

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

PERSONALIDAD Y CAPACIDAD JURIDICA DE  
LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA

ARTURO JAIME ORTEGA AGUILAR

MEXICO  
1965



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A la memoria de mi abuela  
Sra. LUCIA FRIAS V. VDA. DE ORTEGA.

A mis padres  
SR. ARTURO ORTEGA FRIAS V.  
SRA. SILVIA AGUILAR R. DE ORTEGA,  
con gratitud y respeto.

A mis hermanos  
RICARDO y MA. SILVIA.

100034

A los señores licenciados  
ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO.  
Y  
T. FEDERICO STECK.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO A CARGO DEL  
SR. LIC. RODOLFO CEPEDA VILLAREAL  
Y BAJO LA DIRECCION DEL  
SR. LIC. NESTOR DE BUEN LOZANO.

## INDICE

### CAPITULO PRIMERO

#### ANALISIS DE LAS PRINCIPALES DOCTRINAS ELABORADAS SOBRE EL TEMA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA.

	Pág.
I.—Teoría de la Ficción. ....	13
II.—Teorías que niegan la existencia de entes personificados. ....	17
III.—Teorías realistas. ....	24
IV.—Teoría Dogmática y Teoría Normativista. ....	28
V.—Teoría Aceptable. ....	32

### CAPITULO SEGUNDO

#### EXAMEN DE LOS ELEMENTOS DE LA PERSONA JURIDICA SINDICATO.

I.—Elementos Materiales. ....	37
A.—Asociación de Trabajadores o Patrones. ....	37
B.—Unidades Reales de Acción. ....	37
C.—Poder Público Autónomo. ....	38
D.—Finalidades de los Sindicatos. ....	39
II.—Elemento Formal. Teorías Sobre los Efectos del Reconocimiento. ....	40
A.—Teoría de la Ficción. ....	40
B.—Teoría Realista. ....	41
C.—Teoría de Karlowa. ....	42
D.—Teoría de Ferrara. ....	42
III.—Nuestro Punto de Vista. ....	44

### CAPITULO TERCERO

#### CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

I.—Introducción. ....	51
I.—Estatutos y Organos de Representación. ....	52
III.—Actos Realizados Antes del Registro. ....	53
IV.—Capacidad Contractual y sus Limites. ....	55
V.—Capacidad Sindical en Otras Ramas del Derecho. ....	59

## CAPITULO PRIMERO

### SUMARIO

ANALISIS DE LAS PRINCIPALES DOCTRINAS ELABORADAS  
SOBRE EL TEMA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA.

- I.—TEORIA DE LA FICCION.
- II.—TEORIAS QUE NIEGAN LA EXISTENCIA DE ENTES  
PERSONIFICADOS.
- III.—TEORIAS REALISTAS.
- IV.—TEORIA DOGMATICA Y TEORIA NORMATIVISTA.
- V.—TEORIA ACEPTABLE.

Para los fines del presente trabajo, en primer término, realizaremos un estudio histórico-crítico de las principales teorías que se han elaborado, a propósito del tema de la persona jurídica, en virtud de que consideramos que al analizarlas, su estudio nos orientará en la conclusión que hemos de adoptar.

I.—Tradicionalmente el estudio del concepto de persona jurídica se inicia con la exposición de una de las doctrinas que mayor difusión ha tenido en la historia del pensamiento jurídico; esto es, con la exposición de la teoría de la Ficción, desarrollada por el tratadista alemán Carlos de Savigny (1).

Este autor construye su teoría sobre la base del pensamiento del derecho romano. Siguiendo las ideas de Windscheid considera que, la persona es un ente capaz de derechos y obligaciones y que esta capacidad sólo puede residir en entes dotados de voluntad; sin embargo, a virtud de una creación artificial, también pueden ser sujetos de derechos las personas jurídicas. De ahí, su definición del concepto que analizamos, como "un sujeto creado artificialmente capaz de tener un patrimonio". En los términos de esta tesis, el legislador del mismo modo que puede rehusar a ciertos individuos la capacidad jurídica, puede concederla a seres distintos del hombre y, "...crear artificialmente una persona jurídica". La artificial capacidad de la persona jurídica sólo puede referirse al campo patrimonial y al mundo de las relaciones de derecho privado; en este sentido Savigny expresamente dice: "...es que la persona jurídica sólo afecta el derecho de los bienes".

Independientemente de las críticas que en forma general se han formulado a la teoría de la Ficción, la esencia de la misma como sucintamente quedó expuesta en el párrafo anterior, no podemos considerarla como aplicable o suficiente para explicar la personalidad jurídica de los sindicatos. Si dentro del marco del derecho romano, por medio de la

---

(1) En la exposición de la teoría de la Ficción, hemos seguido las citas y referencias, que en relación con el libro "Sistema de Derecho Romano" de Carlos de Savigny, aparecen en la obra de Francisco Ferrara, que mencionamos en la bibliografía.



Ficción se explica la existencia de colegios y corporaciones, en virtud de que su creación derivaba del especial reconocimiento que de esos entes realizaba la autoridad política, en la actualidad no podemos aceptar que el legislador artificialmente cree un sindicato. La teoría de la Ficción —dice Ferrara— crea un falso concepto del reconocimiento legal de las personas jurídicas, que interpreta como creación ex nihilo y concesión de un privilegio, concepción que únicamente puede admitirse dentro de los límites de un ordenamiento jurídico individualista. En efecto, al afirmar esta doctrina que no existe otra realidad que el individuo, su contenido resulta incongruente con el desenvolvimiento histórico de los sindicatos, con el principio de autonomía que los peculiariza y con el tratamiento jurídico que nuestra legislación positiva dá a los mismos.

La base del individualismo jurídico se finca en tratar de lograr la felicidad y el bienestar del hombre. En el logro de esas finalidades, el liberalismo económico entroniza los principios de libertad de concurrencia, libertad de competencia, libertad de contratación y así mismo, —ante la libre iniciativa del individuo en la vida social— establece el lema "dejar hacer, dejar pasar"; sostiene además, el abstencionismo del Estado de la vida económica y social, dando lugar en esa forma, a graves injusticias sociales. Efectivamente, en la práctica se observa que el libre juego de las fuerzas económicas, paradójicamente aleja a los hombres del bienestar, siembra la desigualdad y niega las libertades esenciales en la vida social, creándose con apoyo en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, notorias e inhumanas condiciones en la prestación de servicios, que se agravaron al advenimiento del desarrollo industrial y del capitalismo. Ante esta situación, se imponía la revisión del sistema jurídico, pero el Estado vigilante se abstiene de intervenir y son los trabajadores quienes reaccionan, ante una necesidad económica colectivamente sentida, organizándose en forma efectiva para obtener un trato más digno y lograr mejores condiciones de vida. En consecuencia, sostener que los sindicatos sean creaciones de la ley, equivale a desconocer la historia de uno de los movimientos más trascendentes de la humanidad, esto es, la lucha de los trabajadores por lograr el establecimiento de condiciones más dignas y más justas en la prestación de servicios, mediante la presión ejercida a través de poderosas realidades sociales que impulsieron una revisión a las injusticias del sistema liberal-capitalista y a la pasividad del régimen jurídico individualista y que culminó con su reconocimiento por parte de dichos órdenes.

Los sindicatos no sólo lucharon porque se "les reconociera su ca-

rácter de grupo y de unidad social y consecuentemente, de sujeto social de derechos y obligaciones" (2), sino que también reclamaron su autonomía, "la que, de esta manera, devino a los grupos sociales lo que son los derechos naturales al hombre" (3). El régimen individualista fundado en el contraste individuo-Estado, así como en la concepción individualista de soberanía, determinó para la teoría de la Ficción, la imposibilidad de concebir la existencia de entes o personas jurídicas de cualquier clase, por tal motivo las explica sólo a través de creaciones artificiales. Frente al Estado soberano, entendido, según Austin, como un poder supremo, absoluto e inapelable, que tiene la decisión final con respecto a la promulgación y formulación de reglas jurídicas, y junto al hombre no se concebía la posibilidad de otras entidades. Sin embargo, entendida la soberanía como un poder supremo, perpetuo, inalienable e imprescriptible, con la circunstancia de que ese poder se encuentra sujeto a lo que Bodino (4) en su obra, "Los seis libros de la república" llama principios de derecho, es posible la existencia frente al Estado, de organizaciones de grupos humanos, de asociaciones profesionales. Resulta así, que los sindicatos y el Estado tienen en común, en los términos de la doctrina de Hermann Heller, el ser "estructuras de efectividad organizadas en forma planeada para la unidad de la decisión y la acción"; la diferencia específica estriba en el poder soberano del Estado y en ser éste el encargado de hacer cumplir en última instancia los postulados del derecho. Frente al Estado, el sindicato como estructura de efectividad y unidad de decisión y acción, no podemos afirmar que sea soberano, mas es indudable que como unidad de poder, tiene una esfera de libertad en la que no puede penetrar el poder soberano del Estado; este atributo de la asociación profesional se denomina "autonomía", principio que se considera esencial en todos los regímenes democráticos. La doctrina de la

---

(2) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 1954, p. 332.

(3) Loc. cit.

(4) En la obra de Bodino, aparecen con una connotación muy especial los términos "derecho" y "ley". Aquél se integra por tres principios, a saber: leyes divinas integradas por hechos naturales y concepciones morales de una época y lugar determinado, leyes fundamentales para una república ordenada y, leyes naturales. La "ley", para este autor, se integra por los mandatos del propio soberano. De ahí, que al concebir la soberanía como "la potestas suprema sobre ciudadanos y súbditos no sometida a leyes", admita que el titular de la misma se encuentre sujeto a los principios derivados del "derecho".

Ficción dentro de los cauces individualistas, no admite la realidad de los grupos sociales en el orden jurídico; mas este error resulta de una falsa interpretación del concepto de soberanía y en consecuencia, al no admitir que esos grupos sean unidades de poder, con la concepción artificiosa de la que parte esa teoría, mucho menos alcanza a explicar el principio de "autonomía" de los sindicatos, entendida como "la capacidad de organización, de creación del Estatuto a que habrán de someterse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos" (5). Desde luego que este principio, como ya se ha indicado, no implica poder soberano del sindicato. Las características que lo integran como unidad de poder se encuadran dentro del orden jurídico, con todas las responsabilidades que implica el hecho de vivir en sociedad, en virtud de que el poder soberano se encuentra reservado al Estado, quien es el encargado de hacer cumplir en última instancia los postulados del derecho.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al establecer en el artículo 123, párrafo A, fracción XVI que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", reconoce la autonomía de los sindicatos, derivada de su conformación histórica y naturalmente los reconoce como realidades sociales existentes antes de ser aceptados por las leyes, en virtud de que no se encuentran sometidos en su constitución a decisión alguna de la autoridad política. El tratamiento anterior y la claridad del artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo al preceptuar que no se necesita autorización previa para la formación de sindicatos, nos hace concluir, que éstos no son obra del legislador, como lo pretende la teoría de la Ficción, en vista de que su constitución no está restringida, ni subordinada al Estado.

