 355.

9. Pereira Morales. La Libertad Sindical, su Alcance y Contenido, - en Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires 1973, pág. 397.



da uno concluye donde comienza el de los demás.

En ciertos países se ha prohibido la sindicalización de determinado tipo de trabajadores, por ejemplo, a los funcionarios públicos. Esta disposición en la actualidad se encuentra sumamente controvertida, y si bien la doctrina universal se va encaminando a superar esa limitación, la mayoría de las legislaciones la mantienen o ponen severas retriicciones al respecto. En cuanto a los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad, es aún mayor el sentimiento de uno aceptar la agremiación.

La ley exige un acto de voluntad de quienes deciden la constitución de unsindicato. Ese acto de voluntad es una realidad, tan sólo para organizar. Al desaparecer la envoltura jurídica, no se destruye la unión de los trabajadores, ni su régimen consuetudinario, ni sus fines sino que tiene esa unión hasta la posibilidad de actuar jurídicamente.

c). Sindicalización Libre y Obligatoria.- Uno de los aspectos que interesan profundamente a la libertad sindical es si la sindicalización debe ser libre o compulsiva.

Son tres las modalidades que se pueden dar con relación a este tema: 1) Libertad Sindical Completa, es decir, que los individuos pueden o no asociarse y constituir o no sindicatos; 2) Sindicalización Obligatoria, impuesta por los trabajadores mismos; 3) Sindicalización Obligatoria, impuesta por el Estado.

La sindicalización libre es uno de los fundamentos de la libertad sindical, si bien puede chocar con la mejor defensa de los intereses profesionales, que serían más y mejor atendidos si todos los trabajadores estuvieran unidos en una sola asociación y en forma obligatoria.

Pero esta libertad de asociarse o no y de crear o no sindicatos es de carácter netamente individual; pero, además, este mismo aspecto debe encararse desde un punto de vista colectivo, es decir, si el sindicato tiene o no facultad de unirse a otros sindicatos afines, formando organismos de orden superior y éstos, a su vez a unirse igualmente entre ellos. Lo mismo con respecto a la separación para una real y completa libertad sindical, es preciso que se den los tres aspectos juntos, pues si se fragmenta el segundo, habría una restricción de la libertad sindical a nivel colectivo.

La sindicalización obligatoria tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Todos los trabajadores unidos tienen gravitación y, por tanto, mayor poder para obtener sus reivindicaciones que cuando no lo están. Si la obligatoriedad va unida a la pluralidad de sindicatos, se respeta más la voluntad de los trabajadores, ya que pueden constituir otro sindicato si no están conformes con él o los existentes. La parte que se cercena a la libertad sindical es el derecho de no afiliarse si no se desea hacerlo.

El problema de la afiliación obligatoria es más grave en lo que atañe a la existencia de un sindicato único. Aquí ya no hay ningún tipo de libertad sindical; nada queda librado a la voluntad del individuo. Lo único que se puede hacer para disminuir la gravedad de la lesión a la libertad sindical es introducir en él los principios de la democracia moderna, es decir, dar cabida en la dirección y administración a las minorías. De cualquier manera, los postulados de la libertad sindical que se han señalado sufren en este caso gravísimos deterioros que, prácticamente, anulan su existencia.

Como se señalara anteriormente, la sindicalización obligatoria se impone por medio del Estado o por los propios trabajadores

El Estado tiene dos medios de efectuarla: directamente, estableciendola por una ley o indirectamente, mediante la creación de un sindicato más representativo, que es el que lleva a cabo los actos principales de la actividad sindical. Si bien, en esta última situación hay tantos sindicatos como se deseen establecer, la realidad es que uno de ellos es el que priva, ya que los otros deben limitarse a cumplir funciones accesorias, sin mayor trascendencia. Al igual que las cláusula de exclusión, aparentemente se respeta la libertad de asociación, pero en última instancia es solamente un derecho lícito, sin mayores ventajas ni posibilidades.

El derecho colectivo es un derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales, afirmamos que "tanto por razones sociológicas, porque la libertad es un atributo de la persona y porque ésta es anterior al sindicato y constituye su fin supremo, y por motivos jurídicos; ya que la fracción XVI del artículo 123, parte de la persona humana, que la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador", pero agregamos que los sindicatos, una vez constituidos, adquieren una existencia y una realidad propios que dan origen a nuevos derechos.

Por tanto, existen un derecho personal a la sindicalización y un derecho colectivo de los sindicatos a su existencia y a una actividad libre, destinado a la realización y a los fines supremos del derecho del trabajo. Esta dicotomía no ha de hacer pensar en una diferencia esencial entre los dos derechos, ante todo, porque la libertad personal a sindicalizarse se mueve necesariamente en torno a la existencia presente o futura de una asociación sindical y porque, si bien el trabajador al sindicalizarse quiere los beneficios inmediatos de la sindicalización, su finalidad última es la redención del trabajo y el progreso general de la clase trabajadora.

La doctrina sostiene uniformemente que el derecho sindical personal consiste en la libertad para ingresar a una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir la libertad personal, esto es estamos ante lo que Jellinek, entre otros tratadistas Alemanes, llamó un derecho público subjetivo, que ahora tomando en cuenta la nueva clasificación tripartita del orden jurídico, debemos llamar un Derecho Social Subjetivo.(10)

Las obligaciones o deberes son religiosos, morales y jurídicos: las primeras tienen su fundamento y obligatoriedad en los mandatos de alguna divinidad, los segundos dependen de la conciencia humana, en tanto que las obligaciones jurídicas derivan de una norma social. El maestro Eduardo García Máynez, que resume magníficamente el pensamiento universal, expresa: "La unilateralidad de las normas éticas se hace constituir en que frecuentemente al sujeto al que obligan, no hay otra persona que esté autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes. Las normas jurídicas son bilaterales porque imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones; frente al jurídicamente obligado encontramos siempre a otra persona, facultada para reclamarle la observancia de lo prescrito.(11) León Petrasizky, ha acuñado una fórmula que resume admirablemente la distinción que acabamos de esbozar: "Los preceptos del derecho, escribe son normas impero-tributivas; las de la moral son puramente imperativas. Las primeras imponen deberes y, correlativamente, conceden facultades; las segundas imponen deberes, más no conceden derechos".

10. De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 301.

11. García Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. S.A. 1968. págs. 15 y ss.

En el orden jurídico mexicano la sindicalización es un derecho de cada trabajador, más no un deber. Por ello se habla de libertad personal de sindicalización, lo que significa que cada trabajador puede ejercer su derecho, pero puede también abstenerse, esto es, según la explicación del maestro García Máynez, no hay persona autorizada para exigir el cumplimiento de un deber. Deseamos evitar un equívoco: en este campo de la libertad personal de sindicalización, si existe una persona obligada, o mejor, son dos las personas obligadas hacia el trabajador, a saber; El Estado y el Patrono, --- quienes, volvemos a decirlo, deber abstenerse de todo acto susceptible de impedir o dificultar el ejercicio libre del derecho.

Afirmamos que no existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho Internacional General y en el del trabajo, - que imponga la obligación, de sindicalizarse. La solución es distinta en los sistemas Fascistas y Totalitarios.

La libertad de elección de cada persona, de entre las asociaciones profesionales existentes, nunca ha sido negada. Una limitación a esta libertad de elección chocaría con la libertad positiva de asociación. Ahora bien, si nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación profesional determinada, que existe entre varias, tampoco se puede obligar a nadie a ingresar a la única asociación que exista. Lo expuesto demuestra que la libertad de no asociarse es la otra cara necesaria de la libertad negativa de asociación, y que esta comprendida en la libertad positiva. A este mismo resultado se llega si se considera que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros, lo que da lugar o resultado a una coacción por el ingreso en una asociación, y con esto entraría en contradicción insalvable con su esencia. Así ninguna Constitución que afirme la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su --

personalidad, podra permanecer natural ante la pregunta acerca de - si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuente mente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es ne cesario preguntar si este tipo de coacción esta en contradicción -- con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensa miento, porque resulta evidente. Conviene todavía decir que esa im posición es incompatible con un orden democratico verdadero.

Desde el año de 1931, el derecho mexicano resolvió el pro blema en favor de la libertad negativa: el artículo 254 de la ley - decía: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él", el precepto fué recogido literalmente por - la comosión en el artículo 358, de la ley nueva. La razón de estas dos disposiciones pueden resumirse en unas cuantas frases: salvo en los sistemas totalitarios y fascistas la obligación de asociarse pa rece un imposible, pues solamente podría existir en virtud de una - norma constitucional expresa, ya que lae leyes del poder legislativo no podrían imponer la obligación. El artículo 123 tiene como fi nalidad la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capi tal, pero no es su proposito otorgar poder, menos aún absoluto, a - los sindicatos sobre los trabajadores; la fracción XVI es suficien temente precisa: los trabajadores tienen derecho para constituir -- sindicatos, pero nos dice, ni se puede desprender de su texto, que los sindicatos ya constituidos tengan derecho alguno sobre los tra bajadores no sindicalizados.

No obstante las doctrinas y disposiciones citadas, existe una realidad que no puede soslayarse: pertenece a la naturaleza del sindicalismo el esfuerzo para extenderse y abarca la mayoría, para no decir la totalidad, de los trabajadores de las actividades com-- prendidas en sus estatutos. Una prohibición absoluta no es posible, pero la presión ilimitada ejercida sobre los hombres por cualquier

procedimiento es igualmente inaceptable: la presión que podría llamarse simple por medio de propaganda verbal o escrita destinada a resaltar los beneficios de la sindicalización, es legítima, más aún es equivalente a la que practican los industriales y comerciantes para ponderar las ventajas de su mercancía, pero si se utilizan las amenazas o la violencia, los actos ejecutados tocarían probablemente los límites del derecho penal, más aún, los hombres sobre los que ejerza violencia para obligarlos a ejecutar un acto contra su voluntad, tendrían el derecho de repelerla con la misma fuerza que se implico contra ellos.

Así observamos que, mantener la libertad sindical es un problema sumamente dificultoso, pues debe luchar contra el influjo avasallador del Estado que siempre trata de adueñarse de lo que le es más conveniente a su política; con el empresario que trata de disminuir la potencialidad de quien es su rival en el establecimiento de las condiciones laborales; con los propios trabajadores, que tratan de obtener ventajas personales aún cuando sea detrimento del grupo y, por fin, con el propio sindicato que por medio de sus autoridades intenta vulnerar derechos individuales en su propio interés. La pluralidad sindical permite, en tal sentido, una mayor defensa.

El sindicato obligatorio, es la destrucción de todo lo que tiene de socialista la institución sindical, fundada en la libre asociación de individuos que persiguen fines prácticos, próximos y razonables. Significa la antelación del principio de libertad, por un lado; y, por otro, que la potestad legislativa es reemplazada por la sindical que impone su voluntad como expresión colectiva, no consultada o manifestando la realidad de la opinión en sus comentarios. (12)

El derecho de sindicalización, concesión benevolenta o fuerza de la autoridad estatal, debe ser eso: un derecho, nunca un de--

ber impuesto coercitivamente desde arriba.

d). Aspectos Positivos y Negativos.- Los tratadistas, los estudiosos del derecho, los sociólogos y los economistas, están de acuerdo en que el hombre es un animal social por naturaleza, como lo expresa Aristóteles, cuando decía que el hombre para vivir apartado de la sociedad tenía que ser un dios o un monstruo. Los juristas están de acuerdo en que la libertad de asociación es un derecho natural del mismo, que nace con él; porque nadie puede imaginar que el hombre nazca y que este estigmatizado para vivir apartado de la sociedad que es el destino de él, para obtener el fin del mismo es decir, agruparse para defenderse así mismo. Así todas las constituciones, en todos los Estados del mundo, con sus excepciones en algunas formas de organización política, le dan un valor inestimable a la libertad del hombre, le permiten que se asocie bajo diversas formas, y esta última de ellas que primero se combatió, después se toleró y finalmente se admitió, a lo cual dicen algunos tratadistas que ha significado igualar las fuerzas del trabajador con las fuerzas del capital; pero lo cierto es que la constitución, en el artículo 123, fracción XVI, nos habla de un derecho que tienen los trabajadores, como los patrones, para coligarse en defensa de sus intereses. Se plantea una cuestión que hay que resolver, en el sentido de que la libertad de asociación es una facultad jurídica, como se consigna en el texto constitucional, y que se advierte en la ley reglamentaria; o es, como debe entenderse de la libertad del voca--

12. La Técnica en el Desarrollo del Moderno Derecho del Trabajo. -- Buenos Aires, 1941, pág.184, citado por: Cabanellas Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, tomo III, edit. El Garfio, Buenos Aires, 1949. pág. 118.



blo de esta fracción XVI, del artículo 123, de que es un "deber" de contenido social por estar dentro de una garantía social.

Sin duda seguirán existiendo estas dos corrientes, las -- que apoyan el concepto de facultad jurídica de derecho a coaligarse los trabajadores, en defensa de sus intereses, y la corriente, -- que se pronuncia porque el derecho de asociarse es un deber social. Nos pronunciamos por el primer concepto citado, de que el derecho a asociarse es una facultad jurídica.

No cabe duda alguna de que existe una facultad jurídica -- que no cede jamás ante ninguna prohibición emanada del Estado, pues no podía justificarse que éste desconociera, precisamente, el más -- importante de los derechos profesionales tendientes a lograr la plenitud sindical; salvo naturalmente, las limitaciones y prohibiciones parciales que cabe imponer por razones del bien público.

No se concibe que el derecho natural de asociación se --- transforme por mandato de la autoridad en una regalía o una conce-- sión. El individuo es el artífice de su vida, y obra conforme a sus intereses, por lo cual tiene derecho a asociarse o no con otros individuos para lograr fines más amplios. Además puede afiliarse a un sindicato o asociación constituida o desafiliarse de ella. En esa -- opción de elegir el medio para obrar está el meollo de la libertad.

(13)

En el transpersonalismo, por el contrario, el Estado es -- un fin y el individuo un medio. Y desde ese punto de vista de medio o medios y fines puede considerarse a la asociación, no como un derecho, sino como un deber sindical. Modelo de esta concepción (való ración aparte) fue sin duda, en muchos aspectos, el sistema corpora tivo impuesto en Italia por el fascismo, al considerar al Estado co

mo un organismo con medios y fines superiores a los individuos solos o asociados y a los sindicatos como formando la base de organismos superiores (las corporaciones) que canalizan la economía nacional, a la que estaban subordinados, y para la cual debía trabajar toda la economía privada. (14)

Es obvio que el sindicalismo no pudo nacer como respuesta a invitaciones corteses ni de acuerdos espontáneos en los que impera el principio de la voluntad. La propia ley establece medios de coacción lícita para inducir a los trabajadores a constituir sindicatos o a adherirse a los ya constituidos.

Lo más importante de esta medida consiste en la llamada cláusula de exclusión de ingreso, prevista en la primera parte del artículo 395, de la ley, ("en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante"). Pero además otras cláusulas denominadas "de preferencia sindical", de las que el legislador se vale para inducir a los trabajadores a organizarse adecuadamente. (15)

En realidad la ley sólo menciona en una forma expresa en el artículo 154, la preferencia de los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo sean, para poder ocupar vacantes o puestos de nueva creación, pero del texto del artículo 395, se desprende que se pueden pactar otros privilegios en favor de los sindicalizados, con la única limitación de que no podrán aplicarse en perjuicio de trabajadores que no formen parte del sindicato y que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión -

14. A. Nápoli. Ob. cit. en pág. 65.

15. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Edit. Torrua, - 1983, pág. 596.

del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

En las formas de expresarse la libertad positiva, su ejercicio supone la concurrencia de más de una voluntad, ya que aún la simple adhesión, a un sindicato ya constituido exige la aceptación del sindicato a la petición de ingreso. De ello concluye que no es tan ilimitado el ejercicio de esa libertad.

Suele expresarse el principio de libertad individual negativa, afirmando que a nadie se puede obligar a formar parte de un -sindicato, a no formar parte de él o permanecer en un sindicato. En el artículo 358, se establecen las tres distintas hipótesis: Artículo 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 en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Por regla general se afirma que este derecho es alusorio frente a la existencia de la cláusula de exclusión e, inclusive, de ello se intenta derivar la anticonstitucionalidad del artículo 395, que se funda en la tesis individualista de la libertad sindical.

En realidad el problema está mal planteado, ello independientemente de la discrepancia esencial en su planteamiento. Esto es: Si se acepta la tesis de la preferencia de la colectividad sobre lo individual, el problema simplemente, carece de razón de ser. Lo interesante es que, aún admitiendo la tesis contraria, tampoco se puede concluir en la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso. La realidad es que los autores confunden lamentablemente dos situaciones, veamos porqué; La cláusula de separación se expresa diciendo que si un trabajador renuncia o es expulsado del sindicato, el patrón con quien tiene celebrado contrato co--

lectivo de trabajo tendrá la obligación, sin responsabilidad alguna de separar al trabajador. En el caso, interesa la separación por renuncia y no por expulsión. ¿Constituye, acaso, el establecimiento de una obligación de permanecer afiliado a un sindicato, violatorio de lo dispuesto en el artículo 358?. La respuesta es desde luego, -negativa. La obligación es un concepto jurídico, de perfiles precisos. Se produce en una relación concreta y faculta a uno de los sujetos para exigir de otro, hacer o dar o no hacer. La violación del deber jurídico autoriza al afectado para exigir su cumplimiento y, de no ser éste posible, el reconocimiento de los daños y perjuicios

En el caso de la exclusión por renuncia, no se producen los elementos de la obligación. Nadie puede exigir de otro lícitamente de manera que pueda ser apoyada su pretensión por una acción procesal, la permanencia o retiro de un sindicato.

En el caso de la libertad negativa, el trabajador es libre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para separarse. - No se le podrá obligar, lícitamente, a que haga otra cosa. Pero si se le presionara con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho.

Es obvio que hablar aquí de libertad, bajo condiciones de presión es equivocado, si se atiende al sentido psicológico de la libertad. Pero si se afirma que la libertad negativa refleja un derecho consagrado en la ley, se dice algo que si es cierto.

Ya se ha visto que la libertad sindical presenta dos aspectos bien nítidos: Libertad Sindical Positiva y Negativa. Así en resumen diremos que, desde un punto de vista positivo presenta una serie de manifestaciones que son:

1. Se reconocen las condiciones establecidas para ello, - no puede negarse a nadie ingresar a una asociación profesional, tanto trabajadores como empleadores;

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

2. Todo trabajador o empleador tiene derecho a constituir libremente una asociación profesional, siempre que cumpla con los requisitos que para tal efecto se encuentran establecidos;

3. El miembro de una asociación profesional puede dejarla en cualquier momento (siempre que haya cumplido las obligaciones estatutarias) para afiliarse a otro;

4. Las asociaciones profesionales no pueden establecer discriminaciones que no hayan sido previstas en los ordenamientos legales respectivos.

En el aspecto negativo, podemos resumirla en:

1. El derecho de no afiliarse a ningún sindicato; y

2. La posibilidad de abandonar la asociación profesional a que pertenece y no integrarse a ninguna otra.

La negativa es requisito esencial para la existencia de una verdadera libertad sindical, pues de lo contrario se caería en el ámbito de la sindicalización obligatoria, que es la negativa de aquel derecho.

Parece difícil sostener que la libertad de no afiliarse sea el reverso natural de la libertad de agremiarse. Al contrario, si la organización sindical es considerada como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales que ella debe reunir, sería lógico y consecuente hacer del derecho de agremiación un deber no solamente moral sino jurídico. (16)

Se ha dicho que la libertad sindical debe ser amplia y sin restricciones, pero que ello no implicaba que no pudieran establecer ciertas limitaciones.

A este respecto se dice por los teóricos que "La crueldad de la cuestión social, así como la dura lucha por el poder sindical ha llevado muchas veces a sostener teorías o proponer fórmulas que

importan, en el fondo, la limitación de la libertad sindical", (17) se citan las siguientes: sindicalización obligatoria, la organización más representativa, cláusulas de exclusión o seguridad sindical y aportes sindicales obligatorios.

Las restricciones que se pueden establecer provienen de una cuádruple vertiente: a) El Estado; b) los empresarios o agrupaciones empresariales; c) los trabajadores; y d) las mismas organizaciones sindicales.

El Estado lo puede hacer en forma positiva, prohibiendo la afiliación a un sindicato determinado o negativamente, disponiendo la obligatoriedad de la afiliación a un sindicato y, más aún, estableciendo la unidad sindical.

En cuanto a las limitaciones provenientes de los empresarios u organizaciones empresariales, pueden ser de:

- a) La cláusula open shop;
- b) la prohibición de afiliarse a una asociación determinada para poder ingresar a la empresa;
- c) la formación de Unión de Compañías, creadas y controladas por la empresa y con obligación a afiliarse a ellas.

Como puede apreciarse, diversas y de distinto origen pueden ser las limitaciones que se hagan a la libertad sindical, algunas realmente lógicas y necesarias, otras provenientes de desviaciones que no pueden ni deben tolerarse.

e).- Proyecciones en el Campo Jurídico-Social.- El sindicalismo es el producto natural y espontáneo de la realidad social que nacio como consecuencia de la unidad de los trabajadores y con el fin de defender y servir a sus intereses, ya sea ante el Estado, el empleador y contra el abuso de los propios compañeros de tareas,

constituyendo así un verdadero organismo social con hondas repercusiones no solo en la sociedad en que actúa sino también en el campo jurídico.

Así como ya hemos visto, nació como consecuencia de capitalismo, siendo un medio de lucha contra los excesos de aquél y ha ido adecuándose a sus cambiantes condiciones. Piensese en la diferencia existente entre los primeros sindicatos, netamente de lucha y de lucha violenta, y la tendencia actual de discusión y arreglos (cuyo ejemplo gráfico es el convenio colectivo), sin que por eso se piense que ha claudicado aquel accionar primitivo, que ahora ha pasado a segundo término.

También en la actualidad tiene fines de colaboración, como se puede apreciar en los sistemas más avanzados de la congestión en que sus representantes integran órganos patronales con igualdad de derechos y obligaciones que los que defienden al capital.

El sindicalismo rompe los moldes a los que se constricto en un principio, es decir, las conquistas laborales, y avanza decididamente en el campo de la política.

Es obvio que los sindicatos participan decididamente en la política, en forma directa e inmediata. Ardua ha sido (y sigue aún vigente) la polémica de si los sindicatos pueden o no participar en la vida política interna de un país. Es difícil inclinarse decididamente por una u otra tesitura, pues si bien es natural que las personas lleven a las instituciones que pertenecen sus ideas y sentimientos y que organismos de tanta importancia y gravitación íntimamente ligados a la marcha del país no se desentiende de la conducción de éste, no debe olvidarse que al dedicarse a la política, fatal e inexorablemente, van dejando de lado los intereses profesionales de los trabajadores y en cambio se dedican a otra que desgraciadamente suelen ser mezquinos. Se pierde de vista el interés real

inmediato y permanente de la asociación profesional, para transformarlo en uno personal, circunstancial, que solamente tome en consideración la defensa de los trabajadores con fines demagógicos, es decir, políticos y no profesionales. Los dirigentes sindicales pierden su rumbo y se dedican a la política con olvido de la misión para la cual fueron designados por sus compañeros. Por otra parte, en aquellos países de sindicato único o prácticamente unitario, como cuando sólo ejerce las funciones típicas aquel que ostenta la representatividad, obliga a los trabajadores a pertenecer y contribuir a un partido político con el cual no pueden estar de acuerdo o son sus adversarios, no teniendo otro camino que aceptar esa situación o salir de él, con lo que pierden la posibilidad de participar activamente en la vida laboral colectiva. En caso de la sindicalización obligatoria ni eso es posible.