Hemos dicho que, además la teoría de la Ficción es insuficiente para explicar la personalidad jurídica de los sindicatos; efectivamente, si para Savigny la capacidad atribuida a la persona jurídica no es otra que la capacidad patrimonial, resulta que la actividad predominante de la asociación profesional no puede comprenderse dentro de esos límites. Observando la actividad fundamental desarrollada por los sindicatos; o sea, la estructuración del derecho objetivo que regirá las particulares relaciones de trabajo en una o varias empresas, resulta evidente que dicha actividad está muy lejos de ser consecuencia de una simple actuación de tipo

---

(5) De la Cueva Mario. Ob. cit. p. 332.

patrimonial. En este aspecto, no podemos dejar de citar las palabras del insigne tratadista Francisco Ferrara, quien al criticar la teoría de la Ficción, demuestra la insuficiencia de la misma en relación con los sindicatos: "¿No será más verdad que las personas jurídicas son poderosas individualidades sociales que ejercen en la vida una función importantísima, como organizaciones de fuerzas y de iniciativa, como medios poderosos de actuación de fines generales que vencen en intensidad y duración a la capacidad misma de los hombres singulares y ante los cuales estos pasan casi a segunda línea?". A propósito del aspecto patrimonialista de la tesis que comentamos, hemos de abundar en las objeciones al mismo, cuando analicemos las teorías patrimonialistas, sobre todo observando que, en la vida moderna, la actuación de los sindicatos es de enorme trascendencia y no es posible limitarla a un radio de acción patrimonialistas y privatista.

II.—En el análisis del tema de la persona jurídica, un segundo grupo de teorías niegan la existencia de entes personificados. Las ideas que comentaremos en este apartado, parten de un punto de vista fundamentalmente patrimonial y se desarrollan primordialmente dentro del marco de las instituciones que integran el derecho privado (6).

El jurisconsulto romano Marco Antistio Labeon es uno de los precursores de este grupo de teorías y en él se gesta la teoría de los derechos sin sujeto. Al estudiar la materia de los interdictos y de la herencia yacente considera que, en el lapso que media entre la muerte del de cuius al momento en que es adida la herencia, existe el derecho aunque no existe el titular; o en otros términos, existe un derecho sin sujeto. En materia de herencias, con posterioridad Windscheid afirmó "la posibilidad de concebir derechos sin sujeto" y así mismo, Koppen sostiene que, "el señorío ideal del derecho subjetivo no está necesariamente ligado a una persona que sea titular del mismo". Békker, una de las figuras más representativas de este tipo de ideas argumenta que, los derechos subjetivos del mismo modo que se pueden conectar con personas, también se pueden conectar con cosas; refiriéndose a los títulos al portador afirma que, el acreedor es el documento mismo, esto es, admite plenamente la concepción de los derechos sin sujeto. Desarrollando profundamente esta

(6) En la exposición de este grupo de teorías, seguiremos las referencias que a ellas hace Ferrara en la obra que citamos en la bibliografía, así como los comentarios que sobre las mismas efectúa Manuel Cervantes en la obra que también citamos en ese lugar.

tesis, Brinz al aplicarla al tema de las personas jurídicas, construye su famosa teoría del Patrimonio Afecto al Fin (*zweckvermögen*). Este autor sostiene que, "junto a las personas naturales no hay una segunda especie de personas, sino por el contrario una segunda especie de patrimonio"; considera que una relación jurídica puede existir entre bienes y personas, o entre "fines y bienes, subrogándose a la persona un cierto fin". "El *zweckvermögen* se concibe como un patrimonio que no pertenece a nadie, pero que pertenece a alguna cosa". Lo anterior, de acuerdo con Brinz es una necesidad lógica: cuando no hay una persona a la que pertenezca el patrimonio, concluye diciendo que pertenece a un fin, esto es, "existe un patrimonio impersonal a favor de un fin".

Sin perjuicio de las observaciones que realizaremos en relación con el dato común que peculiariza a las anteriores teorías, así como a las que más adelante expondremos, en virtud del sugestivo contenido de las que anteceden, a continuación nos referiremos brevemente a las críticas fundamentales que se les han hecho. En primer lugar, se argumenta en contra de las teorías de Brinz y Bekker que, el derecho no puede existir sin un sujeto, que éste es una categoría a priori y que necesariamente todo derecho y toda obligación requieren de alguien que pueda exigir y de alguien a quien se puede compeler a la realización de una conducta. Sin embargo, Windscheid insiste, partiendo de su especial concepción de los derechos subjetivos, en que si éstos son facultades de voluntad y los mismos competen a los niños y a los locos que no tienen esas facultades, debe concluirse que el derecho es permanente, substancial y que en cambio, la persona puede cambiar, es accidental y no es esencial; así resulta para este autor que, "si al derecho no le es esencial un determinado sujeto", "pueden existir derechos sin sujeto". Lo anterior, como indica Ferrera es un sofisma. En efecto, del hecho de que no sea esencial un determinado sujeto, no se puede concluir que en absoluto no sea esencial el sujeto; podrá ser éste incierto, indeterminado, futuro pero es indudable que debe existir. No obstante, que con los anteriores argumentos la teoría se encontraba minada en su base, en Italia, Bonelli defiende la concepción de Brinz y Bekker, la desarrolla y sostiene que "es muy cierto que el derecho no puede carecer de sujeto, pero una cosa es el derecho sin sujeto y otra patrimonio sin sujeto. El derecho es una facultad subjetiva, pero patrimonio es coligación objetiva, y en su noción no implica una relación de actividad ni tiene por consiguiente por exigencia lógica un sujeto". Este nuevo enfoque de la teoría choca con el concepto de patrimonio, que entendido como un conjunto de bienes, derechos, obli-

gaciones y cargas susceptibles de valoración económica, impide que aceptemos la conclusión de este autor, en el sentido de que el sujeto es superfluo; en efecto, se trate de derechos coligados o de un simple derecho, es indudable que el sujeto es una exigencia lógica. Bonelli, por otra parte al enfocar la misma teoría, dentro de los cauces de una particular noción de derecho público, por virtud de la cual se considera que éste regula la organización económico-social, sostiene que los entes de derecho público tienen un substrato diferente del de los entes de derecho privado; por tal motivo estima que las personas jurídicas son objeto de regulaciones diferentes, reduciendo el substrato de las personas de derecho privado a un puro patrimonio. Estas ideas excluyen la pretensión de estudio único y sistemático que se trata de dar a las personas jurídicas en el presente trabajo.

† Dentro del mismo género de ideas, un grupo de teorías consideran que la persona jurídica es una forma de patrimonio colectivo. Kleingmüller considera al ente colectivo como un puro fenómeno económico y como una forma de propiedad colectiva que completa la repartición individual de bienes. Así mismo Margat (7), citado por Chiarelli, sostiene que la propiedad colectiva es un régimen natural que se encuentra en todas las épocas y en todos los países y que, el legislador no hace más que reconocer bajo la forma de la personalidad jurídica; agrega que, por tanto, en los entes reconocidos los miembros son siempre los sujetos de derecho, solamente que esos derechos se afectan en forma particular y son sumados a un régimen especial, el de la propiedad colectiva, en donde la característica es la existencia de un régimen unitario, en el que el patrimonio común se sustrae a la acción de las voluntades individuales.

Aplicando la concepción de la persona jurídica como forma de propiedad colectiva al derecho público, Berthelemy sostiene que, la expresión de que el Estado es persona moral, quiere decir, que en realidad los franceses son colectivamente propietarios de los bienes y titulares de los derechos que se atribuyen a la administración pública. Este autor manifiesta, "no hay fondos, ni bienes que no sean de la propiedad de cada una", esto es los bienes de los cuales se sirva la administración para proveer las necesidades públicas, son propiedad de todos los franceses. Esta propiedad difiere de la concepción clásica de usar, disfrutar y disponer de tal derecho. Trátase de una propiedad colectiva con ciertas ca-

---

(7) Chiarelli Giuseppe. *La Personalità Giuridica Delle Associazioni Professionali*. Cedam. Padova, Italia. 1931, pp. 146 y sgts.

racterísticas, de las que la fundamental, siguiendo el lenguaje de Berthélemy, es que cada francés no puede, a pesar de ser propietario, disponer de la cosa. Tampoco, en esta forma de propiedad, se puede decir que la administración pública sea quien disponga, en cuanto representa a los franceses, en virtud de que no existe relación de representación, porque ningún miembro del Estado puede conferir mandato para el ejercicio de derechos que no tiene. esto es, empleando las palabras del autor citado, nadie puede conferir una representación porque "ninguno tiene derechos individuales sobre el patrimonio colectivo". Al sostener Berthélemy, la inexistencia de los entes colectivos, incluyendo al Estado, sus ideas se encuadran dentro del epigrafe de las tesis que analizamos en este apartado. En tal virtud, sin adentrarnos en el problema del tratamiento del Estado, cuya realidad es innegable, considerándolo como organización de efectividad con poder soberano de decisión y acción, a los argumentos de este autor se les puede hacer extensivas las mismas críticas ya formuladas a Brinz y a Békker.

Un tercer grupo de teorías que niegan la existencia de entes personificados, las localizamos agrupadas bajo el denominador común de, tesis Individualistas. Sin duda alguna, el máximo representante de estas ideas lo es Ihering. Definiendo el derecho subjetivo como "un interés jurídicamente protegido", considera que en realidad los derechos que se atribuyen a las personas jurídicas, únicamente aprovechan a los verdaderos destinatarios de los mismos, esto es, a los miembros de los entes colectivos, en virtud de que éstos son incapaces de gozar, no tienen intereses, ni fines y no pueden tener derechos. En esta forma, la persona jurídica no es más que un simple "sujeto aparente", que oculta al verdadero titular de derechos, es decir, es un "instrumento técnico" que oculta a las personas físicas que se encuentran detrás de ella y que son los verdaderos titulares de derechos. En consecuencia, Ihering concluye diciendo que, "La personificación no es, pues, más que la forma de apropiación de un patrimonio a los intereses y a los fines de personas indeterminadas".

Como derivación de la teoría de Ihering, surge la teoría "atomística del Estado", elaborada por Lingg. Este pensador dice: "sólo los hombres son reales, sólo ellos quieren, obran, no las abstracciones; por consiguiente, la personalidad pertenece únicamente a los individuos humanos, no al Estado". "La personificación del Estado es un simple expediente de construcción jurídica". Se sostiene por este autor que únicamente por razones de abreviación y simplificación se personifica a los entes y al

Estado, pero, éstos son irreales porque no quieren, ni obran, ni pueden disfrutar directamente de los intereses protegidos por el derecho.<sup>5</sup>

La teoría de Ihering es seguida en Bélgica, fundamentalmente por Van Den Heuvel, quien criticando a los ficcionistas, los califica de autores de una leyenda absurda e inútil; sostiene que las personas jurídicas no existen y que la personificación es un mero expediente a través del cual se facilita la explicación fácil y satisfactoria de ciertos principios de no fácil análisis dentro de los límites del derecho común. Van Den Heuvel, para facilitar la representación en juicio de la sociedad, para hacer accesible la distinción del fondo común independientemente del patrimonio de los socios, para hacer entendible el carácter mueble de los derechos de los socios independientemente de que su aportación hubiese sido en inmuebles y, para facilitar el desarrollo de los negocios, considera que todos estos privilegios han de reunirse, personificándose así a los entes. Con base en lo anterior, este autor refiriéndose a la persona jurídica establece que, es "la reunión de algunos privilegios, de algunas derogaciones a los principios comunes".

Vareilles-Sommières, influenciado por las ideas de Van Den Heuvel, construye la teoría denominada del "régimen personificante". Para este autor, las asociaciones muy numerosas, por ejemplo, los sindicatos deben, para desarrollar sus funciones y para proteger su patrimonio, adoptar un régimen personificante. Este se construye sobre bases estrictamente privatistas, estimándose que ese orden tiene fundamentalmente por objeto salvaguardar los bienes, evitando que cualquier asociado, después de realizar su aportación, pueda disponer de cualquier parte de los bienes sociales y buscándose en general, a través del mencionado régimen, regular la administración del patrimonio. En esta forma, Vareilles-Sommières, sostiene que, es inútil y es inexacto que se continúe repitiendo que "la persona moral es una persona distinta de los asociados"; añade que la persona moral "no existe más que en nuestro espíritu, no tiene ninguna objetividad, ninguna realidad; designa realidades, los asociados; pero por sí misma no es nada, nada exterior al sujeto pensante, no es más que un procedimiento del pensamiento".<sup>6</sup>

Antes de adentrarnos en las objeciones a las teorías comentadas en este apartado, debemos rechazar un aspecto que se trasluce en todas ellas y que expresamente se manifiesta con Békker; en efecto, las ideas de este autor llevadas hasta el extremo de sostener la existencia de relaciones jurídicas, en uno de cuyos extremos figuran cosas u objetos, desplazando al hombre mismo, resultan alarmantes y han de desecharse por-



que chocan con una de las características de la norma jurídica, por virtud de la cual ésta regula en forma imperativo-atributiva las conductas humanas. Además la tesis de Békér contradice la máxima preocupación del derecho del trabajo, que al mismo tiempo constituye la finalidad inmediata de los sindicatos o sea, lograr el mejoramiento integral de las condiciones de vida de la persona trabajador; efectivamente, estas aspiraciones no serían factibles, de admitirse la entronización de las cosas, de cuyo encauzamiento se ha hecho depender la conquista de la riqueza, única finalidad de la empresa capitalista y principal meta del régimen jurídico individualista, principios contra los cuales vienen luchando los sindicatos y las nuevas tendencias del derecho que pretenden el advenimiento de sistemas orientados por criterios de justicia social y bien común.

La simple enunciación de las teorías del Patrimonio Afectación, del Patrimonio Colectivo, así como las tesis Individualistas claramente ponen de relieve que ellas se refieren a las relaciones juridico-patrimoniales, dentro de cuyos cauces son objeto de protección especial las simples cosas y en donde la preocupación fundamental es adaptar la mejor técnica posible en el rendimiento de los patrimonios para el fomento del capitalismo. Pretender sostener una explicación de los sindicatos conforme a las ideas desarrolladas por los autores que niegan la existencia de la persona jurídica, sería tanto como desconocer el carácter de poder público de la asociación profesional y las funciones y finalidades de las mismas.

Es pertinente recordar en apoyo del anterior argumento que, ante el desarrollo industrial y el auge material preconizado por el capitalismo, el régimen individualista olvidó a los trabajadores en su condición de seres humanos; esto determinó que frente al medio capitalista y frente al Estado gendarme, la clase trabajadora luchara por la transformación de los principios económicos, jurídicos y políticos que caracterizan ese régimen. Los trabajadores explotados y sojuzgados observan cómo ese régimen se consolida en torno de la idea de la democracia, la que a su vez se encuentra cimentada en el principio de la conquista de la riqueza y contemplan cómo en la realización de esos principios, son tratados injustamente y compelidos a prestar servicios en condiciones inhumanas. Esta situación y el hecho derivado de la concentración de gran número de trabajadores en torno de las fábricas, justifica que éstos se agrupen, adquiriendo la convicción de que los sindicatos que forman son factores reales de poder y en tal virtud tienen derecho a cobrar debida participación en la estructuración de las normas que se han de aplicar en los cen-

tros de trabajo, a fin de lograr mejores condiciones de vida. El derecho de los sindicatos a la celebración de contratos colectivos de trabajo, cobró plena efectividad cuando se admitió que son estructuras de efectividad con poder público, esto es, con "potestad de imponerse autoritariamente a los hombres" (8). En esta forma las asociaciones profesionales al surgir imponen una revisión al sistema jurídico de fines del siglo pasado y de los inicios del presente; a partir de 1917 con ellos se sientan las bases de un nuevo derecho, que se plantea brillantemente con Radbruch y los teorizantes de Weimar al postularse la compenetración del derecho económico y del derecho del trabajo, aunque no fructificó en la medida que se esperaba. En la actualidad, los sindicatos están llamados a tener descollante participación en la consolidación del nuevo derecho, que Mario de la Cueva denomina derecho de tercer tipo.

Los sindicatos en ejercicio de la característica pública que los integra o sea, el poder público, conforman su derecho estatutario interno en forma democrática y en el desenvolvimiento de esa potestad también imponen sus decisiones a terceros, que incluso no son sus miembros, cuando estructuran contratos colectivos de trabajo. Por tal motivo pretender explicar esta potestad como un patrimonio, dentro de los cauces privatistas de la teoría de Brinz, es un absurdo; de igual modo es imposible atribuir esa facultad de decisión a los individuos que figuran como miembros de los sindicatos, desconociendo la poderosa realidad social que integra la asociación profesional, en virtud de que tal desconocimiento equivaldría a hacer inexplicables una serie de derechos de tipo colectivo, cuyo derecho-habiente siempre lo es la persona sindicato.

Con anterioridad establecimos que la función fundamental de los sindicatos, es la estructuración del derecho objetivo aplicable en uno o varias empresas o en toda una industria; esta función se realiza a través de un acto jurídico, cuya complejidad es extraordinaria. Esta actuación sería en extremo absurdo pretender que constituya un interés o derecho que únicamente puedan disfrutar los simples miembros del sindicato. Sin admitir que el derecho de celebrar contratos colectivos, sea un derecho individual, colocándonos en el terreno de las tesis individualistas, preguntar: ¿quién es el titular o derecho-habiente de las prestaciones colectivas establecidas en un contrato colectivo? o ¿quién es el beneficiario de una cláusula, en la que se establezca que el patrón se obliga a requerir el ascenso del sindicato antes de dar por terminada una relación indivi-

---

(8) De la Cueva Mario Ob. cit. p. 613.

dual de trabajo?, sin duda alguna que no podría responderse por esas tesis; en efecto, muchas prestaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo únicamente tienen como titular al Sindicato o contienen derechos que al afectar al interés colectivo de la agrupación únicamente pueden reclamarse, en caso de incumplimiento, por parte de la persona-sindicato afectado. Por todo lo anterior, las tesis que se critican son insuficientes para explicar puntualmente la persona-sindicato, que junto con otras instituciones son fruto de las nuevas tendencias en materia jurídica.

III.—Como contrapartida a la tesis de la Ficción y en general a las teorías que niegan la existencia de personas jurídicas, surgen las doctrinas de la Persona Colectiva Real, que sostienen el principio de la realidad de los entes colectivos (9).

En este sector, localizamos tesis que para explicar la realidad de los entes jurídicos recurren a elementos antropomórficos, dando lugar a las conocidas teorías organicistas, que en ocasiones llegan a descripciones grotescas, exagerando las conclusiones en su esfuerzo por explicar la realidad orgánica de los entes colectivos. En la investigación histórico-crítica que venimos realizando, nos referiremos a los principales exponentes de las tesis realistas.

Zitelmann es uno de los autores que postula el principio de la realidad de las personas jurídicas. En efecto, sostiene que la persona jurídica es una universitas o sea, una pluralidad de individuos orgánicamente reunidos que constituyen una unidad, distinta de los que la componen; establece que de esa pluralidad de individuos que se encuentran ligados por un vínculo, surge una individualidad humana que es una entidad real y efectiva diversa de la de sus partes. De este punto y tomando en consideración la idea del derecho subjetivo como poder o señorío de voluntad, con posterioridad Zitelmann sostiene que, el supuesto fundamental de la persona jurídica es la aptitud de querer; por tal virtud, piensa que "la corporalidad no es esencial" en los entes colectivos y que en consecuencia, no importa el substrato de los hombres singulares, sino las voluntades de ellos, que reunidas por un objeto común, dan origen a una unidad de querer con existencia real que es la persona jurídica. En esta forma, Zitelman escribe: "La capacidad de querer es la única cualidad necesaria en una entidad, en virtud de la cual ésta es persona y puede ser sujeto de derecho".

(9) El estudio de las teorías realistas se realizó en la obra de Francisco Ferrara, que citamos en la Bibliografía.