Por otro lado, también el sindicalismo ha tomado parte activa en los procesos económicos. Una de las funciones primordiales de las asociaciones profesionales es la celebración de los convenios colectivos y éstos tienen una suma importancia.

Por medio de los convenios colectivos se programan las rentas, medios de los grandes sectores de la población y ellas son, en cierta medida, un marco legal de distribución de la renta. En efecto, son las condiciones de relación de trabajo, correspondiendo precisamente, al salario la primacía entre los objetos de las negociaciones. El convenio colectivo tiene una gravitación intensa en la economía del trabajo y como corrector de los fenómenos económicos.

La importancia de los convenios colectivos es grande y la lucha que a su alrededor gira es muy grave, dado que, por exceso o por defecto revela la situación patológica de los sectores empresariales o degenera los grupos de presión sindical. Cuando los conve-



nios colectivos no marchan de acuerdo con la productividad, dan lugar a una inflación de costos, agravada por otra inflación de demanda.

Los convenios colectivos pueden traer una situación de -- caos en la política económica, cuando el gobierno se encuentra en -- lucha por el saneamiento de la economía y en ellos se establecen al -- zas desmedidas o inconsultas de salarios o condiciones de trabajo -- inaceptables para ese momento.

También son influenciados los convenios colectivos por el aspecto psicológico.

Esto es, ellos fijan un salario que estiman justo y que -- se establece para cada categoría profesional, tomando en consideración al trabajador medio. Esto causa una serie de impactos psicológicos que el informe elevado al II Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, ha esquematizado así:(18)

a) El trabajador menos capaz y menos laborioso tiene interés -- en superarse, dado que percibe más de lo que su capacidad y rendimiento le concederían; el más capaz y laborioso no es alentado a desarrollar esos dones, pues no le serán tomados en cuenta, esto trae como consecuencia una disminución en la productividad y un divorcio entre el trabajador y el trabajo;

b) Al reglamentar minuciosamente el régimen de ascenso y despi -- do se impide un trato diferencial a favor de aquellos trabajadores más capaces y más activos, por lo que se agrava lo expuesto anteriormente; y

c) El problema adquiere mayor seriedad aún cuando los convenios colectivos prohíben las primas o plus producción y/o asistencia u otros medios de remuneración de la capacidad y dedicación.

18. "Informe Elevado al 2o Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En Anales, 1962. Tomo I. págs. 275 y ss.

Estas situaciones que podemos englobar en el principio - común de igual remuneración por igual trabajo, influye evidentemente en los trabajadores. Y estos impactos psicológicos, aislados a los sociales, gravitan igualmente en el aspecto de influencia económica.

La organización sindical reclama la formulación de un orden jurídico en consonancia con los problemas que presenta la actual sociedad. Inquietado por la carencia de normas y la indiferencia del Estado, lucha desde sus inicios por dicha formulación y — llega a convertirse en legislador mediante los convenios colectivos. El derecho del trabajo (teoría y práctica) ha ido siempre a la zaga de las normas consensuales obtenidas por los sindicatos.

Nadie puede negar este título al sindicato que, al principio sólo, perseguido por los patrones y el Estado y ante la indiferencia y a veces la oposición de muchos trabajadores, se fue imponiendo y llegó a establecer, como colegiados, las condiciones más humanas y más dignas que han tenido los trabajadores desde los comienzos de la humanidad.

Desde que el sindicato comienza a nacer, gravita notablemente en el campo del derecho.

Basta pensar en la personalidad jurídica de la asociación profesional, que no necesita la declaración del Estado para ser consagrada. La huelga, reconocida ya como derecho constitucional, que va contra el concepto clásico imperante. Los convenios colectivos, que rompen todos los esquemas de la representación y que los juristas, invidiosos de las ideas civilistas, no consiguen encasillar en ninguno de los moldes existentes. La hasta entonces intocable e invulnerable dicotomía del derecho público y privado, se ve fundamentalmente sacudida ante la doctrina que estima fuera de la realidad esa división y consagra un tercer derecho explicando así

las características propias de la disciplina laboral.

El sindicalismo a luchado por modificar, en favor de -- los asociados, la distribución del ingreso nacional. lo que da al trabajador una seguridad económica que facilita su integración.

Es así como podemos observar que al lado del frente político tradicional mantenido por los sindicatos se abre un tercer -- frente en la lucha secular entre los obreros y los patrones: Se -- trata del frente económico, por el cual el movimiento obrero sistematiza la impugnación del capitalismo, ya no apartir de opciones -- ideológicas o de reivindicaciones sociales, sino constatando lo impráctico del sistema para asegurar el desarrollo ininterrumpido y armonioso de las fuerzas productivas. (19)

Debemos pensar en el futuro, puesto que la protección de las ventajas adquiridas exige hoy una restructuración del sistema económico dentro del cual los trabajadores tendrán que vivir. La -- reivindicación de carácter económico global, considerando a la sociedad entera, desemboca evidentemente, en un Estado Moderno como el que estamos exigiendo, en los problemas políticos; caemos entonces en la cuenta de que el proceso inflacionario que hoy vivimos -- es causa poderosa que da eminentemente fuerza política al movimiento obrero.

En la lucha política de clase, la organización es el arma más imponente. A medida que la inflación se ha ido acentuando, la unidad de los sindicatos, la organización de las centrales obreras y la cohesión del movimiento obrero deben ser cada día más poderosas, y si la actividad política no lo prevé, llegarán a ser -- una fuerza superior, sostenida por los millones de trabajadores, --

estos y la legislación laboral, así como los escollos que los representantes obreros adquirirán cada vez en mayor número, tanto en el Senado como en la diputación, son la fuerza política real del movimiento obrero. (20)

Debe quedar claro, que apesar de los cambios que se produzcan en las otras clases sociales, las no productivas, ninguna sociedad sobrevivirá sin la clase trabajadora. La fuerza del trabajo es necesaria en todas circunstancias, y lo seguirá siendo aunque en un futuro no previsible dejará de existir como clase obrera para formar parte de una sociedad global.

El trabajo, los medios de producción y la tierra son elementos de las fuerzas productivas. Forman las bases elementales de la diferenciación de clases. Lo que posibilita la unidad de una clase, a pesar de sus diferencias profesionales, son las relaciones y modalidades de distribución que constituyen las fuerzas productivas de la sociedad.

Es así como comprendemos lo que debe ser la actividad obrera y, más precisamente, la de sus representantes, que debe estar regida por dos factores: a) el grado de conflicto existente en el terreno de los objetivos de la empresa o si se prefiere, el grado de control que puede ejercer, directa o indirectamente, el movimiento obrero sobre las decisiones económicas y sociales de la empresa; y b) el interés que los sindicatos manifiestan en torno a sus problemas de organización de las empresas. (21)

Este tipo de acción sindical supone dos consecuencias: - La reducción creciente del campo de los problemas técnicos del personal, tendencia que se opone a cierta concepción psico-sociológica de la empresa moderna. Podría decirse, en última instancia, que

20. Ortega Molina, Gregorio. Ob. cit. pág. 25.

21. Cabanellas, Guirno. Ob. cit. pág. 65.

el campo de las relaciones humanas tiende a ser absorbida, cada vez con mayor intensidad, por el campo de las relaciones industriales.

En segundo lugar, los obreros que contemplan este problema buscarán fuera de la vida del trabajo, nuevas satisfacciones. - Creo poder decir que los jóvenes obreros tratarán de crear, más allá del medio ambiente del trabajo, relaciones humanas complejas; le buscan un interés a la vida para que acompañada de elementos agradables, puedan hacerla fructífera para la sociedad y su familia ya que en las actuales condiciones de trabajo no encuentran satisfactores dentro de la fábrica.

Para para participar en ese ordenamiento social, económico y jurídico, es preciso que haga, o se haga con espíritu constructivo, desinteresado, sin egoísmo y con solidaridad. De la contrario, desviándose de esos postulados se puede caer en aberraciones que han hecho pensar a más de un autor que la actual dictadura sindical no tiene paragón en la historia y que los trabajadores se encuentran más sojuzgados que nunca.

Sin llegar a esos extremos, la verdad es que el sindicalismo se ha derivado muchas veces de la senda donde debe transitar que cometió y comete errores terribles, que no siempre tiene fines profesionales sino otros, muchas veces bastardos. Pero, apesar de todo ello, como institución nueva que es, puede y realizará obras de bien y será el factor de paz y tranquilidad que busca el derecho sindical y el laboral.

## C A P I T U L O   I V .

### ASOCIACIONES PROFESIONALES.

a). Concepto, Fines y Clases de Sindicatos Obreros.- El origen etimológico de la palabra sindicato, deriva de syndicat, que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, - es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un sindico =syndic =. Esta palabra provenía del griego y significaba procurador.

Según De Buen, (1) siguiendo a Garcia Abellán, deriva del griego suvidiké y significa "Justicia Comunitaria" o "idea de administración y atención a una comunidad". En un texto de Gallo, en el Digesto (L.3.T.4.1) se hace referencia a la palabra sindicato. (2)

Es difícil dar un concepto exacto de sindicato, pues sus fines deben ser tomados en consideración u ellos son mutables, sobre todo en relación directa entre el régimen político y el fin del sindicato.

Los autores han dado sus propios conceptos al respecto, - pero en el fondo, con algunas excepciones, tienen el mismo contenido.

Así Heyde, nos dice que son "Las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se ponen como objeto, - la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros". (3)

1. De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo, México, 1984, tomo II. pág 593.
2. "A los que se les permitió fundar Colegios, sociedades u otra cosa semejante, a imitación de la República se les permitió también tener cosas comunes, aca común y actor o sindico, por quienes - así como en la República, setrate y se haga lo que convenga al - común". Así expresa la idea de representación.
3. Compendio de Política Social, Barcelona. 1950, pág. 226. Citado por; Ortega Molina, Gregorio. El Sindicato Contemporáneo en México, Edit. F.C.E. Méx. 1975, pág. 95.

Para Gilmann, (4) "La reunión permanente de obreros de una industria determinada, formada con el objeto de hacer valer frente a la empresa, la presión de su organización". Este concepto se refiere únicamente al sindicalismo convativo y olvida los aspectos actuales.

Otros autores consideran que el sindicato, puede ser tanto de trabajadores como de empleadores, al respecto, Devesali, nos dice: "Es la asociación permanente de los trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona, más o menos extensa, con el propósito principal de defender sus respectivos intereses profesionales. (5)

Huek-Niperdey, dice que "Es asociación profesional (coalición) toda unión libre, jurídica, privada y corporativa, de trabajadores o empleadores, independientes y por encima de la empresa, para la defensa de los intereses colectivos de unos y de otros, en especial, por medio de contiendas laborales. (6)

Para De Buen, es "La persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase". (7)

Para Cabanellas, es "toda unión libre de personas que --- ejerzen la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos

4. Metodo Para la Industria, 1940, Buenos Aires, pág. 25. Citado -- por J. Ruprecht, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. - U.N.A.M. 1980, pág. 68.
5. Derecho Sindical y Previsión Social, Buenos Aires, 1960, 3a. Ed. pág.44. Citado por; Castorena, Jesus. Manual de Derecho Obrero, - México, D.F. 1960 Ed. Ensayo de la Doctrina del Derecho Obrero. pág. 60.
6. Ruprecht, Alfredo J. Ob. cit. pág. 80.
7. De Buen, Nestor. Ob. Cit. pág. 599.

que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. (8)

En el artículo 356, de la ley laboral, se dispone que -- "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En realidad, la definición de este artículo refleja la tesis personal del maestro Mario de la Cueva, quien prefiere eludir el problema de la personalidad y sus implicaciones con respecto a las actividades similares o conexas, para obtener una concención -- más elástica, de manera que comprendan todas las actividades que -- "pueden conducir a la elevación del nivel social de los trabajadores, en el terreno material, intelectual o moral".

La definición que Bueno de Magno, (9) nos da es la siguiente: "Agrupamiento de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica, por medio de la acción colectiva de participación en la elaboración y efectivización de la política nacional en materia económica y social".

Esta definición es la que me parece más completa y avanzada ya que realmente nos dice e indica la tendencia actual en la -- obra sindical. A saber: Es una reunión de personas físicas o jurídicas indicando con ello que se agrupa tanto a patrones y trabajadores como a personas físicas o empresas como personas jurídicas.

Se exige que ejerzan una actividad profesional (trabajadores) o económica (empleadores), sin limitaciones de conexidad o similitud.

8. Derecho Corporal y Sindical, Editorial La Ley. 1960 s/a en págs. 386.

9. Ruprecht, Alfredo J. Ob. cit. págs. 69 y 70.



Su objeto es la defensa y promoción de sus respectivos intereses que es precisamente la función esencial del sindicato, la cual se puede realizar por la acción colectiva de contestación o de participación, que son los medios esenciales de acción de un sindicato, ya que actualmente la colaboración es más común y efectiva.

Ellos participan en la elaboración y efectivización de la política nacional en materia socioeconómica. Ya se ha visto que el sindicalismo tiene una activa e intensa participación en la vida económica y social y que, por tanto, no puede desconocerse.

En consecuencia, la definición señalada es la que corresponde al concepto actual del sindicato.

Fines.- Solamente las asociaciones de obreros y de patrones constituidas para cumplir los fines establecidos en las leyes sobre asociaciones profesionales presentan el carácter de sindicatos.

La asociación sindical es una organización, un conjunto de órganos que hace que ella sea propia, e indivisible. Una organización específica, con funciones y fines específicos, de la misma naturaleza, que se vale de medios también específicos o no, precisamente por ser simplemente tal. Asociación fundamentalmente de personas que desenvuelven actividades medias para obtener éxito y para ser aplicada en sus funciones y fines no lucrativos.

Además de ser medios de lucha los sindicatos representan una base de unión y de colaboración, mucho más fácil de lograr por medio de la conjunción que considerando aisladamente cada uno de los individuos, los obreros y los patrones, concebidos aisladamente no representan más que sus intereses, normalmente impulsados por ese egoísmo ingénito en el ser humano, enfocando colectivamente el problema, la situación cambia, pues el interés superior que el grupo representa carece de los móviles que podrían impulsar o inspirar

a cada una de las individualidades y quedan tomizadas por la acción colectiva.

En principio, las funciones y fines de la asociación sindical sea cual fuera su grado, pueden ser:

Para Rivas-Durand, sus funciones son de defensa, de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, siendo su actividad sumamente delimitada y ello se debe a que su fin es -- exclusivamente profesional y por tanto, se deben cuidar de él solamente. Sin embargo, tiene otros fines coadyuvantes o secundarios, -- que son los sociales, económicos, morales y políticos. (10)

Según Alonso Olea, (11) "el fin del sindicato es el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo (de los asociados) a través de la contratación colectiva", siendo al mismo tiempo una finalidad propiamente dicha y un medio para alcanzar a ésta.

Hay que hacer una distinción entre sindicatos de trabajadores y de empresarios; aquéllos tratan de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados; éstos defienden objetivos propios, los de carácter fiscal, económico, laboral, comercial, etc

Los sindicatos representan un interés superior al del individuo, el del grupo, ya sea patronal u obrero. Este interés suele ser más elevado, buscando soluciones que exceden el marco de los intereses particulares.

El fin primordial, el que debe ser la meta y la norma de cualquier sindicato, es el profesional, no implicando con ello que no pueda (y hasta debe) tener otros secundarios, como obras sociales, culturales, etc.. Sin embargo, nunca debe alejarse de su mira --

10. Derecho del Trabajo. París, 1961, 2a Edic. págs. 204 y 205. Citado por Ruprecht, Alfredo J. Ob. cit. pág. 71.
11. Derecho del Trabajo, Madrid, 1973, 2a. Edic. pág. 29. citado -- por Castorena, Jesus, Ob. cit. pág. 79.

la defensa correcta de los intereses profesionales. Sólo así podrá cumplir su misión.

Esos fines tienen limitaciones, así para Camerlinck-Lyon Caen, ellas son: a) actividades comerciales; b) actividades sociales; c) actividades exclusivamente de diversión o entretenimiento. (12)

No todas esas limitaciones pueden ser aconsejables, por lo menos en términos absolutos. Entendemos que la actividad comercial no debe estar dentro de sus objetivos. Habría peligro de que bajo el manto sindical, con todas las prerrogativas que ello importa se encubra una sociedad que se dedica a actividades comerciales. Además ello desviaría en sumo grado la actividad sindical pues sus dirigentes se verían envueltos en especulaciones comerciales que robarían su tiempo y solamente en forma subsidiaria se ocuparía de su fin primordial.

Sin embargo, esta prohibición no debe llevarse a sus límites extremos. Estimo que no se le puede impedir que sean propietarios de los edificios que ocupan para sus actividades. Tampoco puede impedirse que contribuyan con dinero, maquinas, utensilios, etc. en calidad de préstamo a interés o venta para las necesidades de sus miembros en el ejercicio de la profesión. Lo que debe evitarse es que el fin principal sea el comercio, no cuando es un complemento de su función profesional.

En lo que respecta a la actividad de tipo social, el sindicato debería efectuar amplia colaboración, como la creación de colonias de vacaciones, hoteles para sus miembros, bolsa de trabajo - caja de ayuda económica, etc.. Esos fines, si bien deben ser secundarios son de una importancia que muchas veces puede ser extrema y

suelen ayudar a mejorar el nivel de vida de los miembros, sobre todo en los sindicatos de trabajadores.

La actividad política; sería de desear que ella no se manifestase, pues involucra graves peligros, pero en la práctica es muy difícil evitarla.

Igual puede decirse de los fines religiosos. Estos se equiparan a los políticos en cuanto que escapan a los objetivos fundamentales del sindicato.

En cuanto a los fines del entretenimiento, por supuesto que no puede un sindicato tener como objeto esa actividad, pero nada impide que entre sus fines sociales los haya aceptado. Es una contribución más al mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros.

El fin principal de los fines perseguidos por los sindicatos no es otro que el de regularizar el mercado de trabajo, dirigir la mano de obra y establecer un precio justo y equitativo para ésta.

Resumiendo lo dicho hasta aquí, cabe concluir que el objeto exclusivo de los sindicatos consiste en el estudio y defensa de los intereses económicos de la profesión a que correspondan.

Clases de Sindicatos Obreros.- El problema de la forma que adopta la sindicalización debe ser determinada teniendo en cuenta numerosos factores que inciden sobre ella. Además, varía de acuerdo a la doctrina y a la legislación de cada país, pero es posible hallar puntos de vista de carácter general.

La ley menciona a propósito de las diferentes clases de sindicatos:

Importante división separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patrones.

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 patrones de una o varias ramas de actividades" y sindicatos nacionales, que se integran cuando los patrones realizan sus actividades en diferentes Entidades Federativas. El primer grupo corresponde al concepto local de sindicato.

Debe advertirse que el concepto de "Industria", que se utiliza en las fracciones III y IV del artículo 360, no debe tomarse en sentido gramatical. En rigor comprende también las actividades comerciales y de servicio. Lo que pasa es que la palabra "Industria" aquí se emplea como sinonimo de actividad.(13)

Se puede decir en virtud de lo expuesto, que las clases de sindicatos son:

1. De trabajadores: Gremiales, De Empresa, Industrial, Nacional de Industria y de Oficios Varios.

2. De Patronos: Locales y Nacionales.

Lo característico de la clasificación legal consiste en que se mezclan tres criterios diferentes, por lo que hace a los sindicatos obreros y solo a uno de ellos: el territorial, sirve para clasificar a los patronales. Así se hace referencia a la actividad del trabajador (gremiales y de oficios varios), a la empresa (de empresa o de industria) y a la combinación de dos elementos: actividad y territorio (nacionales de industria).

Es conveniente examinar, separadamente, a los sindicatos de trabajadores y de patronos y precisar sus características distintivas.

El sindicato gremial o profesional o de oficio.- Dispone la fracción I del artículo 360 que los sindicatos gremiales son: --

"Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad", hay identidad de profesión entre sus miembros.

La forma gremial del sindicalismo es, sin duda, la más antigua. Constituye el lazo que une al sindicato con las viejas estructuras provenientes de la Edad Media. En el sindicato gremial es la actividad común la que une a los hombres, pero en los términos de ley, el concepto supera sus limitaciones originales y comprende a todo tipo de actividades: profesionales, oficios o especialidades

El maestro De la Cueva, recuerda que las grandes centrales obreras ven con desconfianza el sindicalismo gremial. (tomo II, pág. 411). En realidad es una forma sindical aislada independiente, que no fácilmente se puede entender con los grupos sindicalistas -- que ejercen la presión política.

Al proyectarse la ley vigente, (cuentan los que vivieron el proyecto) se puso de manifiesto cierta antipatía por el sindicalismo gremial. Se habló, inclusive, de su supresión. Sin embargo se conservó la forma, aunque desprovista de medios coactivos ya que -- siendo los sindicatos gremiales minoritarios, por regla general, se determinó que la huelga es sólo un derecho de la mayoría. (14)

Sindicato de Empresa. -- En la fracción II del artículo 360 se precisa que son "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa". El factor que se tiene en cuenta, es sólo, el de la adscripción a una misma negociación.

Así tenemos, que esté sindicato encierra en su seno a todos los trabajadores que se desempeñan en una empresa determinada. Es un sindicato vertical, de carácter netamente profesional. Cuando cumple realmente sus funciones es un verdadero propulsor de la unidad obrera, pero puede plantear serios problemas. Uno de ellos es -- "aglutinar los intereses de las diferentes especialidades". Es fá--

cil que los trabajadores más capacitados impongan sus decisiones a quienes aún pudiendo ser mayoritarios, carecen de preparación adecuada. Se puede dar el caso, inclusive, de que se produzca un problema de paternalismo de unos trabajadores sobre otros y que los protegidos pierdan, por desidia, la facultad de decisión.

Ante esa posibilidad los sindicatos de empresa pueden integrar secciones sindicales, con derechos paralelos independientemente del número de componentes y establecer formas de dirección sucesiva.

En México se ha producido un fenómeno curioso. En tanto la centralización del poder obrero genera instrumentos políticos de amortiguación del movimiento de los trabajadores, los sindicatos gremiales y particularmente los de empresa se han convertido en la expresión real de la democracia sindical. Es claro que no siempre es así, pero la generalidad del movimiento sindical independiente se expresa mediante sindicatos gremiales o de empresa.

Como en todas las instituciones creadas por los hombres, el factor humano es esencial, por lo que el éxito depende, en gran medida, del adecuado uso que se haga de la institución.

Sindicato Industrial.- A ella se refiere la fracción III del artículo 360, señalando que son "los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". El factor que aglutina es la actividad empresarial. Suerge así el concepto de "rama industrial" que la ley, con cierta razón, omite precisar.

Cabe hacer la observación de que aquí la expresión "industria" no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, sino también otra actividad comercial o de servicio organizada. Así la idea "rama" intenta que las empresas que tienen una actividad común se identifiquen.

Entonces, lo común en una actividad se puede referir a -- distintas cosas: a la materia prima, a las instalaciones, al tipo de organización etc... No será posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías mal analizadas. La industria textil, v, gr., acepta un tratamiento distinto para fibras duras, algodón y otras especialidades.

Presenta ventajas considerables el sindicalismo industrial, sin duda. Ya que expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera. Se puede afirmar que constituye un verdadero sindicato clasista. Pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresan a ellos de ser gobernados desde fuera, sin contemplar realmente el interés específico de los obreros de una determinada empresa.