Sin duda alguna, la tesis realista más famosa es la desarrollada y defendida con denodado calor por Otto Gierke, quien estructura la conocida teoría del Organismo Social. En ella también se afirma la realidad de la persona colectiva, en cuanto que se le considera como una "unidad superindividual", una "unidad real", de naturaleza orgánica que existe al lado de los organismos individuales; dicha realidad del organismo social se vivifica en una voluntad colectiva del propio ser real, que no es la suma de las voluntades individuales de sus miembros, sino una voluntad independiente de ellos, pero orgánicamente constituida por todos. Gierke denomina a las personas jurídicas, "unidades de vida corporal-espiritual", con innegable realidad, que el derecho objetivo se encuentra obligado a reconocer. Este autor añade que, se trata de organismos sociales que no se contraponen a sus miembros, como si éstos fueran terceros, sino que están en ligazón orgánica con ellos. De ahí que exista, en la misma persona colectiva, conexión de los derechos de la unidad y de la pluralidad; por tanto, la voluntad colectiva del ente es "plúrima y única", esto es, se trata de una voluntad común de todos ordenadamente declarada. Gierke manifiesta que esta "ligazón en la separación" escapa al derecho individual y debe concebirse, como un verdadero derecho social, en virtud de que en la persona colectiva se compenetran derechos y obligaciones de naturaleza personal y patrimonial.

Las tesis realistas que han sido objeto de múltiples críticas, aportan un dato que ya no saldrá de la ciencia del derecho, esto es, que las personas jurídicas son agrupaciones de hombres o sea, "unidades de vida corporal-espiritual" como las denomina el brillante pensador tudesco Otto Gierke. Sin embargo, y antes de continuar con el desarrollo de otras tesis, íntimamente ligadas con las anteriores, brevemente resumiremos algunas de las críticas que se les han hecho. En primer término, como se ha indicado, se reconoce que las personas jurídicas son asociaciones humanas; sin embargo, Ferrara acertadamente indica que las tesis realistas se envuelven en giros metafísicos, cuando sostienen que son centros superindividuales de memoria con vida colectiva. En relación con esta objeción, Ferrara expresamente dice: "Un ente de vida sobrenatural compuesto de hombres, no existe". Por otra parte, estas teorías caen en una ficción sociológica, pues, un organismo social, "como cuerpo y como espíritu, sólo existe en la imaginación de quienes así lo conciben, pero no en la realidad" (10). Además se ha criticado a Gierke, que no basta la vo-

---

(10) Cervantes Manuel. Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica. Editorial Cultura. México. 1932. p. 400.

luntad de varias personas coligadas, fundiéndose en una voluntad nueva, para que surja una persona jurídica y para que el orden jurídico se encuentre obligado a reconocerla; sostener ésto, como lo indica Ferrara, equivaldría a admitir que basta la coincidencia en ciertos puntos de vista de un grupo de amigos para que naciera una persona jurídica.

Como un desenvolvimiento ulterior de las ideas de Gierke, se construye la teoría que se conoce con el nombre de "teoría espiritualista de la voluntad" (*Willenstheorie*). Estas tesis admiten que la persona jurídica tiene una propia y concreta realidad, mas el nuevo enfoque de ellas, estriba en hacer consistir tal realidad en la "capacidad de voluntad" propia del ente colectivo.

χ Chiarelli (11) desarrollando estas ideas, sostiene en primer término, que es un error de la teoría de Gierke querer considerar la realidad social del ente colectivo como teniendo una existencia trascendente a la realidad humana y en querer imaginar una esfera de voluntad que se contrapone a la esfera de voluntad individual, como el derecho social se contrapone al derecho individual. Este autor establece el principio de que voluntad individual y voluntad social no son, sino momentos de aquella voluntad que se lleva a cabo en la única realidad de la vida, "el espíritu"; en consecuencia establece que la existencia de la persona jurídica es immanente y no trascendente, respecto del individuo como hombre social. Con base en lo anterior, afirma que la superación del problema fundamental de la persona colectiva real, esto es, el problema de la "capacidad de voluntad" de ese ente, sólo puede resolverse a través de la concepción espiritualista de la voluntad, que es la única que se adhiere a la realidad del proceso volitivo.

Chiarelli en esta forma, establece el principio de que "la voluntad no pertenece a ninguno, porque es ella misma toda la realidad"; admitir que la voluntad se ligue al ser, continúa diciendo, equivale a sostener que la voluntad cesa, porque estaría impedida de salir de la esfera del ser empíricamente dado, por tanto, considera que el problema de la voluntad ha sido mal enfocado, en virtud de que no admite fuera de la voluntad real, otra voluntad. Enfocando estas ideas a la persona jurídica, Chiarelli sostiene que se trata de una voluntad colectiva consecuencia de un proceso dialéctico, en el que la voluntad de los particulares se coloca como voluntad universal, dando origen así a un ente colectivo con realidad jurídica. Indica expresamente, que ese proceso de lo particular a lo

---

(11) Chiarelli Giuseppe. Ob. cit. p.p. 159 y sqts.

universal, es "un proceso dialéctico por el cual la voluntad particular se eleva a una voluntad universal (voluntad del ente colectivo) y la voluntad universal subordina asimismo la voluntad particular". Después de sostener que el derecho objetivo es un sistema de voluntad que regula manifestaciones de ella y que la personalidad física no es necesariamente toda la voluntad que la norma de derecho tiende a proteger, define la voluntad jurídica de la asociación, como "la voluntad de explicar la propia actividad en la esfera señalada por la norma de derecho objetivo". Concluye definiendo la corporación, como "una asociación capaz de voluntad colectiva, puesta en relación de conexidad, con el ordenamiento jurídico total".

La tesis de la voluntad espiritualista al desenvolverse, ha dado lugar a construcciones políticas en las que imperan principios de fanatismo nacionalista; efectivamente, cuando se dice que la voluntad individual en un proceso dialéctico puede crear una voluntad universal, se ha sostenido que dicha voluntad en relación con el Estado conforma una "alma colectiva", que justifica la personalidad del mismo y con cuya alma se forma la salvación pública y el máximo imperio del derecho. En esa virtud, se postula la idea de que el derecho no es atributo de substancia corpórea, pues, éste tiene por sede y domicilio un alma colectiva, configurándose los sistemas fascista y nacional-socialistas, cuyas proyecciones y resultados han dejado profunda huella en la humanidad.

Independientemente de lo anterior, consideramos que las anteriores teorías, en primer lugar, son imprecisas en cuanto al empleo del término voluntad. En forma unánime se acepta la distinción de dos momentos en toda conducta: el querer o voluntad propiamente dicho y, la manifestación externa de la voluntad. Este aspecto no se toma en consideración por las teorías que venimos comentando y al referirse al elemento voluntad en forma exclusiva, contemplan impropriamente la conducta humana. Con ésto, sin embargo, no desconocemos que necesariamente en la formación del acto jurídico interviene la voluntad como requisito previo a la declaración o manifestación exterior de la misma.

León Duguit critica las teorías que se cimentan en el principio de la voluntad colectiva. En su obra "Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón" establece que, "lo que el legislador moderno protege no es la voluntad colectiva de la asociación, que no existe", lo que se garantiza "es el fin que persiguen sus miembros". Este autor, en términos generales, afirma que es necesario desterrar del derecho todo concepto metafísico y sustituirlo por la noción realista de

la función social; en esta forma establece que "voluntad colectiva no la hay", que lo que persiste es la voluntad individual determinada por un fin colectivo y social. Este gran publicista, también nos dice que en el derecho moderno, "Lo que produce el efecto de derecho, no es, no puede ser, el acto interno de voluntad, sino la manifestación exterior de voluntad, la declaración de voluntad"; en consecuencia, piensa que las situaciones de derecho no tienen valor, sino hasta "en tanto la voluntad no se haya manifestado al exterior". Por otra parte, precisa que el derecho protege esa declaración exterior de voluntad, siempre y cuando tenga un objeto lícito. Los anteriores argumentos destruyen la teoría de la voluntad colectiva en forma indiscutible. Sin embargo, consideramos que la teoría de la voluntad espiritualista, además no contempla en su integridad a las asociaciones profesionales; en efecto, de plano no toma en consideración la finalidad u objeto que persiguen los sindicatos, a pesar de que ellos integran también el concepto de asociación profesional.

De las teorías examinadas en este apartado, debemos rechazar también la posibilidad de que los sindicatos como personas jurídicas, con una voluntad colectiva, subordinen a su omnipotencia las voluntades individuales; admitir esto, significaría desconocer las finalidades inmediatas de las asociaciones profesionales y así mismo, la estructuración democrática de los estatutos que rigen la vida de dichas agrupaciones.

IV.—El más brillante expositor del tema de la persona jurídica y sin duda alguna, el autor que ha logrado la más completa exposición de las teorías que se han elaborado en relación con dicha materia, lo es el célebre maestro de la Universidad de Pisa, Francisco Ferrara, quien construye la famosa teoría Dogmática de la persona jurídica.

Francisco Ferrara partiendo de una concepción formalista del derecho, define el derecho subjetivo como, "un efecto del derecho objetivo individualizado y hecho propio en el caso". Afirma que antes de una organización estatal, el hombre no es persona; que la "Personalidad es un producto del orden jurídico y surge por el reconocimiento del derecho objetivo". En tal virtud, estima que no existe ningún inconveniente para que el orden jurídico adjudique la personalidad a entes diversos del hombre, pues, lo corporal y sensible no es la única realidad y la persona jurídica es una realidad ideal.

Ferrara sostiene que, "la persona jurídica es una unidad teleológica, una pluralidad de individuos que por su coligación hacia un fin se presentan en nuestro pensamiento como un ente único". Estima que esa uni-

dad es el resultado de un procedimiento de síntesis, por virtud del cual varios individuos componen una asociación y desaparecen en una totalidad única e indeterminada; agrega que ese procedimiento de síntesis, es una abstracción que se realiza en nuestro pensamiento, pero, sin embargo, esas unidades son conceptualmente reales. Ahora bien, esas unidades ideales de miembros se elevan a la categoría de unidades jurídicas, cuando el orden jurídico les reconoce personalidad. Ferrara establece que, el reconocimiento de la personalidad opera una profunda transformación jurídica en los entes colectivos; en efecto, dice: "Cuando el derecho objetivo transforma la unidad sintética en unidad jurídica, la ideal asociación en un ente asociación, no hace simplemente más que asentar la cualidad de sujeto de derecho sobre el pedestal de la masa unitaria de los asociados, sino que crea constitutivamente un nuevo sujeto que es autónomo en relación con el sustrato que hay puesto en su base".

De acuerdo con lo anterior, el autor de la teoría Dogmática, define a las personas jurídicas como, "asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho".

Al sostener Ferrara, que la persona jurídica es un ordenamiento legal unitario, producto del derecho objetivo, sus ideas se conectan con las del gran maestro de la escuela de Viena, Hans Kelsen, quien estructura la famosa Teoría Pura del Derecho.