En nuestro país ha sido sin duda, el sindicalismo industrial, la fuente de todas las desgracias obreras. Ya que, gobernados con criterios políticos, los sindicatos industriales anteponen el interés de sus cuadros de dirección o los de las federaciones o confederaciones a que pertenecen, a las de sus miembros. Los delegados sindicales, que deberían constituirse en voceros de los obreros frente a los comités ejecutivos industriales, actúan, en rigor, como correos de transmisión de las relaciones que se toman arriba. Por otro lado en base a los sindicatos industriales se celebran contratos colectivos a espaldas de los trabajadores o se produce el despreciable gansterismo sindical que aprovechando las normas reguladoras de la huelga contrarias al recuento previo, formulan emplazamientos sin respaldo humano, en busca del premio económico que compensa su desistimiento.

Es el sindicato industrial donde la denunciar debe ser más rigurosa. Sus dirigentes, ajenos a las grandes decisiones políticas de las centrales obreras, cumplen su función, por regla general, -- "arreglando" conflictos con ventajas económicas personales y a espal



das de sus representados.

Sindicatos Nacionales de Industria.- Son los formados por por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más Entidades Federativas" (fracción IV del artículo 360).

En cuanto a su esencia los sindicatos nacionales de industria son de características semejantes a los industriales. Sin embargo, su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse, por sí mismas, en unidades confederadas. Así en el artículo 40. de los estatutos de la C.T.M. se dice: "La confederación de trabajadores de México se estructura para los efectos legales y de su régimen interno en la forma siguiente.

I. Por federaciones locales, regionales y estatales;

II. Por sindicatos regionales y nacionales de industria".

A propósito de estos sindicatos se ha planteado el problema de si puede considerarse al Distrito Federal como una Entidad Federativa. Ello se debe a que el artículo 43 constitucional que se refiere a las partes integrantes de la Federación, no se incluye al Distrito Federal, el cual es mencionado en el artículo 44, lo que pone en duda la cualidad de "Entidad Federativa" que puede tener el Distrito Federal.

Sindicato de Oficios Varios.- En la fracción V del artículo 360, se dice que son "Los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos (aclarar el precepto) sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el mínimo de trabajadores de una misma profesión sea de veinte"

Dice el maestro De la Cueva al respecto, que estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo

menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero. No tienen, ciertamente mucha importancia, pero es obvio que se justifica el haber permitido su creación. (15)

**Sindicatos Patronales.**- A ellos se refiere la fracción I, del artículo 361, que establece la posibilidad de que los patrones formen sindicatos "de una o varias actividades". El precepto no destaca su carácter local, pero éste resulta, por exclusión, de lo previsto en la fracción II de dicho artículo.

**Nacionales.**- Con el mismo criterio que se utiliza respecto de los sindicatos nacionales de industria, se denomina "Nacionales" a los sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas". (artículo 361, fracción II).

El sindicato Patronal tiene, en nuestro país, dos formas principales de actuar. O bien constituye una mal disimulada empresa mercantil que maneja conjuntamente los intereses de una multitud de patrones, v.gr., en auto transportes, o bien configura una organización cuspide, de defensa de la clase patronal a cuyo servicio organiza todo tipo de apoyo: jurídico, económico, fiscal contable, de seguridad social, de capacitación, etc... La Confederación Patronal de la República Mexicana constituye la expresión más clara de un organismo sindical patronal. (16)

En realidad el sector patronal encuentra en otros organismos, estos de afiliación forsoza: la Cámara de Comercio e Industria otras formas eficientes de defensa. Por esa razón no han proliferado en México los Sindicatos Patronales.

15. De La Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 412.

16. De Buen, Nestor. Ob. cit. pág. 605.

b). Naturaleza Jurídica.- El sindicato es una asociación de carácter laboral, es decir, posee personalidad jurídica laboral o, mejor aún, sindical. Es inconfundible con cualquier otro ya sea civil o mercantil.

Como persona jurídica es el centro de relaciones jurídicas en el campo del derecho público o del derecho privado.

De esa misma forma tienen capacidad de actuar como parte, una capacidad de derecho, que si bien no es genérica como la de las personas jurídicas comunes, tiene largas proyecciones en el mundo jurídico. Por tanto como sujeto, el sindicato es titular de derechos y obligaciones. La capacidad de derechos se confunde hoy con la personalidad, porque toda persona es capaz de tener derechos. La capacidad de hecho, esto es, la aptitud para ejercer derechos, condicionarse a la capacidad de derecho. No se puede ejercer un derecho sin ser capaz de adquirirlo. Así la capacidad de ejercicio es técnicamente, incapacidad. Confundiéndose la personalidad con la capacidad de derecho público, aunque la recíproca no sea valedera. La persona jurídica de derecho público tiene capacidad de derecho privado. (17)

En la doctrina existe discusión, si se trata de una persona de derecho público o de derecho privado. Son tres las direcciones marcadas sobre la naturaleza jurídica del sindicato: a) Sociedad de derecho público; b) Asociación de carácter privado; c) Personalidad laboral propia.

El mismo criterio sustenta Hernández Márquez, pues considera que actualmente el sindicato ostenta una personalidad autónoma y privada del derecho del Trabajo, de la que se deriva una capacidad y unas atribuciones totalmente ajenas a las sociedades y asocia

cones puramente privadas. (18)

Evidentemente la naturaleza jurídica del sindicato se encuentra en una zona nebulosa, de difícil delimitación, que hace vacilar la milenaria división del derecho en público y privado. Ya -- que los sindicatos ejercen funciones complejas.

Así la gran mayoría de los autores estiman que los sindicatos están dentro del derecho privado.

Para Roussomano: a) el sindicato es persona de derecho -- privado con atribuciones de interés público, sin que ello le confiera el carácter de ente de derecho público; b) el hecho de que en -- ciertas países se exija un registro previo del sindicato o acto administrativo para su reconocimiento, no es más que la autorización que necesitan ciertos empresarios o empresas para funcionar en el -- territorio nacional; c) la circunstancia de registrarse el sindicato -- por ley propia y no la común, no es nada más que un hecho histórico al igual que las sociedades mercantiles disciplinadas por el código de comercio; d) es verdad que el ámbito del poder de representación del sindicato excede de los límites del derecho privado, pero hay -- que considerar que el sindicato no sólo representa los intereses individuales de sus miembros, sino toda la categoría profesional o -- económica, la que encuentra su expresión justamente en el sindicato. La defensa de los intereses colectivos no transforma, por esa sola circunstancia, el sindicato es un ente de derecho público, pues no -- se identifica con los intereses de la comunidad sino solamente con los de un grupo determinado. (19)

Es necesario reaccionar contra la división del derecho en las dos grandes ramas de público y privado, división que tuvo su ra

18. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Madrid, 1977. 12a. -- Edic. Tomo I. págs. 238-239. citado por Ruprecht, Alfredo. Ob. -- cit. pág. 89.

19. Citado por J. Ruprecht, Alfredo. Ob. cit. pág. 91.

zón de ser, pero que actualmente debe abandonarse. El derecho laboral ha superado ese molde clásico, no es posible encasillarlo dentro de uno u otro, cual lecho de Procusto. "El derecho del trabajo es derecho constitucional de la sociedad y ha roto el marco del derecho público y del derecho privado", Así lo expresa gráficamente el maestro De la Cueva. (20)

Como podemos ver, el sindicato cumple funciones de interés público, lo cual es evidente, pero de allí a deducir que es un ente de derecho público no es lógico; las funciones de éstos tienen otras características y alcances muy diferentes. Claro está que los regímenes en los cuales se les incluye dentro de los organismos estatales la situación es diferente, pero es una transgresión y no puede alterar la real naturaleza del instituto. Está muy cerca del derecho público, quizá más que del privado, pero no lo integra. -- Tampoco es puramente de derecho privado, pues cumple funciones que van más allá de lo que estas entidades podrían celebrar. Un ejemplo típico y claro de ello son los convenios colectivos, los cuales rigen, no solamente para los miembros de la entidad que los celebró, sino para toda la categoría que el sindicato comprende.

Por tanto, es importante encasillarlo dentro de alguna de las clásicas divisiones y por ello ha surgido la teoría de una persona sui generis, que denominan los teóricos como "persona colectiva que representa un interés grupal".

Siendo inexplicables las atribuciones y funciones del sindicato por medio del derecho privado y no siendo en los regímenes normales un órgano del Estado, ni teniendo poder delegado por éste, cabe concluir indudablemente que se trata de una persona que no entra dentro de la clasificación bipartita.

20. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, México 1959. 2a. Edición, Edit. Porrúa, tomo II. pág. 443.

Además que, el sindicato no es un ente de derecho público o privado, sino que pertenece (igual que el derecho laboral) a un tercer grupo que ostenta caracteres de ambos que no son conciliables, si se quieren atribuir a una de esas dos divisiones. Llámese - sui generis, tercer derecho, derecho social o derecho publico-privado no interesa; lo que hay que destacar es que el sindicato no cuadra en la clásica división Romana.

c). Representatividad.- La representatividad de los sindicatos está sumamente ligada a la naturaleza jurídica de éstos y es uno de los motivos que hace difícil encasillarlos dentro de una de las dos grandes divisiones.

La representación sindical tiene una importancia extraordinaria en el derecho colectivo del trabajo, dado que es el medio por el cual operan los sindicatos. La representatividad es la facultad que tiene una persona para celebrar negocios por cuenta de otra obligándolo directa y exclusivamente. Dicha representación puede ser voluntad del interesado, o impuesta por la ley.

La conexión entre sindicato y sindicalizado se llega a establecer a través de las personas que, al tiempo son los representantes de éste y encaran los órganos de aquel. Este principio es el de la representatividad y es esencial para el sindicato, y el derecho de elegir y ser elegido para puestos representativos el derecho primario y fundamental del sindicalizado. Pero se trata de una representación plurivalente, en virtud de la cual el representante sindical se convierte en centro de intereses y pretensiones contradictorias; a un lado y esencialmente los de la colectividad normalmente reducida de sindicalizados que lo han elegido, y del otro lado, básicamente los intereses del sindicato mismo, que en materia de ocasiones dadas pueden o no coincidir o ser opuestas a las de sus

representados. En nuestro país es muy complicada la materia al insertarse la asociación o la unión sindical (el sindicato en sentido propio) en el sindicato como ente paritario y corporativo, con sus propios intereses. Y en general, cuando el representante sindical asume funciones políticas informales o formal, y presumiblemente a su cargo tienen intereses comunitarios generales, su posición es más compleja aún y su carácter se hace de más difícil precisión y definición. Es verdaderamente lo de el representante sindical una de las figuras más interesantes del derecho contemporáneo.

Los sindicatos deben defender múltiples aspectos de la libertad individual y colectiva de sus miembros, y aún de los no afiliados. Todo este conglomerado viene a representar la categoría profesional.

A ella se le ha conceptualizado de esta manera: "La serie no limitada de individuos que, a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio que opera tiene comunes intereses económicos, siendo lógico asignar a dichos intereses comunes la denominación interés de categoría. (21)

Los individuos poseedores de un mismo status profesional constituyen una categoría, cuya unidad social deriva de la solidaridad profesional y de la comunidad de intereses que surge espontáneamente entre sus integrantes. A esta categoría, tratándose de trabajadores, se les denomina comúnmente categoría profesional y cuando esté formada por patrones se les llama categoría económica. El derecho del trabajo, en lo pertinente a las relaciones colectivas, no se detiene a considerar al individuo como titular de un status profesional sino que le interesa la categoría; y aunque el sindicato sea la persona jurídica encargada de representar el interés colectivo de la categoría, ésta es, en la realidad, el sujeto de derechos en las relaciones colectivas de trabajo.

Para de Ferrari, la representación gremial puede ser otorgada:

a) Mediante una elección realizada con el objeto de conferir dicho poder;

b) Mediante una declaración de la autoridad, la cual después de examinar diversas circunstancias, se pronuncia sobre la que representa, del modo más auténtico e incontrovertible, el interés profesional. Esta es la solución más corriente y, seguramente, también, la más rudimentaria. Por este procedimiento se llama a proclamar, sin necesidad de elección, cuál es la "organización más representativa" y por eso mismo, la titular de los poderes que confiere el mandato". (22)

De esta manera, observamos que la doctrina se inclina preferenteacnte por la designación o elección de un sindicato que lleva la representatividad de la categoría, pero no simplemente por el número de afiliados que tenga; se exigen otros requisitos más. Se trata de la cualidad de la representación sindical, que parece constituir actualmente una preocupación mayor de la jurisprudencia y de la legislación. Ella conoce dos expresiones principales: de entrada la exigencia más antigua principal de la independencia del sindicato, sin la cual las otras manifestaciones de representatividad pierden su sentido; en seguida, pero más recientemente, la importancia de la afiliación del sindicato al plan nacional, es decir, en definitiva, a la representatividad a nivel nacional. La primera constituye una condición sine qua non de la autenticidad del sindicato; la segunda aparece como la concreción de aquélla.

Pero, la que realmente representa la actividad profesional es cuando se constituye una organización u organismo, en el cual tienen cabida todos los sindicatos que reúnan ciertos requisi



tos mínimos, en forma proporcional y que intervenga en todos los hechos fundamentales que afectan la categoría profesional, como ser, celebración de un convenio colectivo, tratativas en caso de un convenio colectivo y en los conflictos colectivos, declaración de medios de acción directa, nombramiento de delegados ante un congreso o asamblea, etcétera.

Este sistema tiene, lógicamente, sus inconvenientes. Cuando se le aplica para formar delegaciones destinadas a actuar en asambleas o ante las autoridades, existe el peligro de que los delegados no logren concordar u expresar una opinión común, lo que anula casi por completo la eficiencia de las representaciones gremiales. Los inconvenientes aumentan en el caso de la estipulación de los convenios colectivos, puesto que las divergencias entre los distintos delegados pueden repetirse frente a cada artículo o cada disposición del mismo. Por otra parte, cabe tener en cuenta que la estipulación de un convenio colectivo constituye el empuje de una serie de estudios preliminares y el comienzo de una actividad dirigida a divulgar y explicar el contenido de sus cláusulas y conseguir su exacta aplicación. El convenio colectivo constituye, o debería constituir, la expresión de una voluntad unitaria más que el resultado de una votación mayoritaria; y es únicamente una voluntad unitaria la que puede otorgarle el máximo de eficacia. Lo que no se consigue ni puede conseguirse, con el sistema que estamos examinando.

No es tan grave el problema, los nombramientos, ya sea para convenios colectivos, conflictos de igual naturaleza comisiones, etcétera, se supone que son el futuro del entendimiento de los que intervienen en el organismo representativo. Si un sólo sindicato puede imponer su voluntad por ser representatividad superior a la -

de los demás, no hay cuestión alguna; pero si se necesita la unión de varios, es evidente que los que tienen ideas a fines se inclinarán a una acción conjunta y superando las condiciones para poder -- llegar a un acuerdo. En cambio, el sindicato más representativo o -- el predesignado como tal, impondrá siempre su voluntad aunque sea -- minoritario y tendrá primordialmente en cuenta los intereses de su grupo y no los de la categoría toda.

d). Personalidad Jurídica.- El tema es sumamente interesante y se liga íntimamente a las teorías de la personería jurídica en general, siendo realmente de gran trascendencia.

El maestro De la Cueva, se pregunta si "La personalidad jurídica es una concesión del derecho y del Estado o corresponde a una realidad social que se impone al orden Jurídico y Estatal.(23)

La asociación profesional emerge de la realidad social -- por la simple voluntad de sus componentes y no por la autoridad Estatal. Al contrario, se ha visto que se impuso contra la voluntad -- del Estado, el cual la combatió decididamente, hasta que tuvo que -- reconocerla y ampararla. Es un fenómeno social, producto de las condiciones del trabajo y de la existencia de una parte de la pobla--- ción.

En éste mismo sentido, el maestro De la Cueva se expresa cuando dice:

"La personalidad jurídica no es una concesión que el Estado puede otorgar o negar, sino que se impone al derecho; el orden -- jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo el derecho actual, porque las normas jurídicas tienen como soporte la vida social y ésta hombres y comunidades humanas con fines específicos. Por otra parte la asociación profesional puede jactarse de haber sido la que implantó esta tesis; cuando

la asociación general estaba sancionada en el Código Penal, se dictó en 1884, la ley de sindicatos profesionales en Francia. (24)

Pozzo, expresa que "mediante la personalidad jurídica la asociación entra en la categoría de los entes jurídicos, pudiendo adquirir derechos y contraer obligaciones en nombre propio; con ello su actuación se desenvuelve dentro del derecho común; se trata de las relaciones ordinarias de su vida como asociación. Pero cuando pasa a cumplir su finalidad, de defender los intereses profesionales que presta, tales como la concertación de convenios colectivos obligando a cumplir las condiciones pactadas, no solamente a sus miembros, sino también a todo el grupo o actividad, o cuando de creta medidas de fuerza, etc., el derecho común deja de tener aplicación para ser sustituido por principios especiales del derecho del trabajo. En efecto, no sería concebible conforme al derecho civil, que una convención colectiva pueda crear normas aplicables a los contratos individuales de trabajo que correspondan a la actividad, puesto que las convenciones no obligan sino a las partes celebrantes. Para ello es necesario que la asociación profesional esté investida de una personalidad específica distinta de la civil, que le permita jurídicamente crear normas obligatorias de orden laboral a todos los sujetos que actúan en la esfera profesional que representa. (25)

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales produce efectos que resultan en el campo del derecho privado y del derecho del trabajo.

En aquel tiene capacidad para intervenir en las relaciones individuales que resultan de su existencia: defensa y acrecenta

24. De la Cueva, Mario. Ob. cit. págs. 432 y 433.

25. Pérez, Benito. La Personalidad de las Asociaciones Profesionales. Editorial. La Ley. México. D.F. 1959. pág. 36.

miento de sus bienes patrimoniales. Así pueden adquirir muebles e inmuebles necesarios para el desarrollo de sus actividades específicas. Igualmente pueden celebrar contratos con particulares para los cuales asumen la calidad de empleador (empleados necesarios para su desenvolvimiento).

En el campo laboral su misión principal es la unificación de la clase trabajadora y la defensa de sus intereses. Ella llega a acuerdos con la otra parte de la relación de trabajo, el capital, con el fin de obtener mejoras para los integrantes de la categoría profesional respectiva; pero también tiene derecho de defender los intereses individuales de sus miembros, ya sea ante el patrono o el Estado, por vía directa, administrativa o judicial.

Como es de apreciarse, la incidencia de la acción de las asociaciones profesionales se hace notar ampliamente en la esfera jurídica y de diversas maneras y en forma amplia y profunda.

#### FORMACION.

a). Actos preparatorios.- Como cualquier otro tipo de asociación, para la constitución de un sindicato o asociación profesional es preciso un proceso previo de organización. Normalmente es la obra de un grupo de personas que considera la convivencia de constituir un sindicato para la representación y defensa de los intereses de su actividad.

Los actos preparatorios tienen por objeto aunar opiniones tener adherentes, dar las bases para el posterior establecimiento del sindicato. El consentimiento puede darse por escrito o ser verbal, individualmente o en asamblea, es decir por cualquier acto que sea suficiente para demostrar la voluntad de integrar el nuevo organismo. Claro está que, cuando la norma positiva exige un número determinado de afiliados para constituir válidamente un sindicato,

ese número debe manifestarse en forma expresa y por escrito.

Al igual que en cualquier otra asociación, los primeros acuerdos tendientes a obtener el nacimiento del sindicato son actos privados de quienes lo quieren constituir, sin obligatoriedad y que no se rigen por normas de derecho.

Pero una vez constituida la idea, para su real efectivización, es necesario ya el cumplimiento de las normas prescritas.

b). Requisitos y Estatutos.- Siendo el sindicato una persona jurídica, lógicamente debe reunir ciertos requisitos para su constitución.

Se pueden agrupar estos requisitos en dos categorías, a saber: de fondo y de forma.

Con relación a los requisitos de fondo, figuran el carácter de las personas que lo integran y la finalidad sindical.

De esta manera observamos que no cualquier persona puede constituir un sindicato; para ello es preciso que reúna ciertas cualidades: así, si no es empleador o trabajador carece de un elemento indispensable para poder sindicalizarse. La idea del interés profesional domina ampliamente. Esto es lógico, pues el fin esencial del sindicato es, justamente, la defensa de ese interés, por tanto, no puede estar constituido por quienes no lo tienen o no los alcanza. Esto lleva al problema del sindicato. La lógica indica que no, puede si no se encuentra desempeñando una actividad, no tendrá interés en su defensa. Sin embargo, los que se encuentran en situación de paro suelen estar realmente interesados y sería injusto privarlos de este derecho. Los jubilados pueden aportar sus conocimientos y tiempo. Esto es una solución que depende de la ley, pero habría que contemplar situaciones especiales, aunque la regla general sea de ejercicio activo en lo profesional.

Otra realidad que hay que tener en cuenta es que las personas no tengan prohibición de afiliarse. Así, aquéllos países que prohíben a los funcionarios públicos agremiarse, a los extranjeros, etcétera. Estos trabajadores no podrán constituirse en asociaciones profesionales. Esta restricción debe ser sumamente limitada, pues atenta contra el libre derecho de la sindicalización.

La capacidad es otro elemento fundamental. Aquéllos que carecen de capacidad para obligarse no podrán ingresar a sindicato alguno. Los menores que no hayan llegado al límite de edad que se permite en el desarrollo de la actividad laboral no podrán haberlo; los que se encuentran físicamente o mentalmente incapacitados, no podrán tampoco constituir sindicatos(26).

El número de miembros que se requiere para poder organizar un sindicato es por cierto un requisito que tiene razón de ser pues no se puede constituir uno que por el escaso número de adherentes carezca realmente de gravitación y 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.

En nuestro país, el artículo 364, de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que deberán constituirse con veinte trabajadores de servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

Al respecto, en alguna ocasión se sostuvo que el establecerse un número mínimo se estaba restringiendo la libertad sindical. Ello no es así. Ya que toda institución debe ser reglamentada para que reuna las garantías necesarias para su correcto desempeño y éste se obtiene mejor cuando hay una cantidad de miembros que ---

26. Al respecto el artículo 362, de la ley del trabajo manifiesta - "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

realmente permita un adecuado desempeño de las funciones. También se podría sostener, en esa tesitura, que se atenta contra la libertad sindical al establecer el requisito de la profesionalidad o de la edad. Lógicamente, si la exigencia del número hiciera que fuese necesaria una cantidad tan elevada de miembros que lo haría posible o sumamente difícil de obtener, entonces se podría hablar de atentar contra dicha libertad.

El segundo requisito es el de la finalidad del sindicato. Una asociación de esta índole que no tuviera como objetivo primordial la defensa o mejoramiento de los intereses profesionales de su grupo, no sería un sindicato. Podría estar constituido por trabajadores o patronos, pero sería una sociedad de beneficencia, de turismo, etc., pero nunca sería un sindicato. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato.

En cuanto a los requisitos de forma, ellos son muy variables, pues son los 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.

Lo que se debe respetar fundamentalmente es que la constitución se efectúe sin el requisito de la autorización previa no implicando ello que no haya que cumplir con formalidades, como la inscripción, la publicación u otros semejantes, las asociaciones deben respetar la legalidad y mientras esos recaudos no entrañen un ataque a la libertad sindical, es decir que, en forma encubierta se trate de limitar a ésta, deberán ser cumplidos y respetados.