El maestro de la Escuela de Viena postula el principio de que el derecho es un sistema cerrado de normas que en forma coactiva regulan la conducta humana, independientemente de cualquier fin; así mismo, sostiene que el único derecho que existe, por ser el único eficaz, lo es el derecho positivo. Por otra parte, define al derecho subjetivo como, "El mismo derecho objetivo en relación con el objeto de cuya declaración de voluntad depende la aplicación del acto coactivo estatal señalado por la norma". (12)

Ahora bien, Kelsen nos habla de la "imputación al orden". Entiende por ella, "la relación de un hecho con el orden jurídico que determina tal hecho en una forma específica, es decir, su relación con el orden jurídico tomado como unidad". La imputación implica la personificación del orden jurídico tomado como unidad. (13)

---

(12) Cfr. García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. p. 192.

(13) Kelsen Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Trad. E. García Maynez. México. 1949. p. 102.



El autor de la teoría Pura del Derecho, al hablar acerca del concepto de persona, considera que en realidad como reflejo animista, se habla generalmente de que ella "tiene" asimismo sus deberes y sus derechos subjetivos, esto es, se considera que frente a la substancia jurídica constituida por la persona, ésta "tiene" como cualidades deberes y derechos. Sin embargo, Kelsen dice, "La persona jurídica no es realmente una entidad separada de SUS deberes y derechos, sino sólo su unidad personificada o —puesto que los deberes y los derechos son normas jurídicas— la unidad personificada de un conjunto de tales normas" (14). Con base en lo anterior, Kelsen expresa: "La persona jurídica en el sentido estricto de la palabra no es sino la personificación de un orden que regula la conducta de varios individuos o —por decirlo así— un punto común de imputación de todos aquellos actos humanos determinados por el mismo orden". (15)

Kelsen establece que las personas colectivas son órdenes jurídicos parciales dentro del orden jurídico total constitutivo del Estado. La relación entre dichos órdenes es la que existe entre el todo y una de sus partes. Para hablar en una forma más precisa, sostiene Kelsen que el orden jurídico parcial es un caso de delegación del orden jurídico nacional. Sobre este aspecto, el autor citado, indica que una norma jurídica se integra de dos elementos: uno personal o subjetivo (Sujeto de la acción o de la omisión) y el otro material u objetivo (la acción o la omisión en sí misma). Ahora bien, con base en ello, Kelsen dice que la determinación de dichos elementos es posible, a virtud de una distribución de funciones entre el orden jurídico total y los órdenes jurídicos parciales; en ocasiones éstos o sea, las personas jurídico colectivas, se encargan de determinar el elemento subjetivo de la norma, es decir, tienen la tarea de designar a los individuos que han de conducirse de la manera prescrita en el elemento objetivo de la norma.

La teoría pura del derecho sostiene que las relaciones entre el orden jurídico total y los órdenes jurídicos parciales obedecen a una estructura jerárquica en el orden jurídico. En virtud de ella, una norma jurídica únicamente es válida, si ha sido creada conforme a una norma fundamental; en efecto, Kelsen manifiesta: "sólo la validez de las normas de un orden jurídico puede ser deducida de su norma fundamental" (16). La

---

(14) Kelsen Hans, Ob. cit. p.p. 95 y sgts.

(15) Ibidem, p. 102.

(16) Kelsen Hans, Teoría Pura del Derecho. p. 137.

norma fundamental indica cómo se crea un orden al cual corresponde en cierta medida, la conducta de los individuos a quienes rige.

Las anteriores tesis en cuanto que se desarrollan dentro de una concepción estrictamente formalista del derecho, impiden que con ellas se puedan explicar las asociaciones profesionales, en virtud de que contradicen las finalidades de las mismas y el principio determinante del derecho del trabajo.

Las ideas formalistas que conciben el derecho como una simple estructura lógica, pierden de vista la principal fuente de las normas jurídicas integrada por la vida y las necesidades sociales: así mismo, desarticulan en la norma jurídica, algo que se encuentra indisolublemente ligado con la conducta humana y que es conforme a la naturaleza del hombre, esto es, desligan la conducta humana de los fines que determinan su contenido.

Precisa recordar que, ante la desigualdad y las injusticias sociales fomentadas por el sistema liberal-capitalista y por el régimen jurídico individualista, las agrupaciones de trabajadores impulsieron una revisión a los principios económicos y jurídicos de esos sistemas. A partir de 1917 se encauzan los pensamientos jurídicos dentro de un nuevo derecho, un derecho que preconiza la satisfacción de las necesidades humanas y la superación de la especie humana. En este nuevo derecho, calificado por el maestro De la Cueva como el derecho del porvenir, se regula la conducta de los hombres, pero, con criterios de justicia y dentro de los cauces de interés general representado por el todo social. Ese derecho que tiene por fundamento y como fin a la persona del trabajador, pero, que el Estado vigilante se abstiene de conformar, surgió por la iniciativa de la clase social que sufría injusticias, fundamentalmente al organizarse en asociaciones profesionales y al participar en la estructuración de contratos colectivos orientados hacia el logro de la justicia social, permitiendo que en su contenido los trabajadores lograran mejores condiciones de vida y en general un trato conforme a la dignidad de la persona humana.

Las asociaciones profesionales se encuentran orientadas hacia el logro de dos finalidades: de naturaleza inmediata una y, de naturaleza mediata la segunda. Dentro de los criterios que nutren al derecho del trabajo, que tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y que en consecuencia, concuerdan con la finalidad última de todo ordenamiento jurídico, los sindicatos tienen un doble fin inmediato: la unión de los trabajadores para lograr mejores niveles de vida y la estructuración de las condiciones generales de trabajo, a través de las cuales se

busca un trato más justo para la persona-trabajador dentro de los cauces que exige la unidad y conservación de la colectividad. Los sindicatos además, tienen una finalidad mediata que consiste en coadyuvar permanentemente en la transformación del orden jurídico, teniendo como principal objetivo dar un sentido más humano a las instituciones jurídicas, dentro del marco del interés general representado por el todo social.

De acuerdo con las anteriores ideas, observando los fines que persiguen los sindicatos, así como la naturaleza del derecho del trabajo, es notorio que a los sindicatos no se les puede explicar como un simple centro de imputación normativa, en el que esas poderosas realidades sociales tuviesen una postura indiferente a los fines de justicia social que determinan las tareas y actuación de esos entes.

V.—De las teorías analizadas, indudablemente la del máximo expositor del tema, esto es, la tesis dogmática del insigne Maestro de la Universidad de Pisa, Francisco Ferrara es la que mejor explicación permite de las asociaciones profesionales, naturalmente prescindiendo del aspecto formalista de dicha tesis.

Consideramos que los sindicatos, de acuerdo con Ferrara, son asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin. La definición establecida en el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes", confirman nuestro aserto; efectivamente se trata de asociaciones humanas, que constituyen una unidad real de acción independiente de sus miembros, con poder público autónomo y cuyas finalidades son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de trabajadores o patronos.

Ahora bien, de la definición propuesta por Ferrara, rechazamos el aspecto formal de la misma. Recordemos que para este autor la "personalidad es un producto del orden jurídico y surge por el reconocimiento del derecho objetivo"; en tal virtud, tomando en consideración la conformación histórica de los sindicatos, así como su estructuración dialéctica, no podemos aceptar que surjan a la vida jurídica como consecuencia de la creación que de ellos efectúe el orden jurídico. Esta idea, parece contrariar el texto del artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo que establece que es necesario el registro de los sindicatos, para considerarlos legalmente constituidos e incluso para que puedan disfrutar de perso-

nalidad jurídica, como lo establece el artículo 247 del mismo ordenamiento. Sin embargo, ésta es una confusión más aparente que real; en efecto, consideramos que los sindicatos en su constitución o estructuración no están supeditados a acto alguno de la autoridad política, ni mucho menos supeditados a un acto de creación por parte del ordenamiento jurídico, como lo pretende Ferrara.

En apoyo de la anterior afirmación expondremos dos argumentos: En primer lugar, si los sindicatos en cuanto son personas jurídicas son, como el mismo Ferrara lo dice, también poderosas realidades sociales y si fundamentalmente tomamos en consideración la tarea que realizan y su influencia en la consolidación de un nuevo derecho que ha impuesto como obligación a los ordenamientos jurídicos la atención de la persona humana, que reclama su plena realización con base en los principios de justicia social, es indudable que ellos (los sindicatos) son reflejo de un factor real de poder; en consecuencia, si la Constitución de un país es "la combinación normativa de los factores reales de poder", según Lassalle, debemos concluir que al consagrarse en nuestra ley suprema, el derecho de los trabajadores o patronos a constituir sindicatos ha de interpretarse como una obligación de parte del Estado y del derecho en el sentido de tener que reconocer a las asociaciones profesionales, pues, las mismas son realidades innegables y factores reales de poder.

Además, debemos precisar que en los sindicatos, como en toda persona jurídica existen dos elementos: uno material y otro formal. El primero se integra por el substrato que se personifica y que indudablemente se constituye por una agrupación de trabajadores o patronos que persiguen una finalidad común. El aspecto formal que sin duda alguna, es el de más difícil determinación y sobre el que volveremos a insistir más adelante, debe ser precisado; en efecto, se le ha confundido y hecho consistir en un acto totalmente separado de los actos que constituyen el elemento material y se le ha considerado necesariamente como un acto del que debe depender el surgimiento de un nuevo ente. Nosotros consideramos que el elemento formal debe interpretarse como una relación inescindible de una poderosa realidad social que se impone al Estado y al Derecho, entrando en contacto con ellos mediante el acto de registro, constituyendo éste un medio para autenticar la existencia legal de la asociación profesional.

## CAPITULO SEGUNDO

### SUMARIO

#### EXAMEN DE LOS ELEMENTOS DE LA PERSONA JURIDICA SINDICATO.

##### I.—ELEMENTOS MATERIALES.

- A.—ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES.
- B.—UNIDADES REALES DE ACCION.
- C.—PODER PUBLICO AUTONOMO.
- D.—FINALIDADES DE LOS SINDICATOS.

##### II.—ELEMENTO FORMAL, TEORIAS SOBRE LOS EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO.

- A.—TEÒRIA DE LA FICCION.
- B.—TEORIA REALISTA.
- C.—TEORIA DE KARLOWA.
- D.—TEORIA DE FERRARA.