Lo único que se ha hecho es encarar una realidad incuestionable. Las asociaciones profesionales son personas de existencia ideal que para su formación deben cumplir ciertos y determinados re

quisitos, al igual que otras personas similares, pues no pueden funcionar dentro de un Estado con tal y absoluta prescindencia de las leyes vigentes. Para ello deben cumplir los formalismos 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 cuyo cumplimiento haría ilusoria la libertad sindical.

Cuando un sindicato al constituirse no cumple con todos los recaudos establecidos por la ley, la autoridad administrativa no da el curso correspondiente al pedido. Se suele devolver la solicitud para que se subsanen los errores y se cumplan las omisiones; mientras tanto el sindicato no puede tener vida sindical.(27)

Si, pese a no haber cumplido las condiciones estipuladas se obtiene el reconocimiento y el sindicato actúa como si estuviese correctamente constituido, los actos que realice son nulos, como -- norma general, si bien algunos pueden subsistir en casos especiales como por ejemplo, las condiciones de trabajo establecidas en los -- convenios colectivos o uno sólo, pues ya forma parte del haber del trabajador; sin embargo no rigen para el futuro.

En cuanto a los estatutos, se puede decir que es elemento primordial en la vida societaria; pues no se concibe un sindicato -- sin sus respectivos estatutos. Ya que estos determinan los fines -- del 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 sindicato nace cuando se aprueba su estatuto. Antes es simplemente una idea sin concreción y desde aquel momento tiene fines, objetivos, medios para su funcionamiento, es decir lo que la --

27. La Autoridad responsable del reconocimiento es, La Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social.



ley exige para que esté correstamente constituido.(28)

En cuanto a su contenido, él es muy amplio, se debe especificar la denominación, su objeto, domicilio, los organismos que la integran y dirigen, las formas de elección, duración y funciones, - los requisitos para ser miembro, etcétera. Todo lo que se refiere a la vida del sindicato debe estar contenido en los estatutos.

Además los estatutos pueden ser modificados, lo cual deriva de los cambios que se producen en todos los órdenes en el mundo contemporáneo. Por lo general, la forma y condiciones de la modificación debe estar establecida en los propios estatutos. Caso contrario, el organismo que tiene el poder de dirección es el que debe señalarlo.

Los sindicatos, para poder actuar en cualquier oportunidad y motivo, es preciso que tenga los medios necesarios para ello, pues de lo contrario se encontrarían inermes, ya que su personalidad es distinta de la de sus miembros y careciendo de órganos que cumplan esos fines, todos los asociados en conjunto deberían hacerlo, que es sumamente difícil.

Los organos que se encargan de dichas funciones son los establecidos por las leyes o los estatutos y sus funciones se encuentran delimitadas por dichos instrumentos. Por ser de gran impor

28. En el artículo 371 de la ley del trabajo, encontramos lo que los estatutos deben contener, al respecto tenemos; Denominación domicilio, objeto, duración, condiciones de admisión de miembros, obligaciones y derechos de los asociados, procedimiento de expulsión de los miembros, formas de convocar a asamblea, procedimiento de elección de la directiva y número de sus miembros, duración de la directiva, administración, lo referente a las cuotas monto y su pago, prestación de cuentas, liquidación y lo que aprueba la asamblea.

tancia para el sindicato, a continuación los trataremos.

Generalmente son dos, los órganos encargados de la dirección y desenvolvimiento del sindicato: La asamblea, que tiene el poder de decisión y la junta directiva, que administra y da cumplimiento a las decisiones de la asamblea. Ello no implica que no puedan coexistir otros organismos simultáneamente y que se estimen necesarios o ventajosos para la buena marcha de la institución.

La asamblea es el órgano superior de la asociación profesional, siendo su poder legislativo y derivándose del sistema democrático que rige la institución. Por medio de ella se establecen los estatutos, se dirige toda su actividad, etcétera.

Sus poderes, amplísimos, sin embargo no pueden ir más allá de los que los estatutos y la propia ley de asociaciones profesionales le marquen; tampoco puede apartarse de los fines que tiene el sindicato. En consecuencia, no todas sus decisiones son válidas: deben cumplir requisitos de forma y de fondo. Entre los primeros están la convocatoria, que debe ser correctamente efectuado; que se constituya legalmente; que los temas tratados sean debidamente establecidos en la convocatoria; que el desarrollo del acto esté totalmente de acuerdo a los principios estatutarios, etcétera. En cuanto a los de fondo, el principal es que se aparten de los fines a los cuales dedica el sindicato su actividad fundamental.

Hay diversos tipos de asambleas. En primer lugar la constituyente, que es la que da vida al sindicato. Las que existen durante su vida societaria son fundamentalmente dos: ordinarias y extraordinarias. Las primeras son convocadas regularmente en periodos prefijados por los estatutos y en ellas se trata lo que hace a la vida normal del sindicato. Las extraordinarias son convocadas cuando alguna razón especial o la urgente necesidad de tratar algún aspecto de la vida societaria, hace necesaria la consulta a los miembros.

bros del sindicato. Los estatutos establecen cuándo y en que forma se pueden celebrar esas asambleas.

Para que una asamblea funcione legalmente debe tener un número mínimo de concurrentes, cifra que está fijada por los estatutos. Puede formar parte todo miembro que se encuentre en condiciones estatutarias de hacerlo.

Los miembros de la asociación tienen el derecho, pero también la obligación de concurrir a la asamblea, pudiendo intervenir en las discusiones que se suscitan y votar.

El otro órgano es la junta o comisión directiva. "Toda asociación requiere la existencia de un órgano material representativo de ella, a cuyo cargo debe estar la administración del patrimonio social y el cumplimiento de las disposiciones estatutarias y legales para lograr las finalidades sociales".(29)

Reúne el doble carácter de representante legal y de órgano ejecutivo. Así como la asamblea era el poder legislativo, la junta directiva es el poder ejecutivo de la asociación.

De esta manera, se establecen en la ley y en los estatutos los requisitos para ser directivo. Por lo menos deben ser miembros del sindicato, tener cierta antigüedad en él, una edad determinada, etcétera.

Las juntas directivas se encuentran integradas por varios miembros, variando el número de acuerdo a los estatutos, aunque las legislaciones suelen fijar un mínimo y un máximo. Cada uno de los cargos tienen por lo general, una función específica para desempeñar, si bien el conjunto de todos ellos es el que rige y administra el sindicato.

También la junta directiva tiene fijadas sus atribuciones y poderes dentro de las cuales desarrolla su actividad; esos lími-

tes están dadas por las disposiciones legales y estatutarias. Es responsable de la conducción ante la asamblea.

Duran en su mandato un mínimo determinado de años, prefijados estatutariamente, pudiendo generalmente ser reelectos.

c). Reconocimiento de la Existencia.- Constituido el sindicato por la voluntad de sus promotores y fundadores, el Estado puede adoptar diversas actitudes con respecto a él. Una de ellas es la de no intervenir en su reconocimiento, dejándolo actuar libremente, por su poner que están cumpliendo todos los requisitos. Este sindicato tiene plena validez hasta que la autoridad declare que no está constituido normalmente.

Otra posición es la de 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 que los recaudos han sido llenados.

Por último, el sistema del registro que consiste en la inscripción en el registro especial.

Por el primer sistema se abstiene de intervenir, partiendo de la base que el sindicato se ha constituido totalmente de acuerdo a los proyectos vigentes. Solamente ante la declaración de un tribunal, sea administrativo o judicial, interviene impidiéndole el ejercicio del derecho sindical.

El sistema de la autorización es en realidad una violación de la libertad sindical, o mejor dicho, puede llegar a serlo. Así como el Estado por su solo criterio autoriza el funcionamiento de un sindicato, puede negarlo sin razón o admitir a quien no ha reunido todos los requisitos o no cumple íntegramente sus funciones de tal.

En cuanto al sistema de reconocimiento, éste considera que por medio del reconocimiento estatal del sindicato la representación de los intereses profesionales se encuentra asegurada con mayor eficacia y, por otra parte, se evita la disgregación de las fuerzas trabajadoras en múltiples asociaciones, circunstancia que disminuye la posibilidad de la defensa de los intereses comunes de los miembros del grupo laboral. Dada la tendencia a la dispersión que por razones numéricas, ideológicas y de predominio se nota en las masas trabajadoras, conviene que el Estado las encause a fin de que la potencia- lidad del sindicato pueda actuar exitosamente en la obtención de mejoras. (30)

Este sistema también puede caer en una restricción a la libertad sindical, pues si el Estado va más allá del simple control de legitimidad, puede llegar a la discriminación, restringiendo cuando no debe, o autorizando a quienes no corresponde.

Por último, el sistema de la inscripción consiste en que -- los sindicatos se constituyan libremente, pero para su actuación es preciso que se inscriba en los registros que lleva la autoridad.

Hay dos sistemas, el segundo es más racional, puesto que -- teniendo el sindicato funciones tan importantes como celebrar conve- nios colectivos y declarar huelgas, los patronos deben saber que se encuentran capacitados para hacerlo.

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 con 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 preexistente, sino la ejecución de un acto.

d). Fiscalización.- La circunstancia de que una asociación profesional haya sido reconocida por el Estado, no implica que éste se desentienda de su funcionamiento. Como cualquier asociación debe someterse al control que por razones de orden público el Estado ejerce sobre toda persona jurídica.

"El análisis del tema que integra un capítulo especial de la policía laboral, plantea un primer problema; ubicar el papel que desempeña la asociación profesional. El punto de partida que se adopta al efecto, tiene una importancia fundamental tanto en el campo de la política laboral como en el de la interpretación de la norma. De él depende el criterio que se acepta respecto de la función que se le asigna a dichas entidades. En consecuencia, según la concepción que se adopte, distinto será el marco de acción que se le atribuye a la autoridad administrativa laboral para que en representación del Estado ejerza el control de aquellos".(31)

El control sobre el sistema abarca todos los aspectos de su actividad. Las asambleas de miembros están sometidas a él, pues pueden no constituirse debidamente, excederse en sus atribuciones, etcétera. Lo mismo como relación a la junta o comisión directiva y a cualquier otro órgano. Claro que el control estatal es solamente para constatar el cumplimiento de las exigencias legales y estatutarias; fuera de ello no puede ni debe intervenir.

Ahora bien, ese control se efectúa, en la normalidad de los casos, por órganos administrativos: ministerios de trabajo o departamento de trabajo u otro órgano similar según la organización administrativa de cada país. Es preciso que aquel poder pueda conocer las decisiones del poder público y reformarlas o revocarlas en -

31. Vázquez Vialard, "Control Administrativo de las Actividades Sindicales". en el Derecho Colectivo Laboral. México, 1958, Editorial Jus. pág. 461.

caso de error o exceso. De lo contrario no estaría garantizada la libertad sindical.

Solamente con un adecuado régimen de control administrativo y las garantías de un posterior proceso judicial en caso de disconformidad con aquél, se puede asegurar que los sindicatos cumplan libremente con sus obligaciones naturales.

e). Capacidad y Poderes.—Desde que el sindicato se ha constituido y actúa gozando de los derechos de la personalidad civil, es decir, que obra como persona jurídica, tienen derecho a que se le reconozca esa calidad.

Nuestra ley sigue el criterio, que estimamos impropio de fijar de manera positiva el alcance de la capacidad jurídica de los sindicatos, en lugar de señalar sus límites. De esa manera los sindicatos tendrán solamente la capacidad estrictamente concedida. Podría pues, ponerse en tela de juicio, que los sindicatos tengan capacidad para otras cosas, y lo cierto es que su capacidad jurídica les permite llevar a cabo negocios jurídicos que exceden con mucho de lo permitido en la ley.

Si observamos bien, los sindicatos muestran su capacidad jurídica por medio de tres derechos principales: el de comparecer en juicio, el de adquirir y el de contratar.

El sindicato debe tener capacidad para realizar actos patrimoniales, contractuales, judiciales y sobre todo laborales, para el cumplimiento de sus fines propios. Si no fuera así, carecería de toda eficacia su labor.

El sindicato tiene derecho a contratar, pues necesita comprar o arrendar los inmuebles en que van a establecerse, igual que sus obras laterales (sanatorios, hoteles, clínicas, bibliotecas, etcétera), deben proveerse de muebles; necesitan contratar personal pa

ra desarrollar sus actividades esenciales y accesorias, obtener préstamos y facilitarlos a sus asociados, etcétera. Es decir, la capacidad contractual no se debe negar en absoluto. Igualmente cuando debe defender sus derechos o los de sus miembros ante órganos administrativos o judiciales, tienen que tener capacidad necesaria para poder hacerlo; es la naturaleza misma de la institución sindical.

Sin embargo, la capacidad tiene también sus limitaciones, las cuales surgen de la ley y del propio estatuto. En general, los actos permitidos son todos aquellos necesarios para la obtención del fin propuesto para la entidad; las que se realizan excediendo ese objetivo carecen de validez. Claro está ese criterio conocido con el nombre de teoría de la especialidad, debe ser ampliamente considerado y no de una manera restricta. La nueva reforma a la Ley del Trabajo, establece en su artículo 374 que "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; III. defender ante las autoridades los derechos y ejercitar las acciones correspondientes". Si se aplica al pie de la letra la disposición legal resultaría que los sindicatos no podrían arrendar bienes, ni celebrar otros actos jurídicos como contratar empleados y efectuar convenios colectivos. Ello demuestra que la prohibición debe ser encarada con precaución, tratando de no interferir en los fines propios del sindicato.

En rigor creemos que se esta en presencia de una falla del legislador, que intenta establecer de manera especial, algunas atribuciones de los sindicatos, incurrió en el error de limitar sus facultades. Tal vez habría sido suficiente señalar que los sindicatos además de la realización de los actos y negocios propios a su naturaleza están facultados para llevar a cabo en especial lo que autoriza



el artículo 374. O quizá habría bastado señalar que los sindicatos no podrán adquirir otros bienes inmuebles que los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

En cuanto a los poderes del sindicato, éste dispone de diversas clases:

a). poderes de representación de los intereses generales de la profesión;

b). poderes de representación de los intereses individuales de sus asociados;

c). poderes de representación ante el empleador o la asociación profesional que representa a ésta, en la celebración de la convención colectiva;

d). poder de imponer contribuciones a sus asociados y de beneficiarse con las contribuciones de los que pertenecen a la profesión.

En realidad, estos deben ser ampliados, pues los poderes de que disfrutaban los sindicatos, si bien se desarrollan en la órbita que marcan los autores, su campo de aplicación va más allá del por ellos indicado.

En cuanto a la representación de los intereses individuales de sus miembros, ésta puede tener distintos alcances. Si se refiere ante el empleador, es evidente que el sindicato está plenamente capacitado para ejercerlo. En cambio, se trata de los derechos que hay que ventilar ante la justicia, ese poder depende de las leyes que regulan la capacidad para estar en juicio en representación de otro. Si se autoriza esa representación, no lo puede ser más que en cierto sentido, es decir, en todo lo que se refiere a la actividad y a la tarea que el trabajador realiza. Para asuntos de otra índole, el sindicato podrá asumir la representación si se amolda a las leyes generales sobre la materia, por escapar a su índole precisa.

La representación de los intereses generales de la profesión se hace ante las autoridades para su defensa o en la celebración de los convenios colectivos de trabajo. Con el efecto extensivo de éstos al celebrar un convenio colectivo se está representando todo el interés de la profesión en el ámbito de aplicación del convenio. Cuando son consultados por el Estado o se presentan ante las autoridades proponiendo reformas o principios laborales, también representan el interés de la profesión.

El tercer aspecto estaría prácticamente, subsumido en el citado anteriormente. Ya que al celebrar un convenio colectivo, la asociación profesional está dando las pautas para toda la actividad profesional de su ámbito de influencia y, por tanto, representa el interés del grupo profesional.

Este poder es sumamente importante y es un verdadero poder normativo, caracterizado de la siguiente manera:

El sistema más corriente-mente usado ha consistido en concertar, por medio de convenios, las condiciones específicas de trabajo de cada industria, rama de industria, oficio o profesión sin perjuicio, naturalmente, de las disposiciones genéricas contenidas en el derecho positivo en vigor, de general y obligatoria observancia. Se ha tratado pues, de colocar al lado de las disposiciones de orden general, contenidas en los Códigos o Leyes de Trabajo, estipulaciones de otra índole, llámese normas profesionales, bases de trabajo, que reglamentan circunstancialmente de la vida de una profesión determinada, constituyendo lo que se ha llamado "Derecho de los Oficios".

Por supuesto que este poder no es absoluto y sus límites están dados por la Ley, pero es, ciertamente un elemento poderoso de acción sindical y uno de sus fines primordiales.

El último poder es mucho más amplio que la simple facultad

de imponer contribuciones a los afiliados y a los extraños. En efecto, el poder disciplinario debe serle ampliamente reconocido.

Con relación a las contribuciones que impone a sus miembros, es un derecho que posee toda asociación de cualquier tipo, pues de lo contrario no podría subsistir. En cambio, el de imponer contribuciones a los intereses de la profesión es un derecho muy discutible. Cuando existe la libertad de constituir sindicatos, no puede aceptarse que uno de ellos imponga contribuciones a otra asociación profesional o a ninguna; de aceptar tal tesis, aquella libertad quedaría violada, pues habría una coerción para que se afilien, ya que todas y de todas maneras deben contribuir al sindicato.

El poder disciplinario debe ser reconocido al sindicato para preservar la existencia de la institución. Que da no hacer cumplir a sus afiliados las resoluciones que sus órganos adopten, bien pronto el sindicato estaría en un caos, sin poder realizar su acción. Toda asociación de cualquier clase que sea, posee este derecho y el sindicato no iba a ser menos que los demás. Es un poder administrativo y las sanciones que aplique son de ese carácter.

Este poder se ejercita exclusivamente con relación a quienes son miembros de la asociación y no a los terceros, por más que sean trabajadores que pertenezcan a la misma categoría profesional.

Existen otros poderes que también deben serles reconocidos al sindicato, además de los cuatro mencionados precedentemente. Entre los cuales figura el derecho a establecer cursos de enseñanza profesional, de cultura, es decir, todo aquello que pueda contribuir de una manera u otra al mejoramiento de la categoría profesional. Igualmente los subsidios para los trabajadores parados entren en este capítulo.

f). Derechos y Obligaciones.- Al analizar los poderes, se han establecido ya los derechos que tiene el sindicato, pues dichos poderes serían letra muerta si no pudieran ejercerlos libre y ampliamente por supuesto, dentro de los límites legales y estatutarios.

El derecho al nombre es un derecho estricto; una vez obtenido no puede ser privado de él salvo casos especiales previstos (disolución: voluntaria y forzosa), ni tampoco otro sindicato puede utilizarlo simultáneamente.

Todo aquello que sea necesario para la correcta defensa de los intereses gremiales es otro derecho que debe ser protegido.

A la par de esos derechos indiscutibles, también tienen obligaciones que cumplir, lógicamente, en el ejercicio de sus funciones sindicales, primordial e indudablemente. Pero, además de ello, - tiene la obligación de colaborar con el Estado en todo lo referente a las cuestiones laborales, integrar los organismos que se crean con tal objeto. Por supuesto que deben cumplir con todas las disposiciones establecidas por las leyes y por los estatutos.

Al legislador le preocupó especialmente establecer las obligaciones de los sindicatos frente al Estado. El cordón umbilical del registro se reafirma en la medida en que a partir del momento en que se consigue el registro, surgen diversas obligaciones, de naturaleza periódica, inclusive. En el artículo 377 se clasifican como sigue:

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

"II. Comunicar a las autoridades ante las que están registradas, 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".

No existe sanción específica por el incumplimiento de estas disposiciones. Puede estimarse que los sindicatos se harán acreedores simplemente amultas, en caso de no cumplir con ellas.

No se determinan las obligaciones especiales de los sindicatos frente a sus miembros. En rigor derivan de su propia finalidad si bien puede pensarse que la disposición que señala que "los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan..." (art. 375), implica en cierta manera, en responsabilidad más seria.

g). Patrimonio.- Como el sindicato para poder cumplir sus funciones necesita de elementos para ello, como bienes muebles e inmuebles, personal, etcétera, es lógico que deba tener los medios económicos para obtenerlos y continuar su objetivo. Por ende, el patrimonio es un elemento esencial para el sindicato.

Desde el mismo momento de su creación necesita de ese capital, ya sea en forma de patrimonio efectivo o de crédito, para poder comenzar su labor. Su carencia hace estéril su acción, así como exceso de él puede implicar graves desviaciones, pues el llegar a la directiva ya no es con el objeto de la defensa profesional, sino obtener beneficios y cargos bien sentados.

Para la formación del capital social se recurre a varios tipos de ingresos. El primero es la cotización de los afiliados, la cual puede ser diverso, es decir, 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 regularmente de acuerdo a la condi-

ción de afiliado. Este cuota es generalmente fija e igual para todos pudiendo exceptuarse, como las que tienen un número determinado de años de afiliados, los que se encuentran en situación de paro, etcétera. Otras veces es proporcional al sueldo percibido por el afiliado; c) cuotas extraordinarias, con motivo de circunstancias especiales que hacen necesaria una contribución fuera de la ordinaria; d) - cuotas especiales, como cuando se celebra un convenio colectivo y se determina que el primer aumento de sueldo sea para el sindicato, (32)

El pago de las cuotas sociales, ya sean extraordinarias u ordinarias puede hacerse compulsivamente por el sindicato; caso contrario su percepción se dificultaría en grado sumo. Esa obligación, - puede ser llevada a la practica de diversas maneras, una de ellas, - la más común, es designar al empleador como agente de retención, al cual obligatoriamente debiera descontar en cada salario la cuota sindical y entregarla al sindicato.

Este sistema a sido criticado diciendo que pareceria 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. (33)

No es exacta tal posición. De acuerdo que complica la contabilidad patronal, pero no al estermo de acusar grandes dificultades. El no pago de las cuotas se debe, en muchas ocasiones a negligencia y no a otras razones; otras veces surgen dificultades para efectuar el pago por la distancia o situación similar, de manera que con la solución impugnada se obvian inconvenientes, tanto al trabajador como al sindicato. Sancionar cada vez con la expulsión un atraso

32. Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. pág. 550.

33. Ividem. pág. 559.

en las cuotas es excesivo y crearía una atmósfera desagradable en el seno del sindicato. Con relación al impuesto sindical la situación 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, es un problema ajeno a la vida sindical. Si es razonable la situación el propio sindicato arbitrará medidas para ocurrir en ayuda de ese trabajador; caso contrario, éste puede darse de bajo 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 denominaciones, ya sea de los propios afiliados o terceros. Estas contribuciones cuando proceden de los propios trabajadores o de los terceros ajenos al sindicato (en el caso de asociaciones obreras) no entrañan ningún problema. La cuestión cambia si se trata de aportes patrimoniales. Estos pueden ser establecidos de dos formas, a saber: obligatorios o voluntarios.

De esta forma en el primer caso tenemos, por ejemplo, establecido un convenio colectivo, no representan ningún peligro, pues el patrono 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 correspondiesen normalmente. Casi todas las legislaciones, con ajustado criterio, han prohibido las contribuciones empresariales voluntarias. Aunque en ocasiones se aceptan para el mantenimiento de obras sociales y culturales; pero ello entraña también un severo riesgo, pues pueden ser derivadas de ese fin.