##### III.—NUESTRO PUNTO DE VISTA.

Los sindicatos como toda persona jurídica se integran por dos elementos: uno material y otro formal. El primero de ellos reside en el substrato que se personifica; el segundo, que muchos autores hacen consistir en un acto unilateral del Estado, según nuestro punto de vista, sirve para autenticar la existencia legal de la persona jurídica-sindicato.

I.—De acuerdo con lo anterior, procederemos al análisis del substrato que integra el elemento material de los sindicatos, esto es, de los requisitos de fondo y de forma que deben satisfacerse en la formación de dichos entes. Para tal efecto, debemos recordar que los sindicatos son asociaciones humanas, que constituyen una unidad real de acción independiente de sus miembros, con poder público autónomo y cuyas finalidades son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de trabajadores o patrones.

A.—En primer lugar, la formación de sindicatos, según el artículo 123, párrafo A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los términos del artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, es un derecho que tienen los trabajadores o patrones; esto significa que los sindicatos como asociaciones de trabajadores o patrones son algo que se da en el mundo de las realidades sociales, esto es, son "estructuras de efectividad humana" como diría Hermann Heller, y ello es indudable porque se trata de realidades efectuadas por los hombres. Ahora bien, esas asociaciones únicamente pueden estructurarse por un número mínimo de personas que fija la misma ley, pero, que además deben reunir la calidad de trabajadores o patrones.

B.—Por otra parte, los sindicatos como estructuras de efectividad humana, aparecen como unidades reales de acción, independientes de sus miembros, porque se encuentran organizados en forma planeada. Dicha unidad no aparece ni como una ficción, ni como un organismo; tampoco es una voluntad colectiva o un alma colectiva; la misma se conforma a virtud de las funciones que tiende a realizar el sindicato, las que deben

armonizar con la dignidad de los fines que persigue. Se ha dicho que la unidad obedece a una organización; pues bien, por Organizar hemos de entender: "Un obrar encaminado a promover y realizar aquellas acciones (u omisiones) necesarias para la existencia actual y constantemente renovada de una estructura efectiva ordenada" (1). Ese organizarse que permite la explicación de los sindicatos como unidades reales de acción es posible, porque renovada y constantemente se enfocan sus acciones hacia la realización de sus fines, con base en la facultad que poseen los mismos sindicatos para estructurar sus estatutos internos, a los que habrán de someterse los órganos específicos de los mismos e incluso sus miembros, para realizar reiteradamente las acciones y fines que integran esa unidad. En esta forma, la cooperación de miembros y órganos sobre la base de unos estatutos produce un efecto unitario; por tal virtud los sindicatos son unidades de acción, producto de múltiples fuerzas. En efecto, dicha unidad no puede atribuirse ni a la suma de miembros tan sólo, ni a los órganos en sí, ni mucho menos a los simples estatutos.

C.—Para llevar a cabo todos los cometidos que se encuentran determinados por los fines que persiguen los sindicatos, es necesario que éste como unidad real, posea una cualidad que permita la eficaz realización de esos fines. Este atributo se integra por el poder público autónomo, al que también se le denomina autonomía. Por virtud de este principio, los sindicatos estructuran su derecho estatutario, en el que se han de conformar las atribuciones y funciones de los órganos específicos, con el objeto de que éstos reiterada y constantemente enfoquen sus acciones hacia la realización de los fines de la agrupación. Ahora bien, los estatutos de los Sindicatos, resultado de la proyección del principio de autonomía de los mismos, no se estructuran en forma caprichosa, han de elaborarse planificando la actuación de los miembros y de los órganos especiales (directivas y asambleas), a fin de armonizar el obrar del todo hacia el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los integrantes de esas agrupaciones. Este atributo que tiende a garantizar la adecuada realización de los fines del sindicato, se plasma en nuestra Ley Federal del Trabajo, cuando se fija el contenido de los estatutos que han de regir la vida interna de los mismos y que han de servir de pauta en la conducta a seguir por dichos entes en su vida de relación exterior; en efecto, el artículo 246 del ordenamiento citado después de referirse a

---

(1) Heller Hermann. Teoría del Estado. Fondo de Cultura Económica. México, 1963. p. 249.

la denominación y domicilio de los sindicatos, establece que éstos en sus estatutos deberán determinar su objeto, en relación con el cual se han de planear todos los demás requisitos que integran los mismos estatutos, como son: los derechos y obligaciones de los agremiados, las condiciones de admisión de los miembros, las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias, la forma de pagar cuotas, el modo de administrarlas y de presentar cuentas y; además el modo de nombrar la directiva y la época de celebración de asambleas generales. Esta proyección ordenadora y directriz del principio de autonomía, encuentra su justificación en la inmanente necesidad de parte de los sindicatos, de poder realizar con eficacia las finalidades que los determinan.

El principio de autonomía que hemos denominado poder público autónomo se proyecta en una doble dimensión: en el interior de los sindicatos conformando el derecho estatutario de los mismos, y, en el exterior, cobrando extraordinaria repercusión, al participar en la estructuración de contratos colectivos de trabajo. A través de esta segunda proyección, los sindicatos al establecer normativamente las condiciones de prestación de servicios en una o varias empresas e incluso en toda una industria, persiguen la realización de su máxima aspiración, esto es, lograr mejores condiciones de vida, y en general un trato más justo, para todos sus miembros conforme a la dignidad de todo hombre. Es pertinente hacer hincapié, en que éste poder público autónomo se concibe sólo dentro de una correcta interpretación del poder soberano, cuyo único titular lo es el Estado; en efecto, la soberanía no excluye la posibilidad de la existencia de entes dotados de poder público. Este debe entenderse, de acuerdo con Mario De la Cueva, como la "potestad de imponerse autoritariamente a los hombres"; naturalmente dicho poder público siempre ha de encuadrarse dentro del orden jurídico, porque si bien es cierto que es un atributo de los sindicatos, el mismo debe actualizarse dentro de criterios de justicia social, mantenimiento del interés general y preservación de la seguridad jurídica.

D.—Los sindicatos como toda estructura de efectividad humana se encuentran determinados por fines. Estos son de dos tipos: inmediatos y mediatos. Los primeros tienden a satisfacer las necesidades de los trabajadores y a substraerlos del estado de penuria en que los ha colocado el sistema capitalista; ellos deben ser la máxima preocupación de todo ordenamiento jurídico y al constituir la finalidad inmanente de la asociación profesional, hacia su logro deben orientarse todas las acciones de dichos entes. Ahora bien, eso es posible, mediante la adhesión en nú-



mero cada día mayor de trabajadores a los diferentes tipos de sindicatos y fundamentalmente mediante la intervención de estos entes en el establecimiento de las condiciones generales de prestación de servicios; en efecto, especialmente en la celebración de contratos colectivos, es donde los sindicatos han de procurar que las prestaciones que se establezcan tiendan a permitir la realización plenaria de la persona-trabajador. Por otra parte, los sindicatos persiguen una finalidad mediata; el contenido y consecución de dicha finalidad depende de la posición jurídica o política que se adopte. En nuestro parecer, esta finalidad se encuentra estrechamente vinculada al otro fin de los sindicatos. Esto es admisible, porque si la máxima preocupación de ellos, es la persona del trabajador, su finalidad mediata debe interpretarse, como el conjunto de acciones que han de realizar los mismos sindicatos tendientes a demostrar al ordenamiento jurídico, la necesidad de la revisión o la conveniencia de una mejor planeación de ciertas instituciones, con el objeto de lograr la superación de la especie humana y hacer factible la existencia para todos los hombres de condiciones de vida a la altura de su dignidad.

II.—Como ya se ha indicado en las personas jurídicas, se distingue además un elemento formal. Tradicionalmente se ha hecho consistir en un acto unilateral del Estado, por virtud del cual se reconoce la existencia de un ente y en consecuencia, se le otorga personalidad jurídica.

Este aspecto se ha planteado en términos imprecisos. En efecto, se sostiene que este elemento es un acto de reconocimiento y por otra parte, se establece que al mismo tiempo otorga personalidad jurídica. Lo anterior se complica aún más, porque en términos perfectamente claros nuestra Constitución reconoce a los trabajadores y patrones el derecho de asociación profesional, cuyos orígenes, fundamentos y finalidades, unánimemente se ha aceptado, son diferentes de los del derecho de asociación en general consagrado en el artículo noveno de la misma Constitución. Por otra parte el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa: "Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deben registrarse". Esta situación, da lugar a una serie de preguntas y al planteamiento de diversos problemas; sin embargo, antes de examinarlos y de tratar de encontrar la mejor solución, veamos lo que se ha opinado en el curso del pensamiento jurídico en relación con éste elemento.

A.—En páginas anteriores indicamos, cómo la tesis de la Ficción sostiene que las personas jurídicas son una creación artificial de la ley, en virtud de que el único ser real, para sus sostenedores, lo es el indi-

viduo. Savigny indica que las comunidades no pueden adquirir el carácter de personas jurídicas, sino por la autorización del poder soberano que es el único apto para atribuir capacidad a entes ficticios diferentes de los individuos, creando así sujetos de derechos. Por tal virtud, para Savigny el reconocimiento es un acto a través del cual se crean nuevos sujetos que no tienen un substrato físico; además, de acuerdo con la concepción general de esta tesis, ese acto de reconocimiento es de naturaleza legislativa. Ferrara refiriéndose a la teoría de la Ficción sostiene que, ésta da al reconocimiento un valor "certificativo", esto es, dicho acto sirve de aviso a los terceros, para que se prevalezcan de él y para seguridad del comercio.

Las anteriores ideas deben rechazarse, no sólo porque parten de fundamentos equivocados sino porque refiriéndolas al sindicato, es imposible admitir que éste sean una creación artificial, producto de un acto del legislador o —conforme a la interpretación del reconocimiento en la teoría de la ficción, efectuada por Ferrara— consecuencia de un acto certificativo con finalidades utilitaristas consistentes en hacer saber al comercio y público en general que ha creado el Estado, un nuevo ser.

B.—Una segunda concepción sobre el significado del término reconocimiento, es producto de las teorías realistas que sostienen que, la persona jurídica es un organismo social y cuyo máximo representante lo es el gestor de las ideas del derecho social, el insigne y vehemente Otto Gierke. Este pensador, acorde con su concepción sobre las personas jurídicas sostiene que, el reconocimiento equivale a un mero acto "declarativo", puesto que la persona colectiva es una realidad en sí y por sí antes de dicho reconocimiento. El derecho para este autor tiene la virtud de producir la subjetividad jurídica, mas no tiene la facultad de crear el fundamento material de esa cualidad; por tal virtud, el reconocimiento para Gierke, no es producción, sino aplicación de un principio general, que sólo tiene una importancia declarativa y a través del cual se constata la existencia de un sujeto y se da al mismo la posición que tiene asignada en el derecho objetivo.