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 asamblea un estado de finanzas, -- los ingresos y los egresos, es decir, un cuadro completo del movimiento económico del sindicato. La asamblea fija el presupuesto del sindicato, pero la junta directiva tiene atribuciones, en ciertas legislaciones, para realizar gastos extraordinarios en ciertas circunstancias que también revisten ese carácter. Se suele establecer en -- las leyes y siempre en los estatutos, las condiciones y requisitos -- necesarios para un control eficiente y un correcto manejo de los fondos sindicales. Se establecen formalidades y garantías para los pagos y de más movimientos de fondo, se exige una contabilidad rigurosamente controlada para ello. Se trata de evitar evaciones de esos -- fondos en provecho de algunos o para un destino que no es el que corresponde.

También es costumbre establecer en las leyes (en los estatutos sería inoperante) que ciertos bienes (muebles e inmuebles) son inembargables. Por supuesto que no todos, sino aquellos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del sindicato.

Igualmente se suele eximir de ciertos cargos fiscales a -- los sindicatos de trabajadores. Como medida de carácter general no -- es muy satisfactoria, pues hay asociaciones profesionales de trabajadores que poseen cuantiosos bienes e ingresos. Si fuera otorgada la franquicia a aquellos sindicatos que se desarrollan en medio de dificultades económicas sería una medida apropiada.

En cuanto a lo que se conoce como impuesto sindical, figura citada en este mismo inciso, es una violación a los derechos sindicales y que solamente se puede imponer si se está establecido en -- la ley, aunque es de desear que se le elimine de raíz. El sindicato que necesita ingresos provenientes de las cotizaciones de sus miembros, debe tratar de ingresar sus filas mediante una adecuada política social y no utilizando medidas coercitivas. Además en nuestro sig



tema jurídico no se permiten este tipo de contribuciones, esto es, - que la ley no la regula.

h). Disolución.- El sindicato, siendo una persona jurídica, pue de desaparecer o transformarse.

La transformación significa que el sindicato ha alterado o cambiando, no teniendo ya el objetivo que se propuso en un principio. Ello va unido a una modificación del estatuto, lo cual requiere la - aprobación de la asamblea citada para tal fin y el beneplácito de la autoridad administrativa cuando se exige para la constitución de los sindicatos.

"La transformación de los sindicatos no puede afectar a lo que es esencial en él; es decir, a sus fines, en los que éstos configan a aquél como organización profesional, toda vez que ello com--portaría una desviación en la naturaleza del sindicato como tal y, - por tanto, equivaldría a la verdadera creación de un grupo diferente. Puede, en cambio, afectar a la estructura, a los requisitos de pertencia de los sindicatos, a lo que son previsiones regulares en prescripción estatutaria, al número de órganos, a las funciones de éstos etcétera.

Las causas de la disolución del sindicato, se pueden agrupar de la siguiente forma: voluntarias y forzadas.

Las primeras comprenden diversas situaciones, como son: -- causas estatutarias, voluntad de los miembros y transformación o fusión del sindicato.

Las causas estatutarias, se producen cuando los estatutos determinan esa circunstancia, caso típico, el vencimiento del plazo

Por otro lado, cuando el sindicato no tiene un patrimonio suficiente para poder llevar a cabo sus fines, es evidente que no -- tiene posibilidad de continuar existiendo y se ve forzado a disolver se.

Por otro lado, cuando el sindicato no tiene un patrimonio suficiente para poder llevar a cabo sus fines, es evidente que no -- tiene posibilidad de continuar existiendo y se ve forzado a disolver se.

Las causas legales se producen cuando se violan las leyes o los estatutos.

La violación de la ley se produce cuando el sindicato se -- aparta de los fines de su creación y se dedica preferentemente a o-- tras actividades o cuando no acata las disposiciones legales relacio-- nadas con su funcionamiento.

En estos casos no forzosamente tiene el Estado que disol-- ver el sindicato, ya que dispone de otros medios, llegando a aquel -- en último caso. Así, puede intervenirlo. Dicha intervención puede -- ser de carácter administrativo o judicial y debe mantenerse nada más que por el tiempo que sea necesario para solucionar la infracción o incumplimiento.

Otra medida que se dispone es la suspensión de sus activi-- dades durante cierto tiempo. Esta medida es de carácter netamente ad ministrativa y puede ser preventiva o punitiva. La primera se da has ta que la justicia resuelve sobre un conflicto. La segunda es de una sanción a una infracción y que por su carácter no es merecedora de -- una medida más drástica. (36)

La violación de los estatutos puede dar lugar a la disolu-- ción cuando ella es de tal gravedad que se haga imposible la conti-- nuidad de las asociaciones.

por lo cual el sindicato se constituyó. (35)

La voluntad de los miembros para la extinción del sindicato puede manifestarse en forma expresa o tácita. La primera, mediante el cumplimiento de las normas legales y estatutarias respectivas, esto según el artículo 379, que dispone en su fracción I. "Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran". La tácita se produce cuando los miembros dejan de cumplir con sus obligaciones y por inacción el sindicato deja de funcionar.

Por último, el sindicato puede transformarse o fusionarse con otro, con lo cual nace una nueva institución, pero desaparece la anterior. Aquí también es preciso que se cumplan las normas establecidas para dar validez a dicho acto.

Las causas forzadas pueden dividirse, a su vez en tres motivos: a) estatutarias; b) legales; c) externas.

Dentro de las razones estatutarias tendríamos, la falta de número de los adherentes, carencia de los dirigentes o falta de patrimonio.

Los estatutos exigen un número determinado de miembros para que el sindicato funcione regularmente. Cuando no se llega a dicha cantidad, ya no es posible la subsistencia de la entidad. Por su puesto que no se trata de una causa voluntaria, dado que la disminución se puede deber a factores extraños a la voluntad de los afiliados.

Igual sucede cuando no hay afiliados que quieran ocupar los cargos directivos. Aquí también la disolución es forzada, por dicha circunstancia.

35. Al respecto ésta situación se regula en el artículo 379, de la ley en su fracción II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

Cuando el sindicato es de empresa, la desaparición de ésta trae como corolario obligado la desaparición del sindicato ya que cae de miembros activos. En caso de actividad es más difícil, salvo la muy problemática situación de que esa actividad dejase de ejercerse.

La guerra, el Estado de sitio y otras medidas semejantes - pueden también incidir en la existencia del sindicato y causar su disolución.

Resuelta la disolución de un sindicato, corresponde determinar cuál es la autoridad competente. El problema hay que encararlo - desde dos puntos de vista: voluntario y como sanción.

En el primer caso la propia autoridad administrativa que - le confió la personería es la que debe intervenir en el trámite respectivo, en la cancelación del registro, etcétera. Claro está que si se producen contestaciones, en última instancia deben ser resueltas por el poder judicial.

Cuando la disolución es fruto de una sanción, también corresponde a la autoridad administrativa la aplicación de la medida, pero siempre debe caber el recurso ante la autoridad judicial para - que se expida sobre la legitimidad de la medida.

El procedimiento para llevar a cabo la liquidación suele - estar presente en los estatutos y de no ser así, por la ley respectiva o por lo general de sociedades. Una vez decretada la disolución - (voluntaria o no) corresponde analizar cuáles son los efectos.

Los efectos son dobles: sindicales y patronales. En cuanto a los primeros, el sindicato ha dejado de representar la categoría - profesional y ésta debe ser otorgada a quien reúna las condiciones - requeridas, en los regímenes que adoptan este tipo de libertad sindical.

Los efectos patrimoniales consisten en la liquidación de -

todos los bienes de la institución y el pago de las deudas. Si hubiere un pasivo, los afiliados (por el principio general de que los --- miembros son personas diferentes de la sociedad que integran), nada deben.

Si hay un activo suele establecerse en los estatutos cuál será el destino final de esos bienes, el cual puede ser cualquiera, ya que no suele haber limitaciones en tal sentido. Si nada se hubiera estatuido, el destino será el determinado en la ley respectiva.

El artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo, señala que que en caso de disolución los activos se aplicarán en la forma que - determinen los estatutos y, en su defecto, pasarán a la federación o confederación a que pertenezcan y si no existen al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es obvio que la liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución. No se exigen publicaciones especiales que puedan servir de aviso a los terceros ni a los propios agremiados. Tampoco se indica que habrá que dar aviso de la disolución a la autoridad registral, pero esto se infiere de lo dispuesto en el - artículo 369, que a la letra dice: "El registro del sindicato podrá - cancelarse únicamente: I. En caso de disolución; II. por dejar de tener los requisitos legales. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación.

i) Responsabilidad.- Los sindicatos no escapan a la regla general de que son responsables del incumplimiento de sus obligaciones - con su patrimonio propio, independientemente del de sus miembros. -- Ello es así en el orden civil, pero en el plan en que los actos de - esta índole puede recaer sobre los integrantes.

Para algunos autores hay ciertas diferencias con las demás asociaciones como lo hace notar Tissenbaum, al decir que la diferencia sustancial que existe entre la persona jurídica como asociación de derecho privado y la entidad gremial como sujeto de derecho del trabajo, determina una variedad no sólo en los fines y funciones, si no también en el enfoque de la responsabilidad.(37)

La organización profesional constituye uno de los signos más característicos del siglo. Su actuación ha trascendido el límite del interés grupal y se ha desplazado con intensa gravitación hacia otros sectores sociales, encontrándose con el mismo Estado. Surgió el problema sindical con motivo de nuevos aspectos de la vida económico-industrial y provocó, a su vez, nuevos problemas vinculados a su acción, a la naturaleza jurídica de la entidad y finalmente a sus obligaciones y responsabilidades.(38)

La responsabilidad del sindicato contraída por sus órganos puede ser delictual, como en el caso de huelga abusiva, siendo responsabilidad de las personas sociales en general. Pero si bien esa responsabilidad es la de sus órganos, no lo es para sus adherentes. Si estos últimos obren en contra de lo dispuesto por las autoridades sindicales o sin su conocimiento, no se puede responsabilizar al sindicato de los ilícitos que se comentan.

Con relación a la responsabilidad civil, la situación se encuentra igualmente prevista en la responsabilidad de las personas morales, es decir, responde de sus actos. Sin embargo, esta posición se discute, alegándose que no hay responsabilidad, salvo que la ley lo establezca. Y es que está tan estrechamente vinculado a la responsabilidad civil de los sindicatos el problema de si una organización profesional es una persona moral como todas o es una especie de per-

37. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones De palma, Buenos Aires. Tomo IV. 1974, pág. 195.

38. Idem. pág. 200.

sona moral, como se discute en la doctrina y parecería desprenderse de nuestro texto constitucional. Si el sindicato tuviese una personalidad jurídica especial, podría apoyarse en esa circunstancia la tesis de su irresponsabilidad, ya que sociológica e históricamente siempre se negaron los sindicatos a responder civilmente de sus actos por entender que los principios de la culpa, aplicados a las organizaciones obreras, podría representar una grave restricción a las distintas formas de la acción directa. Por eso se entiende que poseen una personalidad parcial distinta de la personalidad del derecho común que los habilita para actuar en representación de los intereses profesionales, comprometerse, adquirir, vender, etcétera. En otros términos, los sindicatos serían personas iguales a las personas físicas para los actos específicamente determinados en las leyes y serían responsables solamente si éstas lo establecieran. (39)

La teoría de la responsabilidad civil del sindicato es la correcta; los trabajadores no tienen porqué temer que ello implique una restricción a sus actividades, pues en el caso de que la asociación cumpla normalmente sus funciones, ninguna responsabilidad les cabe; si se excede, debe hacer frente a las consecuencias, pues no es posible que haya instituciones que puedan actuar sobre la ley, -- sin poder responder de sus actos incorrectos. No puede ni debe haber diferencias en punto a hacer frente a las consecuencias de sus actos u omisiones. Y al contrario de lo sostenido precedentemente, para que no haya responsabilidad sindical es preciso la existencia de una ley que así lo declare, caso que, por otra parte, se considera injusta e ilegal.

Hay algunos aspectos interesantes que conviene poner en relieve. Uno de ellos es la responsabilidad en caso de huelga.

Las huelgas no oficiales se producen cuando se violan los acuerdos celebrados por los miembros de un sindicato. Es decir, la

asociación profesional no ampara la huelga, pero un grupo de trabajadores a ella afiliados se declara en huelga. En este caso hay que -- considerar que la responsabilidad es exclusiva del grupo indisciplinado y no de la entidad. Con todo debe distinguirse cuando se trata de una maniobra sindical para evitar responsabilidades y cuando se trata de un auténtico acto de desconocimiento de autoridad sindical.

Establecido que existe una responsabilidad por parte de la asociación profesional corresponde elucidar una serie de cuestiones que nacen como consecuencia de ello. Así, debe considerarse quiénes son los que han producido el acto violatorio; hay diversas situaciones. Puede ser la comisión directiva, la asamblea de miembros, las filiales, las comisiones internas de los establecimientos y los delegados gremiales.

Consideramos cada situación en particular. Cuando es la comisión directiva la que viola el deber de paz y llega a declarar una huelga ilegal o ilegítima, evidentemente la asociación efectúa esa violación por medio de su órgano legal y, por tanto, es responsable de los perjuicios causados. A igual conclusión llega cuando el órgano que resolvió la huelga es la asamblea de asociados.

Con relación a las filiales o agencias locales el problema es más complejo. Si las citadas filiales tienen el carácter de representantes o auxiliares de la central, la responsabilidad de ésta será procedente, pues hay una delegación del organismo central y éste es responsable por los principios de la culpa in eligendo o in vigilando. También debe analizarse en cada situación si actuaron en carácter de tales representantes. Vale decir que para cada caso determinado se debe considerar la forma de actuación, sin olvidar, sin embargo, que puede ser un medio para evitar responsabilidades a la asociación central. La investigación debe ser exhaustiva en este sentido.



El problema de las condiciones internas es más arduo, como lo de los delegados gremiales o de personal. Evidentemente que depende del grupo de responsabilidad que ellos tengan. Si la ley, la convención colectiva o los estatutos de la asociación profesional fijan sus facultades y alcances y entre ellas aparece la de cooperar, la responsabilidad de la asociación es evidente, por los mismos principios arriba expuestos. Pero cuando estos organismos (comisiones internas, delegados gremiales) no ostentan dicha representación, entonces es evidente que su actitud no puede refluir sobre la organización.

Sin embargo, aún cuando entre sus funciones no figure la de representar al sindicato, si obra acatando órdenes directas de éste, su responsabilidad es evidente.

Hay que tomar en cuenta la responsabilidad en caso de incumplimiento de un convenio colectivo correctamente celebrado.

Así observamos que el problema de las sanciones por incumplimiento del convenio colectivo trae aparejada difíciles problemas. Una de esas situaciones es la posible insolvencia de la parte obrera no tanto la patronal, aún cuando también es posible. Si las sanciones a aplicar son de índole pecunaria, como se resuelve en la mayoría de los casos, la falta de fondos hace ilusoria la medida y el o los infractores podrían obrar impunemente las veces que quieran. Es verdad que hay otro tipo de sanciones, pero algunas son inoperantes y otras sumamente drásticas y hasta intimidatorias.

En el caso de la responsabilidad contractual "obligacional", las asociaciones profesionales respectivas no garantizan el cumplimiento por parte de sus afiliados, pero no por ello dejan de ser responsables por la violación en que puedan incurrir éstos. Si una asociación profesional, por su órgano legítimo, llega a violar lo pactado, ella es responsable por tal acto.

Las responsabilidades pueden ser de carácter civil o penal. En el primer caso se está en presencia de la indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de la convención hecha por y en interés de los empresarios, trabajadores o asociaciones profesionales interesadas y en contra de los responsables. La penal es impuesta por la autoridad, por entender que la violación tiene ese carácter (penal). Las asociaciones pueden ser individuales o colectivas.

Algunos autores hacen una distinción entre las asociaciones profesionales con o sin personería jurídica. Las que disfrutan de ella son responsables al igual que las demás asociaciones civiles con su propio patrimonio. Cuando la sociedad carece de la capacidad jurídica, hay dos tendencias al respecto de su responsabilidad. Algunos autores consideran que la asociación no responde nunca como tal, ya que no tiene capacidad jurídica, pero indirectamente tiene una responsabilidad que compromete el patrimonio asociacional. Por otro lado, otros autores sostienen que ambas asociaciones están en el mismo plano; la diferencia entre ellos es que las que carecen de la personería jurídica, la responsabilidad recae en ella y, además, sobre los bienes de sus miembros, personal e ilimitadamente. En el fondo ambas tesis coinciden en que la asociación es responsable, ya sea directa o indirectamente.

En cuanto a la manera de hacer efectiva la responsabilidad sindical, en primer término es con los bienes propios del sindicato. Claro está que dentro de ellos deben eliminarse los que la ley ha considerado inembargables, pues su venta implicaría la imposibilidad de que el sindicato continuase en su cometido.

Otro sistema sería la creación de un fondo para hacer frente a cualquier responsabilidad. El sistema es bueno para los contratantes con el sindicato (especialmente en el caso de convenios colectivos) hay una garantía cierta del cumplimiento de las obligaciones

contraídas. Sin embargo, salvo que se establezca en la ley una disposición en contrario, el sindicato continuará siendo responsable con el resto de sus bienes (no inembargables) en caso de que el fondo no cubriera la responsabilidad. Este sistema no libera al sindicato de las consecuencias de sus actos y, además, inmoviliza fuertes sumas de dinero.

j). Federaciones y Confederaciones.- El movimiento obrero en su constante evolución y crecimiento, en su organización interna y en la necesidad de establecer un poder sindical suficientemente poderoso que afiance a todos en su obra o se convierta en cada nación una fuerza capaz de influir en las decisiones, se unifica en federaciones y confederaciones.

Diremos que la federación es una unión de sindicatos y confederación; la unión de federaciones sindicales y sindicatos nacionales.

La unión de trabajadores de una empresa no era suficiente para obtener esa gravitación y, además, los triunfos o conquistas parciales no beneficiaban a toda la clase trabajadora; de allí nace el sentimiento de la unidad que reúne a los diversos sindicatos en organismos superiores. (40)

Esta escala de organizaciones sindicales, que parte de las menores (sindicatos) para llegar a las mayores (confederaciones) es lo que se denomina la jerarquía sindical.

Estas uniones pueden ser horizontales (locales, departamentales), verticales (por rama de actividad) e interprofesionales.

Los propósitos de estos diferentes organismos no son los mismos. Por regla general la actividad sindical atiende a necesida-

des concretas de determinados trabajadores. por contrario las federaciones y confederaciones, al menos teóricamente, tienen miras más elevadas: su preocupación será la clase trabajadora y no algunos de sus componentes. En ese mismo sentido los sindicatos patronales defienden intereses concretos y su confederación. intereses generales (41)

Esta unión de los trabajadores sindicalizados en federaciones y confederaciones es también un aspecto de la libertad sindical. De esta manera, los sindicatos podran formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera, retirarse de ellas sin necesidad de incurrir en responsabilidad, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario (art. 382).

Así mismo de ese modo entra en la libertad de los sindicatos frente al Estado, el poder de constituirse para la mayor eficacia de la propia acción, en uniones o federaciones, loales, nacionales y también internacionales.

Vale decir que la unión en organismos de grado superior es un derecho que el Estado debe permitir, con el fin de dar amplio cumplimiento a la garantía de la libertad sindical.

Sin embargo, estas uniones entrañan un peligro que pone de relieve el maestro De la Cueva:

"La realidad, sin embargo, no ha sido pintoresca como se creía, pues las feddraciones y confederaciones entraron en guerra. -- En cada país (México entre ellos) se formaron varias federaciones y confeddraciones, de distinta ideología y dirigidas por políticos de diversa tendencia. Y es doloroso ver que lo que se llama la lucha de los trabajadores como los patrones y la lucha de las centrales obreras para adquirir el dominio sobre la clase trabajadora; la cláusula de exclusión por separación es el arma mejor de este segundo aspecto

de la guerra social. (42)

Este es un problema de índole más práctico que teórico; -- las luchas de intereses dentro de los organismos es una realidad palpable. En la sociología, como en la biología, se señala la tendencia de los grupos o células a autorizarse, por leyes de diferenciación y subordinación. Entre la sociedad política y la sociedad profesional, no hay diferencia de naturaleza, sino de jerarquía. A la gradación de normas se contraponen la de grupos, éstos devienen por ley ineludible, rivales naturales del Estado.

La única solución está en que las asociaciones profesionales se aperciban de que esa lucha es estéril y que lo que le conviene es una correlación de funciones y una división de poderes entre esos organismos.

En general, todas las normas aplicables a los sindicatos -- sirven para las federaciones y confederaciones. Los requisitos esenciales para su constitución son la existencia de sindicatos para las federaciones, es decir, las organizaciones de segundo grado (confederaciones) la existencia de federaciones y sindicatos nacionales. El consentimiento debe ser dado por los organismos respectivos, o sea, en caso de federaciones la asamblea del sindicato y si es de confederaciones, la asamblea de la federación. Los requisitos formales son, por lo general, similares a los establecidos para otorgar la personería del sindicato.

Las confederaciones y federaciones son personas con existencia propia que se rigen por sus estatutos y tienen sus órganos, -- gozando de los mismos derechos y debiendo cumplir iguales obligaciones que las asociaciones del primer grado y como tienen las mismas -- funciones y fines, estos deben ser similares.

Su fin primordial y más amplio que el de los sindicatos es

llegar a la unidad de la clase trabajadora. Su fuerza de acción es mucho más poderosa que la de los sindicatos y por ello puede obtener más fácilmente el objetivo propuesto. No obstante ello, debiera haber una delimitación en las funciones de estas instituciones, teniendo en consideración que hay sindicatos de empresas y sindicatos locales y muchas veces la situación de ellos no coincide con el resto de los adherentes y pueden suceder hechos que perjudiquen a dichos trabajadores, aún cuando beneficien al resto. Un ejemplo sería el de un convenio colectivo celebrado por una federación que puede perjudicar, por una situación especial que atraviesa una parte de sus miembros, situación que no afecta a otros y que al igualar a todos, perjudica a los primeros.

#### LOS ASOCIADOS.

a). Categorías.-En los sindicatos suelen haber dos categorías fundamentales de miembros: los que ejercen todos los derechos de tales y quienes pertenecen a él, pero sin el total goce de dichos derechos.

La primera categoría la constituyen sus miembros activos y los fundadores. Estos últimos son los que han constituido el sindicato o se han adherido a él en el momento de su constitución. Ejercen todos los derechos y tienen todas las prerrogativas de los miembros activos. Estos son los que han integrado el sindicato posteriormente a su organización y han debido llenar los recaudos establecidos en el estatuto a tal fin. Ambos son los que dirigen el sindicato, a través de sus órganos, asambleas, elecciones de autoridades, etcétera.

Junto a esta categoría existe otra que otorga la calidad de afiliado, pero que no tiene todas las prerrogativas inherentes a

Los activos. Hay una gran gama de acuerdo a las diversas leyes y estatutos, figurando los honorarios, vitalicios, protectores, temporarios, transitorios, etcétera. Estos gozan de ciertos derechos, pero no la plenitud que disfrutaban los activos y los fundadores.

b). Ingreso.- Todas las leyes han establecido requisitos para el ingreso en un sindicato y, generalmente, los estatutos suelen poner otras condiciones más, para hacer una selección y de esa manera ingresar quienes realmente se sientan consubstanciados con los fines de la institución.

Se ha planteado la cuestión de si una persona que reúne - todas las condiciones para ser admitida en una asociación profesional puede ser rechazada por ésta. Se arguye en favor del derecho a rechazar al candidato que, de no aceptar este derecho a rechazar por factores inponderables, principalmente de orden moral y profesional se infiltrarían en la asociación elementos contrarios al sentimiento general de la mayoría de los componentes de la entidad. (43)

No es así, sin embargo. En primer lugar, la ley establece requisitos mínimos para el ingreso, que velan para que sus miembros no sean personas realmente adecuadas a los fines y al objetivo de la asociación. Estos requisitos pueden (y suelen serlo) ampliados por el propio sindicato que de esa manera vela para que solamente quienes tienen derecho a ingresar lo pueden hacer. Pero, es más aún si el afiliado, en el transcurso de su vida societaria comete actos que no coinciden con lo propuesto por el sindicato, este tiene derecho a expulsarlos de sus filas, de manera que las actividades que pueda realizar son fácilmente controladas y en base a hechos objetivos y no meras suposiciones.

Aceptar esa situación haría que se pudiera violar impunemente la libertad sindical, pues si hay razones fundadas en causa--

les establecidas, el sindicato puede impedir el ingreso a quienquiera y con ello se violaría la garantía de afiliarse al sindicato que se desee. No es solución la propuesta de que se cree otro sindicato al no permitirse el ingreso a uno determinado, pues ello implicaría que el nuevo que nace, no por una real necesidad, sino simplemente por que una persona quiere afiliarse y es injustamente rechazada.

Así por último, si la mayoría no desee que ingresen personas que no están de acuerdo con ella, dejarán de representar el interés de la categoría y lo harían solamente del grupo mayoritario, es decir, sería un sindicato de élite y no cumpliría realmente sus funciones.

En consecuencia, cuando el solicitante llena todos los requisitos que se exigen para el ingreso, no puede serle impedida la afiliación y en caso de suceder así, debe tener la vía correspondiente para corregir esa situación.

b.1.- Requisitos para el Ingreso.- La edad es uno de los requisitos que está establecido para el ingreso en cualquier sindicato. Es común que la capacidad laboral se adquiera con anticipación a la capacidad civil, como así también que el trabajador será capacitado para desempeñarse en tareas subordinadas, tiene el derecho a asociarse. No obstante ello, casi siempre se fija una edad mayor que la admitida para el trabajo cuando se desea pertenecer a un sindicato. Puede ser igual la edad de ingreso al sindicato y al trabajo, pero para ocupar un cargo directivo siempre se requiere una mayor. Hay legislaciones que dan derechos plenos a los trabajadores menores de edad, lo cual no es congruente, pues si está capacitado para trabajar, debe estarlo para todas sus consecuencias.



El sexo, otra causa de discriminación ha desaparecido --- prácticamente como causal de limitaciones del ingreso a un sindicato. Actualmente la mujer goza de los mismos derechos que el hombre, lo cual es más indudable aún en el campo laboral y, por ende puede y debe gozar ampliamente del derecho de sindicalización.

La nacionalidad suele ser una causal de limitación al ingreso. No existe razón alguna para ello y en la actualidad es difícil que se hagan discriminaciones por tal causal. Ello es lógico, - pues si es un trabajador que cumple con sus funciones de tal, no se le pueden restringir sus derechos por el simple hecho de no ser --- ciudadano del país en que reside.

La restricción suele provenir de los propios sindicatos - que no desean que haya un gran número de afiliados extranjeros; pero no hay razón valedera para impedir su afiliación. En cambio, suele haber restricciones a las posibilidades de ser dirigentes en la asociación. Dicha circunstancia se debe a que se saca al sindicato de su verdadera función y se le adjudica otra, por lo general política. Si la función sindical consiste en la defensa de los intereses profesionales, éstos serán definidos por los trabajadores que desempeñan esa actividad, con prescindencia de su carácter de nacional o - extranjero.

Otra circunstancia que se da en ciertas legislaciones es la prohibición de ingreso a los altos funcionarios de la empresa o - personal de confianza de ésta. Se estima que estos trabajadores están más cerca del empleador que de los trabajadores, por lo que no se pueden asociar a un sindicato de esa naturaleza. En realidad, es una calificación que se hace de la actividad, encuadrándola en un - marco determinado. Estos trabajadores pueden constituir sindicatos de su actividad.

Los profesionales liberales presentan un doble aspecto: cuando se desempeñan en condiciones de subordinación y dependencia son iguales a cualquier otro trabajador y tienen el derecho a afiliarse al sindicato respectivo. Si son autónomos, es decir, que trabajan por su propia cuenta, no pueden afiliarse, pues carecen de requisitos esenciales de la profesionalidad laboral, así como de la subordinación. No pueden constituir un sindicato, pues no tienen patrono. Lo que si pueden hacer es reunirse en asociaciones, las cuales se conocen generalmente con el nombre de Colegios, Órdenes, etc pero que no son sindicatos, ya que no hay una situación de carácter contractual laboral, sino otro tipo totalmente diferente.

También suele exigir pertenecer un lapso determinado a la profesión o a la empresa o a la actividad, para poder ingresar al sindicato. Este tiene por objeto evitar que los trabajadores de paso o sin vocación de continuidad en el trabajo entren y salgan de la asociación, sin beneficio para nadie.

En cuanto a lo que se refiere a funcionarios y empleados públicos, se encuentran en una situación especial. Son trabajadores dependientes pero que pertenecen, generalmente, al derecho administrativo y no al laboral.

Por último, el domicilio del afiliado es otro aspecto que se contempla. El sindicato tiene radio de actividad y fuera de él carece de acción; pero tanto, es preciso que el miembro se desempeñe en el lugar de influencia de la asociación profesional. No se requiere que viva en dicho lugar, pero si se actúe en él.

b.2.- Limitaciones al Ingreso.- Ya se ha visto que el ingreso a una asociación profesional puede ser limitada y que ello corresponde, en primer término a la ley y luego a los estatutos, si bien

éstos no pueden desvirtuar lo establecido por aquélla. En general, -- la ley de las condiciones mínimas, esenciales para facilitar el ingreso y el estatuto las puede ampliar en aquello que estime más ventajoso para la vida societaria.

El requisito fundamental, exigido siempre, es que el asociado revista la calidad de trabajador o en su caso, de empleador. Si no se cumple ese requisito no es posible constituir un sindicato pues entonces sería una organización de cualquier otro tipo menos -- sindical.

No basta sólo la condición de trabajador o patrono, es -- preciso que sea de la actividad profesional que representa el sindicato y no otra cualquiera; lo mismo si se trata de un sindicato por industria. Si es un sindicato de empresa, debe pertenecer al personal de la empresa.

Hay otras exigencias previstas en la ley y en el estatuto que ponen trabas al ingreso, pero éstas no deben ser discriminatorias por razón de ideas religiosas, políticas, sociales, sexo, etcétera.

c). Derechos y Obligaciones.- Todo miembro de un sindicato, -- por el solo hecho de ingresar en él, debe cumplir con ciertos deberes y, lógicamente, puede usufructuar determinados derechos.

El maestro De la Cueva, divide los derechos en directos y reflejos, "Son directos los que derivan del derecho estatutario y -- de los beneficios logrados por la actividad de la asociación profesional; son derechos reflejos las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo sean.(44

Entre los derechos fundamentales del asociado figuran: --

Participación en las decisiones sindicales, control de la gestión - financiera, solicitar la intervención del sindicato por incumplimiento de sus funciones etcétera.

La participación en las decisiones sindicales debe ser otorgada por lo menos en cuestiones fundamentales. Por ejemplo, la declaración o no de una huelga no debe estar limitada a los dirigentes, sino que debe haber armonización con las bases sin intervención de las autoridades sindicales, como también las declaradas por éstos y fracasadas por no encontrar eco entre los miembros.

Participar en las elecciones de los dirigentes es un derecho que no puede serle negado al afiliado, aunque no siempre haga uso de él. El grave defecto es que, generalmente ese derecho es facultativo, pudiendo o no practicarlo, lo que hace que una pequeña minoría sea la que comanda en el sindicato. El ejercicio de ese derecho debiera ser obligatorio en toda asociación profesional, pues al mismo tiempo que pueda evitar muchos males, va formando conciencia en los afiliados de su situación en la asociación.

El derecho a elegir lleva implícito el de ser elegido. -- Las condiciones para ser electo son mayores que para ser miembro. -- Ante todo, se requiere mayor edad, tener una determinada antigüedad Pleno goce de los derechos civiles, etcétera.

El control financiero es realizado por los dirigentes, pero ello no implica que los miembros queden completamente fuera de ese control. Por lo corriente, se puede ejercer en las asambleas, - a las cuales las juntas directivas deberán presentar el ejercicio - vencido y pidiendo la aprobación del futuro presupuesto.

La intervención al sindicato se puede solicitar cuando: - agotados los recursos internos, sus autoridades siguen incurriendo en el mal cumplimiento de sus deberes. El afiliado no puede permanecer inerte ante la desviación y, por tanto, debe tener abierta la -

vía correspondiente para poner fin a tal situación.

A su vez, los sindicalizados tienen obligaciones que cumplir como la de acatar todas las disposiciones emanadas de las autoridades sindicales. Claro está que ello siempre que estén dadas de acuerdo a los fines del sindicato y a los preceptos legales estatutarios.

El pago de las cotizaciones es fundamental, pues de lo contrario la institución no podría desenvolverse adecuadamente. El incumplimiento puede causar la separación del infractor.

Deben concurrir a las asambleas, reuniones, y participar en la vida activa del sindicato. Claro está que si no se ha establecido esta obligación u obligatoriedad, su falta de cumplimiento no puede traer ninguna consecuencia al incumplidor.

Hay otras obligaciones, como ser, no realizar actos que causen o puedan causar perjuicios a la asociación; desempeñar correctamente los puestos, cargos o comisiones que se les han conferido por la institución, etcétera.

d). Expulsión y Correcciones Disciplinarias.- El afiliado que no cumple con las obligaciones que le corresponden en su carácter de tal, puede ser separado o expulsado del sindicato. Y es que la disciplina sindical es un factor importante en el cumplimiento de los objetivos que se propone la asociación.

Ante todo cabe distinguir entre separación y expulsión. La primera se produce generalmente por causas que no hacen a la conducta profesional del afiliado, sino por otras circunstancias, como son abandono voluntario de la calidad de miembro, pérdida del ejercicio profesional (de la profesión) por cambio de actividad y pérdida de las condiciones para ser afiliado.

En cambio, la expulsión previene de un acto del afiliado que lesiona al sindicato, como mala conducta sindical, falta de pago de las cuotas, desobediencia a las directivas del sindicato, etcétera. La expulsión es una clara y determinante manifestación del poder disciplinario de que goza la institución.

En ocasiones la expulsión es definitiva; en otras el afiliado puede reintegrarse, como cuando adeuda cuotas sociales. Ello no puede ser arbitrariamente dispuesto, sino que debe ser reconocida y pronunciada por el órgano con jurisdicción para ello, designado en el estatuto y mediante un procedimiento predeterminado, fijando también en el estatuto o en una reglamentación especial. Se debe respetar el derecho de defensa, dándose amplias garantías y posibilitar los recursos dentro del mismo organismo. De cualquier manera, agotada la vía interna, debe quedar la posibilidad de acudir ante los tribunales de justicia.

La pérdida de la calidad de miembro, ya sea por la separación o por exclusión, trae como consecuencia inmediata la pérdida de todos los derechos inherentes. Si el sindicato tiene obras sociales, mutuales o cooperativas anexas, la pérdida de la categoría de afiliado, en principio, entraña también la separación de esas instituciones, salvo disposiciones especiales en contrario. De todos modos en tal caso habrá que reconocer al separado los beneficios pecuniarios a que se había hecho acreedor hasta ese hecho, salvo, por supuesto, normas en contrario.

Es un principio inconcluso de la libertad sindical que la desafiliación sea libre; el que no desea más pertenecer a un sindicato puede dejarlo cuando quiera.

Este derecho innegable puede estar sujeto a ciertas condiciones en su ejercicio, que de manera alguna implican una restricción de dicha libertad. Es el caso de que el afiliado deba cuotas sociales u otras prestaciones al sindicato y no las cumpla al tiem-

po de su retiro, la asociación profesional no podrá retenerlo como afiliado, ya que no es posible hacerlo sin violar la libertad sindical, pero puede desestimarse la renuncia y expulsarlo por incumplimiento de sus obligaciones societarias. El vínculo entre el sindicato y el renunciante queda siempre roto de una manera u otra. Claro está que el sindicato puede aceptar la renuncia y proceder al cobro judicial de lo adeudado.

La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos - terceras partes del total de los miembros del sindicato.

La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

## B. SINDICATO PATRONAL.

a). Conceptos Generales.- El movimiento asociativo de los empresarios es paralelo a la historia del sindicalismo obrero y algún autor considera que primero aparecieron las asociaciones profesionales de empresarios.

El patrono en su carácter actual, surge en la edad contemporánea al establecerse una nueva forma de producción, que es el - Industrialismo, que substituyó al antiguo sistema artesanal. Así nace en el seno de la burguesía, que es la que mejor iba a aprovechar las ventajas de la libertad económica. Las primeras empresas y en consecuencia los primeros empresarios (en el sentido actual del vocablo) fueron, en su mayoría, los antiguos jefes de taller y los obreros que independizándose poco a poco fueron constituyendo empresas más o menos poderosas. Tampoco cabe descontar algunos provenientes de las clases nobles. Todos aquellos fueron incorporándose a la burguesía y constituyeron la clase capitalista.

"Se ha dicho que ante la tensión de opuestos intereses en la relación de trabajo (que iba a producirse fatalmente al regir la libertad económica) le era indispensable a la mano de obra (por ser múltiple e indispensable, y además inorgánica) contar con organizaciones asociativas de oficio y clase, pero que encambio al factor patronal (por ser ya, uno o unificado, en la dirección de cada empresa) no le era necesario, la categoría o colegiación con otros empresarios; y que por lo tanto, la organización profesional patronal era un fenómeno subsiguiente a la organización colectiva obrera, -- que tenía como único objetivo el resistir al progreso social".

"Tal planteamiento, por su simplismo, pecaba de inexactitud, ya que el agrupamiento patronal era un fenómeno mucho más complejo".(45)

Según el mismo autor, lo que determinó y consolidó este agrupamiento fue la interdependencia económica de los componentes de cada rama de la producción.

El objetivo es la defensa de sus intereses, sobre todo -- frente a la aparición del sindicalismo obrero y, en especial, de -- los poderosos sindicatos que fueron constituyendo. Es el accionar -- de un grupo determinado ante otro grupo también determinado.

La interdependencia económica que existe entre sus componentes es otro factor aglutinante y la defensa no es sólo frente a los trabajadores, sino también ante los propios empresarios que no siguen el progreso social y, por ende, se colocan en mejores condiciones que ellos que cumplen con todas las prescripciones.

Este movimiento no ha sido tan intenso como el obrero, si bien no deja de tener sus concreciones bien avanzadas. Y es que los

45. Gallar Folch, "Significación del Asociacionismo de los Empresarios". en Revista, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1964, pág 195. citado por J. Rupprecht, Alfredo. Ob.cit. en pág. 141.



patrones encuentran en otros organismos (cámaras) otras formas eficaces de defensa.

Puede tener desviaciones, constituyendo una empresa mercantil que maneja los intereses de una multitud de empresarios bajo una simplada fachada de una asociación profesional.

En lo que se lleva dicho hasta aquí de los sindicatos obreros, mutatis mutandis es aplicable a los sindicatos de empleadores. La libertad sindical es también un derecho que se les debe reconocer. El requisito esencial para pertenecer a este sindicato es ser empleador de la actividad profesional de que se trate. Puede ser empleador de la actividad profesional de que se trate. Puede ser integrado por personas físicas y morales.

Sin embargo, entre los sindicatos patronales y obreros hay diferencias considerables, así se pueden sintetizar en:

1. En su composición: sus integrantes son, en su mayoría - personas de existencia ideal, aparte de algunos jefes de empresas - individuales. Los pequeños empleadores son reacios a la afiliación, por lo que están en la mayoría de los casos por grandes empresas;
  2. En sus objetivos: su preocupación esencial es de orden económico. Tratan de defender a sus integrantes contra las reglamentaciones y fiscalizaciones con relación a los trabajadores procuran atemperar sus reivindicaciones, si bien, por medio de los convenios colectivos están en un periodo de colaboración;
  3. En su estructura: no se caracterizan por la disciplina - que tienen los sindicatos obreros; es más un órgano de representación que director de la política económica y social del capitalismo
- . (46)

C A P I T U L O V.

GARANTIA SINDICAL.

a). Conceptos.- Existen dos acepciones del concepto Garantía -- Sindical: una de carácter restringido y otra de carácter amplio.

Concepto restringido.- Según Montenegro Baca "se refiere a la garantía de estabilidad laboral otorgada por ley o por convenios a determinados trabajadores en atención a los cargos de dirigentes o representación sindical que desempeñan, para no ser despedidos ni -- trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa -- causa debidamente clasificada por la autoridad competente".(1)

Según esta definición. la garantía sindical queda doblemen te restringida: en lo que atañe al sujeto protegido y en lo que res pecta a la relación de la actividad sindical. En efecto, sólo ampara a los dirigentes sindicales y no al resto de los trabajadores. Por -- otro lado, se refiere únicamente a las relaciones con el Estado ni -- con los trabajadores que pretenden actuar al margen o en contra del sindicato.

Concepto amplio.- Lamas, manifiesta que "se entiende por -- fuero sindical la protección especial que la ley otorga a los traba jadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al pa-- trono de despedirlos e alterarles las condiciones del contrato de -- trabajo con motivo de su actividad sindical. Si el trabajador es di rigente gremial, la garantía se entiende al ejercicio de su función o mandato, a cuyo efecto, si fuera necesario, queda facultado inclu so para dejar de desempeñar su tarea en la empresa.(2)

1. Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. U.N.A.M. 1981 en pág. 147.
2. "Fuero Sindical", en Revista Gaceta del Trabajo, Buenos Afres, -- 1950. Tomo XV, pág. 10. citado por Guillermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo. Buenos Afres, 1950. pág. 187.

Este concepto es claro, solamente que su autor limita su origen a la ley, cuando también puede establecerse convencionalmente como un convenio colectivo y lo restringe exclusivamente a la defensa contra el patrono y olvida los otros dos factores de perturbación Estado y los trabajadores.

Si bien es verdad que la actividad de los dirigentes es la que mayor represalias puede causar, no hay que olvidar que un trabajador puede igualmente ser objeto de persecuciones por participar en un conflicto gremial o por estar adherido a determinado sindicato.

Por otra parte, la garantía sindical no se refiere solamente a la permanencia en el empleo, sino que ella también comprende la obligación de mantener las condiciones de trabajo del amparado por sus normas; no se puede alterar dichas condiciones por estar desempeñando alguna tarea o actividad sindical. Pretender modificar esa situación, puede traer consecuencias graves o perturbadoras en la vida sindical.

"Los trabajadores a quienes interesa la conservación del empleo más que la actividad sindical, nunca aceptarían cargos directivos y, por consiguiente éstos terminarían por ser ocupados por funcionarios sindicales retribuidos por la asociación gremial, incrementándose en esa forma al fenómeno del funcionalismo sindical, que constituye, bajo muchos aspectos, un fenómeno de carácter degenerativo que debe ser limitado lo más posible.(3)

Por otro lado, el sentido más amplio de garantía sindical confundiría, aparentemente, con el concepto de derecho sindical; pero no es así. El primero se refiere sólo a los trabajadores, esto es al amparo de éstos en su actividad sindical, en tanto que el segundo atañe a la actividad o derecho asociativo de los trabajadores y empleadores.

En resumen, denominamos garantía sindical a la protección otorgada (por la ley o por convención colectiva de trabajo) a los -- trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio -- de su actividad sindical, ya sea con relación al empleador, al Esta-- do o a sus propios compañeros.

b). Garantías.- Para el libre desarrollo de la actividad sindi-- cal, ya sea individual o colectivamente considerada, hay que estable-- cer una serie de garantías, de manera que no se pongan trabas a ella. Y esas garantías deben reflejar los tres aspectos fundamentales que hemos señalado, es decir, frente al empleador, frente al Estado y -- frente a los demás trabajadores.

La discriminación antisindical aparece con mayor o menor -- intensidad en todos los países.

Las manifestaciones más comunes son las de no contratación el despido, la impedir que la acción sindical penetre en la empresa; con la segunda se intenta eliminar una presencia sindical ya instala-- da, y con la última, finalmente, se procura neutralizar definitiva-- mente al sindicalista activo cerrándose las puertas de cualquier nue-- vo empleo. También existen otras manifestaciones, como los traslados las suspensiones, distribuciones desfavorables de las tareas, el re-- tardo en la promoción, etcétera.

b.1.- Frente al Empleador.- La protección legal frente al em--- pleador debe ser encarada desde dos aspectos: el trabajador indivi-- dualmente considerado que ejerce algún cargo, representación o acti-- vidad sindical y a todos los trabajadores agremiados y a las organi-- zaciones sindicales.

El derecho patronal de evitar una sindicalización fuerte, para de esa manera no tener que hacer frente a una acción eficaz de los trabajadores, ha llevado a ese tipo de protección.

Este concepto es claro, solamente que su autor limita su origen a la ley, cuando también puede establecerse convencionalmente como un convenio colectivo y lo restringe exclusivamente a la defensa contra el patrono y olvida los otros dos factores de perturbación Estado y los trabajadores.

Si bien es verdad que la actividad de los dirigentes es la que mayor represalias puede causar, no hay que olvidar que un trabajador puede igualmente ser objeto de persecuciones por participar en un conflicto gremial o por estar adherido a determinado sindicato.

Por otra parte, la garantía sindical no se refiere solamente a la permanencia en el empleo, sino que ella también comprende la obligación de mantener las condiciones de trabajo del amparado por sus normas; no se puede alterar dichas condiciones por estar desempeñando alguna tarea o actividad sindical. Pretender modificar esa situación, puede traer consecuencias graves o perturbadoras en la vida sindical.

"Los trabajadores a quienes interesa la conservación del empleo más que la actividad sindical, nunca aceptarían cargos directivos y, por consiguiente éstos terminarían por ser ocupados por funcionarios sindicales retribuidos por la asociación gremial, incrementándose en esa forma el fenómeno del funcionarismo sindical, que constituye, bajo muchos aspectos, un fenómeno de carácter degenerativo que debe ser limitado lo más posible.(3)

Por otro lado, el sentido más amplio de garantía sindical confundiría, aparentemente, con el concepto de derecho sindical; pero no es así. El primero se refiere sólo a los trabajadores, esto es al amparo de éstos en su actividad sindical, en tanto que el segundo añade a la actividad o derecho asociativo de los trabajadores y empleados.

En resumen, denominamos garantía sindical a la protección otorgada (por la ley o por convención colectiva de trabajo) a los -- trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio -- de su actividad sindical, ya sea con relación al empleador, al Estado o a sus propios compañeros.

b). Garantías.- Para el libre desarrollo de la actividad sindical, ya sea individual o colectivamente considerada, hay que establecer una serie de garantías, de manera que no se pongan trabas a ella. Y esas garantías deben reflejar los tres aspectos fundamentales que hemos señalado, es decir, frente al empleador, frente al Estado y -- frente a los demás trabajadores.

La discriminación antisindical aparece con mayor o menor -- intensidad en todos los países.