La anterior concepción es criticada, fundamentalmente porque parte de la idea de que el substrato de la persona jurídica es un organismo social; pero, el tratamiento que Gierke da al problema del reconocimiento es de indudable valor y sumamente atractivo. Ferrara criticando a Gierke, manifiesta que el célebre pensador alemán, parte de un principio general inexistente o sea, un principio en el que se reconoce universalmente a los "organismos sociales" en forma parecida al reconocimiento univer-

sal de la capacidad jurídica de los individuos. "De este principio añade Ferrara, no encontramos huellas en el derecho moderno". Esta crítica, la consideramos injusta, no ahonda en el contenido de las ideas de Gierke, de una proyección extraordinaria. En efecto, se pierde de vista que muchas Constituciones en el mundo, como reflejo de todos los factores reales de poder, han consagrado un principio universal, acorde con la innegable realidad de los sindicatos, esto es, la facultad que éstos tienen a ser reconocidos para ocupar la posición que les corresponde en la realización de los fines intrínsecos del derecho. Finalmente Ferrara critica a Gierke, manifestando que cuando éste admite que el reconocimiento es aplicación de principios generales de derecho, en realidad está admitiendo que se trata de una acción creadora del Estado.

C.—Una tercera teoría sostenida por Karlowa, atribuye al reconocimiento un carácter "confirmativo". Para este autor, el surgir de las personas jurídicas es un acto de cooperación en el que intervienen tanto los particulares, como el Estado, aquéllos mediante un acto de constitución, éste mediante un acto accesorio de confirmación. Karlowa indica que el Estado por su posición superior tiene la facultad de controlar la vida de los entes colectivos y en consecuencia, la potestad de conceder o negar su aprobación, que hace a dichos entes perfectos. Ferrara critica estas ideas, indicando que la esencial diversidad de los factores, imposibilita que dos factores heterogéneos, esto es, un acto privado y un acto público puedan combinarse, "porque mientras la voluntad privada se agota en producir la asociación o institución, el reconocimiento imprime la cualidad de sujeto de derecho". "El reconocimiento dice Ferrara, no puede significar una confirmación, porque la colectividad no es ya una persona jurídica imperfecta". (2)

D.—Por su parte, el maestro de la Universidad de Pisa atribuye al reconocimiento un valor "constitutivo"; indica que las personas jurídicas, "Son pluralidades de hombres que sólo a través de la personalidad llegan a ser unidades jurídicas". (3) "Se deben distinguir, expresa Ferrara, las agregaciones humanas —existencias ya dadas, reales cuanto se quiera—, de la forma jurídica de la personalidad que la reviste, la cual es producto puro del derecho objetivo". (4)

Como consecuencia de lo anterior, Ferrara dice: "El reconociemien-

---

(2) Ferrara Francisco.—Teoría de las Personas Jurídicas; p. 383.

(3) Loc. cit.

(4) *Ibidem*, p. 384.

to produce precisamente la personalidad, concede la forma unitaria, imprime este sello jurídico a las organizaciones sociales, y este es un efecto nuevo, que antes no existía y que las partes por sí solas eran impotentes para producir" (5). Además sostiene que, "La elevación a sujeto de derecho no es constatación de lo que ya existe, no es perfeccionamiento o formación de lo que está en vía de formarse, sino que es creación y atribución de una cualidad jurídica que deriva del derecho objetivo y que tiene el carácter técnico de una concesión administrativa" (6); y asimismo, establece que, "el acreditamiento de la cualidad de persona jurídica se reduce siempre a una cuestión de derecho positivo" (7).

Las ideas de Ferrara en relación con los efectos del reconocimiento, consideramos que son insuficientes para explicar las personas jurídicas-sindicatos. En primer término, como lo indica García Maynez (8), cuando Ferrara nos habla de que las personas jurídicas son "producto puro del derecho objetivo" y que "el acreditamiento de la cualidad de persona jurídica se reduce siempre a una cuestión de derecho positivo", "equivale en el fondo a sostener una opinión esencialmente igual a la defendida por Savigny". "Por otra parte conviene advertir, expresa García Maynez, que si se afirma que el reconocimiento tiene una eficacia constitutiva, el empleo del término resulta inadecuado. Pues se reconoce lo ya conocido, lo preexistente; se constituye o crea lo que no existía" (9).

Por nuestra parte, consideramos que, partiendo la tesis de Ferrara de principios formalistas, su concepción choca con los principios y finalidades del derecho del trabajo y de las asociaciones profesionales. Además, es inexacto, como lo pretende Ferrara, que los sindicatos pudiesen llegar a ser unidades jurídicas sólo a través de la personalidad producida por el reconocimiento; sobre el particular, debemos recordar que, las asociaciones profesionales son unidades reales de acción, a virtud de múltiples fuerzas o factores que se interrelacionan, enfocando todas sus conductas hacia la realización de los fines que determinan la unidad de las propias asociaciones profesionales. Finalmente, no podemos admitir que, el reconocimiento por virtud del cual se atribuye calidad jurídica a un ente, tenga el carácter técnico de una concesión. En efecto, la concesión es un acto administrativo, por virtud del cual el Estado faculta a los particulares para explotar y aprovechar bienes del dominio directo y de

---

(5) y (6) Ferrara Francisco. Ob. cit. p. 384.

(7) Ibidem. p. 385.

(8) y (9) García Maynez E.—Introducción al E. del Derecho; p. 294.

intervienen en la conformación de la Constitución de una Nación, todos los factores reales de poder existentes en la sociedad, entre ellos la clase obrera y campesina que hasta entonces había sido sojuzgada por el capitalismo inmisericorde. Pues bien, en la Constitución de 1917, después de muchas vicisitudes se consagró y se reconoció el derecho de asociación profesional, a virtud de que eran innegables las realidades constituidas fundamentalmente por las agrupaciones de trabajadores. En este aspecto, consideramos que es perfectamente correcto hablar y utilizar el término reconocimiento; esto es, el empleo de los términos reconocimiento del derecho de asociación profesional y del reconocimiento de los sindicatos debe interpretarse como derechos de jerarquía constitucional, que tienen como titulares o derecho-habientes a los trabajadores o patrones y que tienen como obligado al Estado. Por las razones anteriores, debemos concluir que de acuerdo con nuestra Constitución y con el contenido del artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, no se requiere de ningún tipo de acto por parte del Estado, para la formación de sindicatos, en virtud de que la constitución de dichos entes configura una garantía constitucional y representa para el Estado la obligación de reconocer la existencia de los mismos.

Es indudable, como en varias ocasiones se ha dicho, que si bien es cierto que los sindicatos son unidades de poder público autónomo, éste necesariamente debe ejercitarse dentro de los cauces del ordenamiento jurídico vigente, el cual tiene como supremo encargado de su cumplimiento al Estado soberano. Ahora bien, el ordenamiento jurídico fundado en nuestra Constitución, se encuentra orientado hacia la consecución de la justicia social, del bienestar de la colectividad y de la seguridad jurídica; en atención a dichos fines, nuestra Ley Federal del Trabajo nos habla del registro para considerar legalmente constituidos a los sindicatos. Este registro indica el mismo Código Laboral, no podrá negarse a ningún sindicato que haya satisfecho los requisitos de fondo y de forma establecidos fundamentalmente en los artículos 232, 242 y 246 de dicho ordenamiento; mas esto que podría entenderse como una restricción al ejercicio del derecho de asociación profesional, no es sino congruente corrolario de los fines perseguidos por nuestro régimen jurídico vigente, que se justifica además en el hecho de que los sindicatos como unidades reales para adquirir tal rango, deben estructurarse combinando las diversas fuerzas que hemos mencionado al analizar su substrato, planificándolas de acuerdo con sus finalidades immanentes, pues, de lo contrario podrían ser cualquier cosa, menos unidades de poder, para las que se

exige la satisfacción de ciertos requisitos, ante cuyo cumplimiento se les registra.

Por tal motivo, consideramos que el registro a que se refiere la Ley Federal del Trabajo no es un acto creativo de personalidad, es un acto de naturaleza compleja en el que intervienen trabajadores, Estado y sindicato, sirve para autenticar la existencia legal de la asociación profesional, produciendo determinados efectos en cuanto a los derechos y obligaciones de que son sujetos las asociaciones profesionales. El registro, en consecuencia, es un momento en el proceso de gestación de la persona jurídica-sindicato, que se compenetra inseparable y necesariamente con los requisitos de fondo y de forma que integran el substrato de dicho ente.

Efectivamente, ante una asociación de trabajadores o patrones que persigan el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes y que constituyan una unidad real de acción con poder público autónomo, ineludiblemente el Estado se encuentra obligado a registrarla; de esta manera, el registro adviene como un momento ineludible en el proceso gestatorio de la persona-sindicato. En tal virtud, desde el momento de la constitución del sindicato o sea, desde la época en que se reúnen los requisitos de fondo y forma que integran el substrato del sindicato, éste posee personalidad jurídica, no influyendo en la configuración de ella el acto de registro, pues, éste únicamente le dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios. Ahora bien, ante el supuesto de que arbitrariamente se niegue el registro por la autoridad correspondiente, ese acto podrá combatirse mediante el juicio de amparo, que ha de promoverse por el órgano específico que se encuentre facultado para actuar a nombre de la persona jurídico-colectiva y quien deberá esgrimir que, en el proceso gestatorio del sindicato, después de que se cubrieron los requisitos de fondo y de forma, el acto de registro les fue negado por dicha autoridad, impidiendo al sindicato disfrutar de determinados derechos y consecuentemente ocasionándole determinados perjuicios. Esto es, la falta de registro propiciará que en la realización de ciertos actos, de los que el único titular es la persona-sindicato, no puedan reputarse válidos, en virtud de que no se ha podido autenticar la existencia legal de la asociación profesional.

Sobre el particular, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los amparos promovidos por: La Unión Productora de Lana, que puede verse en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XLV, página 243, resuelto el 3 de abril de 1936; el Sindicato de Trabajadores de la Industria Empacadora de Conservas y Similares de Los Mochis, citado

en el mencionado semanario, Tomo LVII, página 1616, resuelto el 16 de agosto de 1938; la Unión de Trabajadores Henequeneros Mártires de Chicago, referido en dicha compilación, Tomo XLV, página 789, resuelto el 27 de julio de 1935, ha sostenido que los sindicatos disfrutan de personalidad jurídica desde la fecha de su constitución y no a partir de la fecha del registro, puesto que éste no confiere dicha personalidad. En los términos de las ejecutorias mencionadas, sostener que la personalidad del sindicato surge a partir de la fecha del registro, equivaldría a considerar que la personalidad deriva de un acto de formalidad y no del ejercicio del derecho de asociación profesional.