Las manifestaciones más comunes son las de no contratación el despido, la impedir que la acción sindical penetre en la empresa; con la segunda se intenta eliminar una presencia sindical ya instalada, y con la última, finalmente, se procura neutralizar definitivamente al sindicalista activo cerrándose las puertas de cualquier nuevo empleo. También existen otras manifestaciones, como los traslados las suspensiones, distribuciones desfavorables de las tareas, el retardo en la promoción, etcétera.

b.1.- Frente al Empleador.- La protección legal frente al em--pleador debe ser encarada desde dos aspectos: el trabajador individualmente considerado que ejerce algún cargo, representación o actividad sindical y a todos los trabajadores agremiados y a las organizaciones sindicales.

El derecho patronal de evitar una sindicalización fuerte, para de esa manera no tener que hacer frente a una acción eficaz de los trabajadores, ha llevado a ese tipo de protección.

Así la negación por los empleadores del derecho de los asalariados a organizarse y la negativa de los patronos a aceptar el sistema de las negociaciones colectivas conducen a huelgas o a otras formas de lucha o de malestar en el trabajo. La desigualdad de fuerza en las negociaciones entre los asalariados, que no poseen la plena libertad de asociación si una libertad efectiva en la celebración de los contactos y los empleadores que estén organizados en las formas corporativas u otras asociaciones de propiedad, pesa e influye en gran medida sobre los intercambios y tiende a agravar el estancamiento periódico de los negocios, provocando una reducción de los salarios y del poder adquisitivo de los asalariados en la industria e impidiendo la estabilización de los salarios y de las condiciones de trabajo en las diferentes industrias y entre ellas. Así la experiencia ha demostrado que la protección legal del derecho de los asalariados a organizarse y negociar colectivamente, proteger el comercio contra perjuicios, entorpecimientos e interrupciones, e impulsar el movimiento de intercambio, eliminando ciertas causas reconocidas de luchas y de malestar, estimulando las prácticas en que se basa la resolución pacífica de los conflictos del trabajo resultante de discusiones relativas a los salarios, a la duración del trabajo o a otras condiciones de trabajo y restableciendo la igualdad de fuerzas en las negociaciones entre empleadores y asalariados.

La protección que debe dispensarse a las organizaciones sindicales toca muy de cerca a la libertad sindical, lo cual ya se ha visto oportunamente, pero lo que solamente señalaremos que ella "debera ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a). Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a de dejar de ser miembro de un sindicato;

b). Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (A)

La libertad sindical tiene vinculación con las cláusulas sindicales de los convenios colectivos, pero como ellas tienen una relación más directa con la protección frente a los propios trabajadores, se desarrollarán en dicha parte.

Ahora bien, con relación a la protección de los trabajadores que participan directamente en la vida sindical, los medios de hacerla efectiva adquieren un diferente matiz, que comprende los siguientes beneficios: abandono del trabajo, reserva del puesto, cómputo de la antigüedad, estabilidad, posibilidad de cumplir el cometido y salarios.

Esto trae como consecuencia, que algunos trabajadores cuya actividad gremial es incompatible con el cumplimiento de sus tareas, están facultados para hacer abandono de éstos mientras dura su actividad sindical, sin que ello implique ruptura del contrato de trabajo. La empresa se encuentra obligada a mantenerle el empleo al trabajador durante todo el lapso de sus funciones sindicales, y a reincorporarlo una vez concluida ésta, además, a mantenerle todas las ventajas como si hubiese continuado en su desempeño. Generalmente se otorga un lapso prudencial para que el trabajador vuelva a su empleo, luego de cumplida su función.

Con esto no se ha modificado la estructura contractual, sino simplemente se ha otorgado un beneficio al trabajador y ello no puede incidir sobre la naturaleza de la relación que media entre las partes.

Otra garantía es que la empresa debe considerar como tiem-



po trabajado todo el que el dependiente estuvo en su función premial debiendo ser computado a todos sus efectos. Lo contrario implicaría una verdadera valla al cumplimiento de la función sindical, ya que el trabajador, ante la posibilidad de ver disminuidos sus derechos vacilará a cumplir con su deber.

En cuanto a la estabilidad en el empleo debe igualmente estar asegurada al trabajador, debiéndole durar todo el tiempo del cumplimiento del mandato y un lapso posterior prudencial.

Dicha estabilidad es de carácter temporal y, además, no debe interpretarse como una inmunidad para el trabajador. Si cae dentro de las causales previstas por la ley para dar lugar a una suspensión y otra medida disciplinaria o al despido, no puede alegar el beneficio mencionado. Ya que la garantía le está dada en defensa contra cualquier actitud arbitraria de su empleador, pero no de las disposiciones legales que debe acatar con mayor respeto que sus compañeros que no cumplen una función sindical.

Por último citare que, el derecho a conseguir o a conservar el empleo, puede menoscabarse, por un lado, por la política anti sindical del empleador, y por otro lado, por la actividad del propio sindicato o de los demás trabajadores. Y es que el sindicato o los demás trabajadores pueden exigir que el trabajador se afilie al sindicato para que pueda conservar o conseguir empleo; surge entonces, el entorchado de dos principios opuestos: "la libertad de trabajo" y "la libertad sindical", o sea, la libertad de dedicarse a tal o cual ocupación asalariada y la libertad de los trabajadores de mantener su organización sindical. Surge el entorchado porque el imperio de una libertad de trabajo extrema puede conspirar contra la vida del sindicato, ya que amparándose en esa libertad, los empleadores podrían dar trabajo a trabajadores antisindicalistas encargados de boicotear al sindicato; y viceversa, el uso extremo del derecho a --

constituir sindicatos puede a su vez generar abusos por parte de éstos en desmedro del derecho a ganar el sustento. (5)

b.2.- Frente al Estado.- para regir las relaciones entre el sindicato y el Estado han habido corrientes. Así tenemos, sobre todo en los comienzos de la institución, la del liberalismo individualista - con sus negativas a reconocer los sindicatos. También se ha pronunciado la absorción del sindicato por el Estado, siendo aquél simple dependencia u órgano de éste. Por último, el sindicalismo revolucionario ha estimado que debe mantenerse la actividad gremial libre de toda injerencia del Estado.

Estos sistemas han conducido al fracaso a la institución, - por lo que corresponde acentar que únicamente procede la acentación del sindicato como una institución más existente, con poderes y derechos propios, pero constreñida dentro de la esfera jurídica del país

Las organizaciones profesionales de trabajadores (igualmente las de patrones) son soberanas en cuanto a su actuación, constitución, desarrollo, cumplimiento, etcétera, de sus fines legítimos, pero ello no implica que deban respetar los derechos y atribuciones de los demás individuos e instituciones que coexistan en el país.

La protección que estamos analizando, consiste en el respeto que debe mantener el Estado frente a la constitución, organización y funcionamiento de los sindicatos y de más organizaciones profesionales. Además se les debe asegurar la protección de los procedimientos de la jurisdicción ordinaria y que no puedan ser disueltos o suspendidos por simples resoluciones administrativas.

Claro está que estas garantías no pueden ser absolutas, ya que no existen derechos de tal clase en un orden jurídico correcto, por lo que deben aceptarse ciertas limitaciones, dado que los sindicatos deben obrar dentro de la legalidad. Por otra parte, el Estado determina cuáles son los requisitos y condiciones para la constitu-

ción y funcionamiento de las asociaciones profesionales, pues esta facultad es un atributo de su soberanía, siempre que esa facultad no signifique una intervención incompatible con los fines y propósitos de la sindicalización y no afecte la libertad sindical.

Por otro lado, para que la garantía sindical sea realmente efectiva, no basta reconocer este derecho, sino que éstos "tienen la mayor importancia, al punto que podría afirmarse que la falta o insuficiencia de las mismas vuelve ilusoria la declaración de la libertad sindical y todas las garantías que se proponen asegurar su cumplimiento. (6)

b.3.- Frente a los Propios Trabajadores.- El fin primordial es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores colectivamente considerados, lo que puede hacer que en determinadas circunstancias ellos afecten los individuales de uno o alguno de ellos. Este puede traer como consecuencia, que los afectados quieran evitar esa situación, lo cual acarrearía consecuencias serias al sindicato o, por lo menos, molestias más o menos importantes.

Por otra parte, para que el sindicalismo sea fuerte, en el se debería abarcar el mayor número posible de afiliados y que estos se mantengan estrechamente unidos. Sólo así la obra sindical será fructífera, pues si la mayoría no está sindicalizada o se encuentra dispersa la sindical carecerá del apoyo necesario para el apoyo de sus logros.

Esto trae como consecuencia choques entre los intereses de unos u otros, ambos muy respetables y dignos de ser tomados en consideración, por lo que no cabe establecer, como norma general que deban ser sacrificados algunos en aras de otros. Es éste un tema muy delicado pues según sean las normas adoptadas serán las consecuen-

cias que de ella se deriven. Si bien el interés social debe tener especial consideración, no cabe concluir que siempre debe privar sobre el individual, sobre todo cuando roza la esfera de la libertad de las personas, como imponerles una afiliación determinada en contra de íntimas convicciones que son sumamente respetables y que, por tanto, deben ser respetadas. Evidentemente que el derecho de los grupos por su carácter social debe tener mayor fuerza, pero no hasta el extremo de invadir la zona íntima del individuo, reservada solamente a su coexistencia.

Por otro lado, las principales armas que son el fin de acrecentar el poder sindical existen, son las cláusulas sindicales. Deriva esta denominación del hecho de ser norma establecidas en las convicciones colectivas de trabajo.

Estas cláusulas aparecen primero como defensa contra los empleadores, ya que estos se oponían a la afiliación de sus trabajadores en determinados sindicatos, exigiendo que no debían adherirse a ninguno o solamente al por ellos indicado. Pero luego adquirió un desarrollo más amplio, pues su objetivo fue también consolidar el nacimiento sindicalismo.

Las cláusulas sindicales tienen por objeto fortalecer la posición del sindicato y su origen cabe rastrearlo en el régimen de las corporaciones de la Edad Media. Solamente los maestros, que tenían autorización de la corporación, podría abrir un taller y contratar a los operarios (aprendices y compañeros), no pudiendo ingresar ninguna otra persona.

Ese fue el antecedente mediato; más cerca hay que buscarlo en el boicot que se realizaba por los trabajadores contra un compañero de tareas que no gozaban de sus simpatías. De allí al instituto de exclusión por no pertenecer al sindicato no mediaba más que un paso y éste fue rápidamente dado. Vencedores en la lucha contra el Es-

tado liberal que se oponía a la sindicalización, los trabajadores tuvieron que enfrentarse luego con los empleadores que ponían toda clase de trabas contra las asociaciones profesionales, no tomando trabajadores sindicalizados o despidiéndolos en su caso. Las cláusulas de defensa sindical tuvieron por objeto contrarrestar esa política empresarial. Pero posteriormente se extendió su aplicación para defenderse de sus propios compañeros, al ingresar éstos en sindicatos rivales o no pertenecer a ningún sindicato. (7)

Así las cláusulas de exclusión sindical son un atentado a la libertad de trabajar y de asociarse libremente. Ya que contradicen los principios de libertad positiva y negativa del derecho de asociación al querer adherirse a un sindicato determinado y no a otro y permanecer por tiempo indefinido en él, so pena de perder la ocupación. Por circunstancias extrañas a la actividad profesional se condena así a toda una familia obrera a perecer de hambre o se obliga a un trabajador a violar sus más íntimas convicciones, no existiría una garantía de trabajar entre los mismos obreros porque el principio de libertad de trabajo se estaría afectando, esto es, se verían obligados los trabajadores a emplearse en empresas en las cuales no hubiese sindicatos y no dedicarse a la actividad que ellos desearán.

Por otra parte, el principio de libertad amplia de sindicalización está ínsito en la mayoría de los países democráticos y al establecer estas cláusulas se viola dicha norma, que en ocasiones tiene carácter constitucional.

Diremos que anteriormente el Estado era quien desconocía el derecho a los trabajadores a sindicalizarse libremente para defensa de sus miembros, y ahora son los propios trabajadores los que des-

7. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Edit. Porrúa. México 1984. pág. 441.

conocen esos mismos derechos a sus compañeros, v. gr. si un grupo de trabajadores que no pertenecen a ningún sindicato y quieren formar uno, se encuentra con muchos problemas ya sea con la autoridad o con sus empleadores y además con sus propios compañeros que estén afiliados a otros sindicatos, por tal no existe unión entre los mismos trabajadores.

Resulta que para combatir el sercenamiento de la libertad de agremiarse, encuentra mejor arma que cercenar esa misma libertad, cambiando únicamente el sujeto activo de ese hecho. Para evitar que se cameta una injusticia desde un lado de la relación, la solución conveniente es efectuar la misma injusticia, pero desde el otro lado. La víctima siempre es, en los dos casos, el mismo sujeto: el trabajador.

En defensa de su inclusión en los convenios colectivos se ha sostenido que no se trata, por su intermedio de restringir la libertad de trabajar ni obligar a una sindicalización determinada, sino defenderse de una maniobra patronal que afecta la vida de la asociación profesional que afecta la vida de la asociación profesional e impedir la dispersión o la indiferencia sindical en los propios trabajadores.

Se debe tomar en cuenta también que los derechos de los hombres no son absolutos y no lo es la libertad de trabajar y asociarse profesionalmente, por lo que pueden ser restringidos en favor del grupo social. Lo expuesto es inobjetable, pero la aplicación al caso no cuafra. Si solamente fueron unos pocos los trabajadores afectados por la norma, sería lógica la formulación, pero la verdad nos enseña lo contrario. (10)

10. Ricord. "La Cláusula de Exclusión, su relación con el Derecho Sindical y la Libertad de Afiliación Sindical". Revista Mexicana del Trabajo. México, 1970, Tomo XVII. No. 3, pág. 60 y 61.

"La cláusula de exclusión ha sido objeto de censuras, se entiende por enemigos del sindicalismo; porque mediante la aplicación de esa sanción sindical a los obreros carentes de la responsabilidad y que olvidan sus deberes sindicales se consolida la fuerza de las organizaciones de resistencia. La inestabilidad es beneficiosa para el movimiento obrero, a pesar de que no ha faltado ocasión en que se sometan a su amparo verdaderas injusticias; sin embargo es conveniente su regulación legal, para evitar la corrupción e injustos actos de pasión sindical. (11)

No son solamente los enemigos del sindicalismo los que han llevado la ofensiva contra este tipo de cláusulas, sino también los defensores de un sindicalismo sano, asentado en bases reales y en la verdadera voluntad de los trabajadores. No creemos que un obrero o empleado afiliado a otro sindicato demuestre, por ese solo hecho, que es carente de responsabilidad y olvide sus deberes sindicales. Por otro lado, es sumamente difícil una regulación legal que impida las graves consecuencias de estas cláusulas.

También hay que considerar que el derecho de sindicalización es colectivo y no individual y asegura la vigencia del sindicato como defensor de los intereses de los trabajadores.

Por otro lado, el argumento de que el trabajador es libre de buscar empleos en empresas no relacionadas con el sindicato, hace recordar los argumentos liberales del siglo XVIII, por los cuales el contrato de trabajo no debía ser reglamentado, pues los hombres eran libres de celebrarlo en las condiciones que quieran y ello bajo la sumisión del trabajador al empresario, con las dolorosas consecuencias por todos conocidas. La cláusula de exclusión lleva así la esclavitud sindical. Ya que se sustenta que ellas en sí mismas no son

11. Trueba Urbina y Trueba Barrera. Ley del Trabajo Reformada y Adicionada, México, 1969, 64, edic. pág. 123.

abusivas; que el mal uso trae como consecuencia los excesos. Pero si bien teóricamente es inobjetable la reflexión, la experiencia demuestra palpablemente que cuando se posee un poder tan amplio, es difícil que su uso se circunscriba exclusivamente a defenderse de posibles ataques patronales y, en cambio, se les deriva para obtener el predominio del sindicato para sus propios fines, que aún acentuados implican la dicadura sindical y se coarta en esta forma grave la libertad de trabajar.

Por más esfuerzos dialécticos que se quieran hacer, siempre se concluye en que hay una verdadera violación del derecho más humano que existe y que es el de trabajar libremente, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, sin más limitaciones que éstas, como así igualmente se lesiona el derecho que tiene todo trabajador de afiliarse al sindicato que encare sus preferencias y esté acorde con su personalidad o de no hacerlo si así es su deseo.

Otro sistema de protección sindical que tiende a llevar a los trabajadores a sindicalizarse, es la llamada cláusula de preferencia sindical. También se les denomina privilegios sindicales y se pueden derivar de la ley o del convenio colectivo, constituyendo en otorgar mayores beneficios preferenciales por parte del empleador con respecto de los trabajadores afiliados que los que no se encuentran en esa situación.

No tiene relación con la contratación: ya que ésta puede hacerse con trabajadores afiliados o no; la cláusula que analizamos establece que los trabajadores sindicalizados tienen mayores privilegios que los que no lo están, Su objetivo es inclinar la voluntad del trabajador a hacerse miembros del sindicato. (12)

El ámbito de aplicación de la cláusula se da en determinadas circunstancias, como cuando para un asfenseo concurren los traba-



jadores en igualdad de condiciones, se da preferencia al sindicalizado; por otro lado, en caso de despido por razones económicas, igualmente se beneficia el sindicalizado en la perduración del puesto.

Se trata evidentemente de una presión sobre los trabajadores para que se afilien al sindicato y si bien no gravita con la misma intensidad que las cláusulas de exclusión sindical, no deja de ser una coacción, no muy legítima por cierto.

Por último, las soluciones que se dan para asegurar el cumplimiento de la libertad sindical, consisten en la suspensión o nulidad de la medida adoptada. Esto significa que, el trabajador que ha sido lesionado en sus derechos se le deben restituir los mismos, es decir, como si la medida nunca hubiese existido, con la consiguiente reparación de los perjuicios sufridos (restitución al cargo, pago de salarios perdidos, restablecimiento de las condiciones laborales alteradas, etcétera). Con relación al sindicato que ha sufrido una injusta discriminación, igualmente cabe el pago de los daños y perjuicios que por tal causa se le haya ocasionado y la restitución de la restitución de la situación al estado anterior.

C A P I T U L O VI.

EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL.

a) Cambios Sociales del Sindicalismo.- En las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su empleador, hay relaciones sociales entre estos grupos.

La institución del movimiento sindical, especialmente el obrero, se debe a una serie de factores que le son característicos, ya sean internos o externos y actuando de acuerdo al grado de evolución del régimen económico, social y político en que actúan.

El sindicato nace con la crisis de las corporaciones medievales, pues se trata de llenar el vacío resultante del rompimiento entre el capital y el trabajo, en razón de la fractura de las bases de la estructura económico-social del régimen corporativo.

A ello agregamos los principios igualitarios que introduce la Revolución Francesa y que se tratan de implantar por cualquier medio, incluyendo medidas violentas.

No son, sin embargo, éstos, los únicos factores sino que además, caben agregar el desarrollo de las fuerzas productivas y el maquinismo. Estos dos introdujeron una verdadera revolución en el sistema productivo. El trabajador ya no es más el artesano que volcaba en su tarea todas las autoridades que tenía y que hacían de él un verdadero creador, un artista. Ahora no es más que un engranaje, un mero ejecutor y que, en muchas ocasiones, toda su actuación consiste en cuidar una máquina que es la que al fin hace la tarea. Además, permite que su actividad pueda ser ejecutada por personas sin especialización, por mujeres y por niños. "Esta transformación de carácter psicológico tiene, según nuestra opinión, una influencia preponderante en la formación de la mentalidad clasista, que es el resultado y la causa a su vez de la unión de masas indiferenciadas, vinculados

únicamente por un dolor común, por un sentido de opinión y por el mismo deseo de liberación, si no de venganza. (1)

La concentración industrial que comienza en la etapa de la manufactura alcanza su máxima expresión con el maquinismo.

"La máquina aumentó el sobre trabajo. La labor se hizo más intensa en las manufacturas donde se aplicó el sistema de la división del trabajo. En esos establecimientos, los reglamentos eran rígidos, severos y generalmente los obreros eran alojados, alimentados y tratados como soldados: era el régimen del trabajo forzado. La máquina agravó este estado de cosas. El alargamiento indefinido de la jornada de trabajo entrafía la usura rápida del material humano. La máquina aumentó el sobretrabajo y mató el interés por el trabajo. El obrero se iba convirtiendo en una simple rueda de la máquina, condenado a una labor de autómatas, agotadora por su monotonía. Por eso no es extraño que historiadores como Martín Saint León omongan ventajosamente a la situación de los obreros en los siglos XVII, XVIII y XIX, la situación de los obreros de la Edad Media, en la que el trabajo mejor equilibrado, menos nervioso, menos fatigador, era más sostenido, más aplicado, más concienzudo. (2)

La revolución industrial figura como elemento preponderante pero no solamente por ser un fenómeno tecnológico ni siquiera económico, sino fundamentalmente (pese a la tendencia de aquéllos) por implicar un cambio de mentalidad, dado que hubo un cambio total en las estructuras del trabajo en el campo y en la ciudad; las condiciones de vida eran intolerables, infrahumanas. Por otra parte, no se manifestó como causa inmediata, instantánea y brusca. (3)

- 1.- López Aparicio, Alonzo. El movimiento Obrero en México. Edit. Jus. México, 1952. págs. 72 y 73.
- 2.- Garmy. Orígenes del Capitalismo y de los Sindicatos, México, 1958 Edit. Jus. págs. 49 y 50.
- 3.- Olea, Alonso, "La Revolución Industrial y la Organización del De recho del Trabajo", en revista del Trabajo, México. 1970, No. 35 pág. 5 y ss.

A este fenómeno se agrega otro: la gran concentración del capital. Las máquinas son costosas, exigiendo grandes inversiones, - las cuales no pueden ser encaradas por las pequeñas empresas y en muchas ocasiones, tampoco por las medianas. Además la lucha desolada por la competencia, hace que las grandes empresas vayan destruyendo las pequeñas y medianas. Esto trae como consecuencia una situación de monopolio que agrava la situación del trabajador, ya que su ofrecimiento de trabajo puede ser dado a un solo empleador, cuyas indicaciones debe acatar, sean cuales fueren, so pena de verse privado de su sustento.

Ahora bien, ante este monopolio de hecho, al trabajador no le quedaba otro remedio que constituir, a su vez, otro monopolio para tratar de combatir esa circunstancia tan gravosa para él. "Ora es un conglomerado que no se entrega a combates sanginarios o sangrientos, a fin de arrancar de los empleadores o del Estado una migaja de esperanza para sus reivindicaciones, que se resumen, casi siempre en mejoría de salarios, disminución de la jornada de trabajo, combatir el tratamiento inhumano; ora, presentándose como uniones, sociedades que bajo la forma de entidades secretas se esforzaban por aminorar - los sufrimientos materiales y morales de sus adherentes. Y, generalmente, una sociedad de socorros mutuos en efervescencia". (4)

Los presupuestos ideológicos constituyen el otro factor de la aparición de esta institución. El sindicato aparece en una sociedad con elementos ideológicos claramente definidos y él los contrataba haciendo necesaria una nueva filosofía del trabajo, de la sociedad y del Estado.

Sin embargo, según Marx, el sindicalismo al realizar, sus primeras manifestaciones no tenía la más mínima idea, no ya del planteamiento general del Estado y la sociedad, sino que ignoraba su

trascendencia histórica y su importancia.(5)

De Ferrari, refuta este concepto diciendo: Pero si el sindicalismo es un fenómeno que tiene que ver con el modo de producir, si no con el proletariado, el problema cambia entonces substancialmente de sentido y de dimensión, sobre todo si, examinando el proceso de proletarización paulatino de la sociedad llegamos como lo hace Tynbee, a la conclusión de que un proletario no es necesariamente, como cree el vulgo, un miembro de la clase obrera, sino el hombre que integra cualquier grupo humano que, viviendo un determinado momento de la evolución de una sociedad, no se siente históricamente solidarizado con la misma.(6)

Las primeras manifestaciones de solidaridad entre los trabajadores tienen un carácter esporádico, es decir, vencedor o vencido el movimiento, la asociación se disolvía hasta que se produjera una nueva necesidad de manifestarse. Las ventajas de la continuidad hicieron que luego se constituyeran ya en organismos permanentes. -- Ellas comprendían sólo los trabajadores de una empresa y si bien fue un gran paso adelante, su éxito era limitado, pues el empleador podía esperar mientras que los trabajadores no, dado que necesitaban del ingreso de sus salarios y entonces se apercibieron de la conviencia de constituirse en un organismo que abarcase más de un establecimiento o empresa. Nace así el o los sindicatos de actividad que en un principio, de carácter local, se van generalizando y expandiendo cada vez más que un paso, el que rápidamente dado, encontrándose

5. Manuscritos; Economía y Filosofía. Ediciones de Cultura Popular, S.A. México, 1979. pág. 73.
6. De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, -- Buenos Aires. Tomo IV, 1974. págs. 178 y 179.

actualmente en la etapa de la constitución de federaciones internacionales. (7)

Pero además, el sindicalismo va modificándose en sus formas propias. En un principio es de lucha, de enfrentamiento; pero actualmente esa posición está siendo reemplazada por un sindicalismo de participación. Así vemos que el movimiento colectivo laboral evolucionó profundamente en su estructura y en el papel que desempeña, al punto que sus problemas actuales, sin ser nuevos, traducen una confrontación entre sus funciones tradicionales de reivindicación y contestación, y otra más moderna, de mayor importancia creciente, de participación en la organización y realización de la política económica y social.

En verdad el sindicalismo está recién comenzando a empujar ese camino que es de desear continúe y desarrolle ampliamente, - pues de esa manera podrá llegar a la ansiada paz social. Por otro lado, el haber comenzado a hacerlo está dando muestras de madurez en el sindicalismo contemporáneo.

De la Cueva, hace notar esa evolución, señalando que el - sindicalismo pertenece al fuero y sueña con una sociedad fundada en la justicia social. Su fin primordial era económico: mejorar las condiciones de vida del trabajador. Mediando el siglo XIX, su finalidad tenía un neto corte político, dado que el convenio colectivo y su acción no eran suficientes para obtener lo que se ansiaba y, entonces, era preciso llegar a la organización política misma. Al comienzo de esta centuria ya deja de ser exclusivamente un organismo de lucha y se transforma en uno de cooperación.

Y después de todo, el siglo XX será siempre el siglo del - derecho, por un mandato de nuestra conciencia como pueblo, como estado.

7. De la Cueva, Mario. Derecho del Trabajo Mexicano. México, 1959. - 2a. edic. Editorial Porrúa. pág. 289.

diosos del derecho y como hombres, debemos cumplir con el deber indeclinable de finalidad a la causa común de nuestra hora: lograr mediante el derecho, la pacífica convivencia entre los hombres.

Actualmente existe una profunda transformación en las relaciones humanas que se manifiestan en todos los órdenes de la vida -- que incide, lógicamente, sobre las relaciones jurídicas. Y en el campo del Derecho Laboral es en donde más se nota esa influencia, dado que es un derecho profundamente humano, que tiende hacia la más completa justicia Social.

Es en el campo de nuestra disciplina donde ese fenómeno ha adquirido mayor auge y especialmente en el derecho Colectivo del Trabajo. Ya que se pone así de manifiesto la tendencia actual de la socialización, tendencia que impera en todos los órdenes de la vida -- así, uno de los aspectos típicos que caracterizan nuestra época es -- la socialización, entendida como un progresivo multiplicarse de las relaciones de convivencia, con diversas formas de vida y de actividad asociadas y como institucionalización jurídica; es también fruto y expresión de una tendencia natural, casi incontenible, de los seres humanos: tendencia a asociarse para la consecución de los objetivos que superan la capacidad y los medios de que pueden disponer los individuos aisladamente.

La actividad sindical es uno de los fenómenos más pujantes y arrolladores del presente siglo; su actividad cubre todo lo que -- tenga relación con el trabajo (y en muchas ocasiones ya más allá -- aún). El sindicato comprende todos los aspectos laborales, se impone a empresarios y al Estado en su lucha por la reivindicación obrera; con los convenios colectivos de trabajo se adelanta a la legislación y le da pautas para su desarrollo. Por medio de los conflictos colectivos impone sus reivindicaciones, alzándose (muchas veces) contra -- las decisiones del Estado.

La libertad sindical llevó a que las relaciones obrero-patronales estuvieran en un plano de igualdad y "después de una larga lucha, dio lugar a disposiciones constitucionales destinadas a protegerla y a declaraciones de carácter internacional que constituyeran en forma notable, a afirmar ese derecho y a encarar al sindicalismo como un fenómeno típico de nuestro tiempo y como un hecho económico equivalente al capitalismo, del cual parece inseparable. Pero el ejercicio de tal libertad obliga, como se demostró con el tiempo, a la adopción de medios especiales destinados a proteger la libertad sindical, permitiendo a quienes actúan en representación de los trabajadores a cumplir libremente su misión. Con ese fin, en el derecho positivo de los países (la mayoría) aparecen disposiciones destinadas a defender al trabajador contra las amenazas del despido, del traslado o de otras formas de persecución, poniendolo a cubierto de la arbitrariedad patronal y de las incidencias de la lucha de clases (8)

Si bien la concepción estrictamente Marxista de las relaciones entre el capital y el trabajo determina que ambos deben enfrentarse como enemigos acérrimos, luchando cada cual por su propio campo, sin concesiones, la época actual ha introducido modificaciones, atemperando ese rigorismo extremo.

Una de esas situaciones es la participación del trabajador en la empresa, participación que puede adquirir las más variadas formas y maneras. Se ha roto así el aislamiento y ambas partes se ponen en contacto a fin de mejorar las relaciones que las unen.

Por último diremos, que el sindicalismo debe ser considerado como un fenómeno actual y un hecho económico. Estos dos aspectos, que son una realidad tangible y poderosa de la época presente, han hecho que sea necesario asegurar a los trabajadores, por las actividades que desarrollan, una protección contra las represalias patrona



les, tratando de evitar los traslados injuriosos, los despidos sin otra causal que atemorizar a los posibles dirigentes.

Estamos convencidos de que México, carecería de futuro si no lográmos fortalecer a la sociedad, incluso en sus propias contradicciones. El mismo Estado, se ha de fortalecer en su autonomía, requiriéndose de la existencia de una estructura social y de una sociedad política, racional y congruente.

b). Fines.- Los fines del sindicalismo son multiples, algunos de carácter específico y otros de carácter general.

Cuando las asociaciones profesionales nacen, son consideradas como contrapartes netamente opuestas a los intereses de la otra. Sin embargo, ese concepto va (lentamente por cierto) perdiendo su vigencia o, por lo menos, su extremismo y, se dice que son coparticipes sociales, pues sus fines actuales hacen que ese concepto no esté concorde con los actuales, relativos a la esencia de la relación de trabajo como relación comunitaria de carácter jurídico-personal y al enfoque ético-jurídico que resulta respecto de las relaciones entre las asociaciones de ambas partes. (9)

Los fines del sindicalismo no han sido históricamente los mismos, sino que han variado con la cambiante ideología sindical. Actualmente los fines prevalentes son profesionales y no políticos, pero aún dentro de aquellos hay matices y variedades.

El sindicato tiene por fin principal cumplir los objetivos supremos de la comunidad, no tanto como parte integrante del organismo estatal, ni como mero instrumento de su política social y económica, sino como formando parte de la sociedad que integra y para evi--

9. Kaskel. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, pág. 463. citado por Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo. 1981, --- U.N.A.M. pág. 15.

tar su estancamiento y mejorar la condición social de sus miembros. El defecto del sistema es que solamente se interesa por obtener más y más beneficios, sin reparar en las graves consecuencias económicas y sociales que produce o puede producir.

Pero como vimos anteriormente, el sindicalismo sigue avanzando y aún cuando es su efectivización ostenta muchos graves errores, muchas y gravísimas desviaciones, su fin último es llegar a un estado de armonía y de entendimiento que traiga el bienestar no sólo a sus miembros, sino también a la colectividad toda.

Los autores agrupan esas formas de diversas maneras. Así, el maestro De la Cueva expresa que la primera y fundamental misión consiste en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. En segundo lugar la vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos, del derecho individual del trabajo creado por los convenios y la ley. Por último, participar en la integración y en el funcionamiento de los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social. Esta última función es según el citado autor, común a las asociaciones profesionales patronales y obreras. (10)

Por su parte, Camerlynek-Lyon Caen, consideran que el sindicato tiene tareas de orden interno (reclutamiento regular de miembros, cobro de cotizaciones, jubilaciones, etc.) y de tareas externas (reivindicaciones, negociar convenios colectivos, organizar huelgas, etc. (11)

En resumen, se puede decir que el fin último del sindicato es la dignificación de la persona del trabajador, dándole las mismas posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social, - de disfrutar una vida digna.

10. De la Cueva, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. México, -- 1965. Edit. Porrúa. págs. 92 y 93.

11. Ruprecht, Alfredo J. Ob. cit. pág. 17.

Es evidente que el cumplimiento serio y honesto de este fin sufre muchos quebrantos en su aplicación, pero, de todas maneras es a lo que tiende su filosofía. Desgraciadamente, ésta debe ser aplicada por hombres, y éstos, muchas veces, la desvían en base a su interés propio, desvirtuando sus alcances reales.

El sindicato es una verdadera garantía social para el trabajador, pues lo ayuda, lo protege contra las injusticias patronales y estatales: por una de sus actividades: los convenios colectivos de trabajo, incide sobre su economía y la sociedad con una redistribución de la riqueza.

En similar, aunque no sea idéntica situación, se encuentran las asociaciones profesionales de empleadores, pues ellas defienden los intereses de estos contra los excesos de la otra parte y hace que la situación se nivele.

La tarea acorde y combinada de ambas instituciones hace que el respeto hacia el ser humano llegue a su máxima expresión, con lo cual se cumple uno de los anhelos de la humanidad que es, la paz social.

Diremos que, para que las asociaciones profesionales cumplan eficientemente su cometido, éste debe limitarse a sus fines específicos, sin derivaciones ni interrupciones. Sin embargo, el poderoso desarrollo del sindicalismo obrero ha hecho que éste se haya transformado en una institución poderosa, de carácter absolutista, manejada por un grupo cerrado, una verdadera verticalidad ejecutiva ceja si como ejército, con la diferencia que "es un ejercicio que vota y elige sus generales".

c). Medios de Acción Sindical.- El sindicalismo no se contenta con exponer ideas y producir programas; sino que lucha para su efect-

tivización y desarrollo.

El ha adoptado diversos sistemas y medios para hacer efectiva su doctrina, los cuales varían de acuerdo a las épocas, los países y las circunstancias. Su origen debe buscarse en el Marxismo que propiciaba la lucha de clases y por el poder.

Las técnicas suelen seguir, en líneas generales, dos orientaciones bien definidas: son de carácter sindical o de carácter político. Dentro de estos dos parámetros se ha desarrollado siempre la actividad sindical.

El sindicato persigue dos fines: uno inmediato y otro mediato. El primero es de tipo realístico y se refiere directamente a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, y el mediato de tipo predominantemente ideológico, tiende a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ambiente nacional e internacional.

(12)

Con los fines inmediatos se trata de modificar la legislación vigente, haciendo que favorezca aún más a la clase trabajadora. Tiene un carácter netamente económico.

El fin mediato tiene un gran contenido político y trata de hacer que el Estado esté basado en otros conceptos que los que actualmente lo rigen.

Aún sin llegar a tal extremo el sindicalismo trata de sacar de la competencia parlamentaria al intervenir en materia de la relación de trabajo, debiendo estar reservada únicamente a los sindicatos, pues el derecho laboral es un derecho vivo y el sindicato un cuerpo intermedio con ciertas prerrogativas de gobierno, excluyente del poder estatal.

Los medios de que se valen comprenden una gama infinita de posibilidades, desde las jurídicas hasta las extra jurídicas, económicas, pasíficas, violentas, directas, etcétera. La huelga suele ser su arma más poderosa, aún cuando hay otros medios también de efectividad, pero aquéllo suele ser la preferida y la más empleada, ya sea en su forma pura o en sus manifestaciones irregulares.

También de la parte patronal hay diversas tácticas de lucha, legítimas algunas y otras no tanto. Es cuestión de oportunidad y de necesidad.

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

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Revolución Industrial primero, después la Revolución Económica y la conquista y explotación de nuevos mundos trajeron como consecuencia la creación de nuevas artes y nuevos procedimientos. La introducción del maquinismo, produjo el nacimiento de una industria basada en la división del trabajo, esa industria dió como resultado la aparición de una clase de asalariados que carecía de toda la posibilidad de independizarse, con esto la desigualdad social iba en aumento y dió origen a las primeras luchas sociales. El desarrollo de las fuerzas productivas y el maquinismo, introdujeron una verdadera revolución - en el sistema productivo, el obrero; se iba convirtiendo en una simple rueda de la maquina, condenando a una labor de automata, agotadora por su monotonía. Se da también, la lucha despiadada por la competencia, y hace que las grandes empresas vayan destruyendo a las pequeñas y medianas. Esto trae una situación de monopolio que agrava la situación del trabajador, ya que su ofrecimiento de trabajo puede ser dado a un sólo empleador, cuyas indicaciones debe acatar, sea cuales fueren, so pena de verse privado de su sustento. Así aparece el sindicato, en una sociedad con elementos ideológicos claramente definidos.

SEGUNDA.- El sindicalismo aparece como medio, para lograr los trabajadores enfrentarse a los peligros de la situación, nace con espíritu de lucha, con su mismo impulso combativo que es síntoma constante en la transformación de las sociedades. El Derecho Colectivo del Trabajo; es un derecho frente al empresario, la asociación Obrera a permitido igualar las fuerzas dentro de la empresa; es instrumento de democratización del gobierno y de la empresa, es además creado por el empresario y los trabajadores. El Derecho Colectivo del Trabajo, es el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario.

TERCERA.- Considero que el movimiento obrero plantó una nueva tesis, que es una justificación magnífica del Derecho Colectivo del Trabajo, esto es, que la igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre dos elementos de la producción, el trabajo; que es la unidad total de todos los trabajadores y el capital. En la imposición de este nuevo principio radica la grandeza de la lucha obrera, a saber; la igual-

dad de fuerzas y de derechos entre el trabajo y el capital en espera de la sociedad del mañana, en lo que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para el hombre y así llegar a tan buscada paz social, ya que la organización obrera es la lucha de las clases como fin su premo del movimiento obrero, buscando la socialización de los medios de producción.

CUARTA.- El simple derecho de asociación de nada serviría a los trabajadores. Su esencia radica en la necesidad de imponer a la clase patronal, esto quiere decir, que la asociación profesional obrera necesita obligar a los empresarios a tratar con ella, pues solamente entonces rinde sus frutos el derecho colectivo del trabajo. Existen dos medios para lograr ese objetivo; primero.- Por la unión de los trabajadores; y segundo.- Por la acción directa, es decir por medio de la Huelga, apoyada en la solidaridad con los mismos obreros. Así la naturaleza y las necesidades del hombre hacen pues, de la asociación un derecho primordial que el legislador no puede prohibir. Ya que las asociaciones profesionales de nuestros días se deben a la vinculación que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan.

QUINTA.- La asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los hombres sólo estructura la sociedad que se forma espontáneamente entre los trabajadores, ya que la asociación profesional es una organización impuesta por las condiciones del orden social y económico y es quizá la realidad más firme de todos los grupos sociales. Es la organización de una clase social para la defensa de sus derechos y para preparar la modificación de las bases esenciales del orden económico. La asociación tiene que partir del dato de que su fundamento es el hombre, y no puede desconocer los derechos de las personas ya que se negaría a sí misma puesto que, en esencia en ella están los derechos de todos los hombres que integran la organización y los intereses generales de una clase social.

SEXTA.- El sindicalismo es el producto social natural y espontáneo de la realidad social, que nació como consecuencia de la unidad de los trabajadores y con el fin de defender y servir a sus intereses, ya sea ante el Estado, el empleador y contra los propios compañeros de tareas, constituyendo así un verdadero organismo social, con honda repercusiones no solo en la sociedad en que actúa, sino tam-



bién en el campo jurídico.

SEPTIMA.- El problema en general del movimiento obrero es de naturaleza del poder y las relaciones entre gobernantes y gobernados. Esta perspectiva permite desde ahora ver a las organizaciones obreras como instituciones políticas. El sindicalismo está rompiendo los moldes a los que se confinó en un principio; "Las conquistas laborales", y avanza decididamente en el campo político.

OCTAVA.- En el Derecho Laboral se ha notado una profunda transformación en las relaciones humanas, que se manifiestan en todos los órdenes de la vida, que incide lógicamente sobre las relaciones jurídicas, dado que es un derecho profundamente humano que tiende hacia la más completa justicia social. El Derecho Colectivo del Trabajo, pretende en nuestra época la socialización, tendencia que impera en todos los órdenes de la vida, entendiéndose como un multiplicarse de las relaciones de convivencia, con diversas formas de vida y actividad asociada y como institucionalización jurídica. La actividad sindical es más pujante y arrolladora, debe ser considerada como un fenómeno actual y un hecho económico, que dignifica la persona del trabajador, dándole las mismas posibilidades que a los demás integrantes del conglomerado social de disfrutar una vida más digna. Los sindicatos han llegado a imponer y establecer las condiciones más dignas que han tenido los trabajadores desde los comienzos de la humanidad, modificando a su favor la distribución del ingreso nacional, lo que da al trabajador una seguridad económica que facilita su integración.

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

A. NAPOLI, RODOLFO.  
MANUAL DE DERECHO SINDICAL.  
EDITORIAL ABELEDO-PERROT. BUENOS  
AIRES. 1957.

ALBERTO JOSE IGELMO.  
INTRODUCCION AL SINDICALISMO.  
BARCELONA. 1971

ALFREDO J. RUPRECHT.  
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.  
EDITORIAL U.N.A.M.  
MEXICO, 1980.

BURGOA ORIHUELA IGNACIO.  
LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.  
EDITORIAL PORRUA, S.A. 17a EDIC.  
MEXICO 1983.

CASTORENA, JESUS.  
MANUAL DE DERECHO OBRERO.  
EDITORIAL ENSAYO DE LA DOCTRINA DEL DERECHO  
OBRERO.  
MEXICO, 1960.

CABANELLAS GUILLERMO.  
DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO.  
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA LA VALLE 1328.  
BUENOS AIRES. 1954.

CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
COMENTADA.  
RECTORIA, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS  
U.N.A.M. MEXICO, 1985.

DE BUEN, NESTOR  
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II.  
EDITORIAL PORRUA. S.A.  
MEXICO, 1984.

DE LA CUEVA, MARIO.  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II.  
EDITORIAL PORRUA. S.A.  
MEXICO, 1959 - 1983.

DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO.  
EDITORIAL LA LEY. 1960.

m/a.

JIMENES SAN PEDRO, MANUEL.  
LOS SINDICATOS OBREROS MEXICANOS Y  
LA POLITICA.  
EDITORIAL U.N.A.M.

JUAN FELIPE LEAL Y JOSE WOLDEINGBERG.  
LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO.  
EDITORIAL SIGLO XXI. INSTITUTO DE  
INVESTIGACIONES SOCIALES. U.N.A.M.  
3a. EDICION. No. 15.  
MEXICO, 1983.

LOPEZ APARICIO, ALONZO.  
EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.  
EDITORIAL JUS.  
MEXICO, 1952.

LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE.  
LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO.  
EDITORIAL PORRUA, S.A.  
MEXICO, 1954.

M. HABEWACHS.  
LA CLASE SOCIAL EN MEXICO.  
MEXICO D.F. 1950.  
S/E.

MANUAL DE DERECHO SINDICAL.  
MEXICO, S/P.

MARX, CARLOS.  
MANUSCRITOS: ECONOMIA Y FILOSOFIA.  
EDICIONES CULTURA POPULAR. S.A.  
MEXICO, 1979.

NAPOLITANO.  
ECONOMIA CORPORATIVA, BARCELONA, 1941.

OLGA, OLFONZO.  
LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y  
LA ORGANIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.  
EN REVISTA DEL TRABAJO. No. 35.  
MEXICO, 1979

ORTEGA MOLINA, GREGORIO.  
EL SINDICALISMO CONTEMPORANEO EN MEXICO.  
EDITORIAL F.C.E.  
MEXICO, 1975.

DERECHO SOCIAL BRASILEÑO.  
MEXICO, 1963. 5a. Edic. TOMO. I.  
S/A.

FEROCI.  
INSTITUCIONES DEL DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO  
MADRID. 1942.

FRANCISCO DE FERRARI.  
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO IV.  
EDICIONES DE PALMA.  
BUENOS AIRES, 1974.

GAMY, ERNESTO.  
ORIGENES DEL CAPITALISMO Y DE LOS SINDICATOS.  
EDITORIAL P.C.E.  
MEXICO. 1970.

GARCIA, ALONZO.  
DERECHO DEL TRABAJO.  
EDITORIAL ESPINJE.  
MEXICO, 1970.

GARCIA MAYNES, EDUARDO.  
INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.  
EDITORIAL PORRUA. S.A.  
MEXICO, 1968.

GUTIERREZ SESMO.  
LA ARTESANIA ANTIGUA Y MODERNA.  
MADRID, 1946.

GUZMAN VALDIVIA, IZAAC.  
EL CONOCIMIENTO DE LO SOCIAL,  
LA SOCIOLOGIA CIERTIFICA Y  
LA ANTOLOGIA SOCIAL.  
EDITORIAL CULTURA POPULAR.  
MEXICO, 1976.

INFORME ELEVADO AL 2do. CONGRESO  
NACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL. TOMO I.  
EN ANALES, 1962.

JOSE LUIS REYNA, FRANCISCO ZAPATA,  
MARCELO MIGUEL PLEURY? SILVIA GOMEZ TAGLE.  
TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN  
MEXICO.  
EDITORIAL JORNADAS DE MEXICO.  
MEXICO, 1981.

PAUL JANET.

ORIGENES DEL SINDICALISMO CONTEMPORANEO.  
BUENOS AIRES, 1945.

RAMOS, EUSEBIO.  
DERECHO SINDICAL MEXICANO  
EDITORIAL EUSEBIO RAMOS.  
MEXICO, 1975.

RAMOS JUAN.  
DERECHO SINDICAL MEXICANO.  
S/F.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.  
TOMO XVII, No. 3.  
MEXICO, 1970.

RIVERO SAVATIER.  
DERECHO DEL TRABAJO.  
6a. EDICION.  
MEXICO, D.F. 1975.

SAINT LEON, M.  
HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIO.  
BUENOS AIRES, 1947.

SOLAONI.  
DERECHO DEL TRABAJO.  
EDITORIAL S.L.F.  
MEXICO, D.F. 1967.

TRUEVA URBINA Y TRUEVA BARRERA.  
LA LEY DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA.  
64a. EDICION.  
MEXICO, 1969.

VAZQUEZ VILLARD.  
CONTROL ADMINISTRATIVO DE LAS ACTIVIDADES  
SINDICALES.  
EN EL DERECHO COLECTIVO LABORAL.  
EDITORIAL JUS.  
MEXICO, 1958.