Coincidimos con las anteriores ejecutorias, en el sentido que del acto de registro no deriva la concesión de personalidad jurídica a los sindicatos y fundamentalmente porque las mencionadas resoluciones consideran que dichos entes tienen personalidad jurídica desde el momento en que se constituyen. En efecto, los sindicatos surgen de un proceso dinámico que se integra por la inseparable relación de una asociación de patrones o trabajadores que con una finalidad común constituyen una unidad real de acción con poder público autónomo. Ahora bien, satisfechos los requisitos de forma y fondo que integran el substrato de los sindicatos, el registro de ellos debe realizarse ineludiblemente por el Estado; por virtud de ese acto, el sindicato disfrutará de determinados derechos, pero de ninguna manera significa que por él, la asociación profesional adquiere una personalidad nueva. En conexión con las anteriores ideas, nuestro máximo tribunal ha continuado sosteniendo el criterio fijado en las ejecutorias comentadas e incluso en una de las últimas resoluciones que pronunció a propósito de la influencia del acto de registro, dejó perfectamente precisado el razonamiento que hemos sostenido; por la claridad de dicha resolución, pronunciada en el amparo promovido por Trapaga Petriz Mario, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo CIV, página 979, resuelto el 27 de abril de 1950, a continuación reproducimos su texto: "La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél le dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquiere una personalidad nueva por el hecho del registro".

En resumen, el elemento formal de los sindicatos, constituido por el acto de registro, es un medio a través del cual se conoce la existencia legal de esos entes, no tiene ninguna influencia en el nacimiento de la personalidad jurídica de los mismos y únicamente determina la posibilidad de que ellos puedan disfrutar de determinados derechos.

## CAPITULO TERCERO

### SUMARIO

#### CAPACIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

- I.—INTRODUCCION.
- II.—ESTATUTOS Y ORGANOS DE REPRESENTACION.
- III.—ACTOS REALIZADOS ANTES DEL REGISTRO.
- IV.—CAPACIDAD CONTRACTUAL Y SUS LIMITES.
- V.—CAPACIDAD SINDICAL EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO.



I.—De manera uniforme la doctrina del derecho civil señala como atributos de las personas jurídicas colectivas: la capacidad, el patrimonio, el nombre, el domicilio y la nacionalidad. De los atributos mencionados, sin duda alguna, el más importante es la capacidad. Ahora bien, en toda persona jurídica, la doctrina unánimemente ha distinguido dos especies de capacidades: la de goce y la de ejercicio.

El maestro Rojina Villegas expresa que, "la capacidad de goce es el atributo esencial e imprescindible en toda persona" (1) y la define como "la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones" (2). Por otra parte, el mismo tratadista define la capacidad de ejercicio, como "la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer obligaciones y de ejercitar sus acciones conducentes ante los tribunales" (3); esto es, la capacidad de ejercicio es la facultad que posee el sujeto de poner en movimiento sus derechos y obligaciones, tanto en el aspecto sustantivo, como en el adjetivo. En tratándose de las personas morales, el maestro Rojina Villegas establece que "su capacidad de goce está limitada en razón de su objeto, naturaleza y fines" (4).

El término personalidad jurídica, por otra parte, suele emplearse también con un significado procesal muy especial, que consiste en "un status, una posición, una cualidad que tiene una persona en un juicio determinado y que consiste en el reconocimiento que hace la autoridad que de éste conoce, en el sentido de atribuirle ingerencia procesal" (5). En consecuencia, la expresión personalidad jurídica, en el sentido empleado tiene una estricta y particular connotación procesal, en vista de que en esta forma se le entiende como "un estado jurídico que guarda una persona en un negocio judicial concreto y que estriba en que, en éste puede desplegar actos procesales válidamente" (6).

---

(1) Rojina Villegas Rafael.—Elementos de Derecho Civil Mexicano. Tomo I. p. 423.

(2) Rojina Villegas Rafael.—Ob. cit. p. 425.

(3) Ibidem. p. 421.

(4) Ibidem. p. 417.

(5) Burgoa Ignacio.—El juicio de Amparo: p. 315.

(6) Loc. cit.

Las anteriores ideas, nos inducen a concluir que en las personas jurídicas colectivas, la capacidad de goce estriba en la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, los cuales se determinan en razón del objeto, naturaleza y fines del ente; asimismo, poseen capacidad de ejercicio para realizar por conducto de sus órganos específicos de representación los derechos y obligaciones de que son titulares tanto en el aspecto sustantivo, como en el adjetivo.

El término personalidad jurídica que emplea la Ley Federal del Trabajo en su artículo 247 significa que los sindicatos como poderosas estructuras de efectividad humana, constituyen unidades reales de acción que se integran por la relación inescindible de una serie de factores y elementos que se realizan reiteradamente en constantes conductas orientadas a la consecución de los fines propios de dichos entes. Esto que es una combinación inseparable constituye una unidad, un ser independiente, una persona jurídica con capacidad para realizar todas las conductas inherentes a sus finalidades y que naturalmente se encuentran determinadas por el objeto, naturaleza y fines de los mismos sindicatos.

II.—Ahora bien, debemos recordar que los sindicatos disfrutan de un poder público autónomo que en su proyección interna configura el derecho estatutario de los sindicatos. El ejercicio de este poder se plasma en sus estatutos y no puede ir más allá de las finalidades que determinan a los mismos. En consecuencia, en los estatutos se regula el conjunto de conductas que ese poder puede realizar como máximo.

Los estatutos orientados por los principios que determinan a todo ordenamiento jurídico, se estructuran planificando todas las conductas a realizar en la consecución de los fines del sindicato. En consecuencia, en ellos se ordenan las conductas no sólo de los miembros que lo integran, sino también de los órganos específicos que reiterada y constantemente deben realizar el conjunto de actividades necesarias en la consecución de los fines sindicales, coordinando también las conductas de los simples miembros y la de los órganos con el mismo objeto, pues, ante todo el sindicato es una efectividad ordenada.

Los sindicatos para lograr la permanente realización de las conductas necesarias en la consecución de sus fines, requieren de órganos específicos que reiterada y constantemente efectúen esas conductas. Esos órganos se estructuran en el interior mismo de los sindicatos, cuando se conforman sus estatutos y ellos con base en un elemental principio de división del trabajo, pueden tener repartidas equitativamente las atribu-

cones indispensables para realizar las conductas encaminadas al logro de sus finalidades, mas dichas atribuciones jamás podrán exceder los límites del poder público autónomo de los Sindicatos, que se encuentra determinado por los principios de justicia social, bien común y seguridad jurídica, que orientan a todo el ordenamiento jurídico. Por tal virtud, los órganos de representación de los sindicatos, esto es, las directivas no podrán actuar en forma arbitraria, siempre habrán de ceñirse a los límites de la actuación que tienen fijada en los estatutos y naturalmente tendrán que sujetarse a las finalidades que determinan la existencia de los sindicatos. Las asambleas de los sindicatos, máxima autoridad dentro de ellos, habrán de regularse también en su actuación, por los lineamientos establecidos en los propios estatutos y su desenvolvimiento debe apegarse estrictamente a lo ordenado en ellos, sobre todo cuando de ellas han de emanar decisiones autorizando la realización de actos en el exterior, so pena que ante el incumplimiento de los requisitos respectivos, si la decisión se ha tomado defectuosamente, el acto que se realice en el exterior puede resultar nulo. Del mismo modo, los simples miembros también tienen reguladas sus acciones en los estatutos sindicales y en caso de infringirlos, se les sanciona conforme a los mismos, por los órganos específico correspondientes y con absoluto apego a la garantía de estricta legalidad que también impera en las decisiones sindicales, y en consecuencia, mediante la exacta aplicación de la norma que se refiera al hecho que se les imputa.

III.—Se han planteado determinados casos concretos a propósito del grado de ineficacia de ciertos actos realizados por los sindicatos y fundamentalmente en relación con actos efectuados antes del registro; a ellos nos referiremos en seguida:

Si hemos admitido que un sindicato es persona jurídica desde el momento en que se constituye y si igualmente hemos establecido que el registro únicamente sirve para autenticar la existencia legal del propio sindicato y para dar o atribuir ciertos derechos al mismo, contemplando las conductas realizadas por personas que ostentan la representación de una asociación profesional no registrada, hemos de interrogarnos acerca de la validez o ineficacia de dichos actos.

En primer término, es pertinente distinguir dos situaciones: actos realizados por entes que no han reunido los requisitos de fondo y de forma inherentes al sindicato y que tampoco han sido registrados y; actos realizados por entes constituidos satisfaciendo puntualmente los requisitos

de fondo y de forma, pero que no han sido registrados.

El problema puede afectar todo tipo de actos realizados por los sindicatos, pero fundamentalmente ha surgido a propósito de contratos colectivos celebrados con sindicatos que no han sido registrados. De conformidad con la diferencia establecida en el párrafo anterior, se considera definitivamente que el contrato colectivo celebrado por un ente que se encuentra en la primera de las situaciones descritas, es inexistente y en consecuencia, no habrá necesidad de una declaración judicial, en tal sentido, pues bastará la invocación de esa ineficacia por cualquier interesado, con la circunstancia de que ese acto no será susceptible de valer ni por confirmación, ni por prescripción. Naturalmente, si en un centro de trabajo se han venido aplicando en las particulares relaciones de trabajo, prestaciones establecidas en el acto inexistente, subsistirán ellas individualmente. La Ley Federal del Trabajo en el artículo 245 establece que serán nulos los actos ejecutados por sindicatos que no reúnan los requisitos exigidos por la ley; con el maestro De la Cueva, consideramos que, en realidad, se trata no de nulidades, sino de verdaderas inexistencias, porque si no se han cubierto los requisitos exigidos por la ley, la asociación profesional carece de vida jurídica y es la doctrina de la inexistencia la que "tiene aplicación cuando se trata de realidades sociales" (7).

Ahora bien, en tratándose de un contrato colectivo celebrado por un sindicato estructurado con todos los requisitos de fondo y de forma inherentes a su unidad, pero que aun no se registra, consideramos que el grado de ineficacia de ese acto es igualmente la inexistencia y ello porque estimamos, que uno de los derechos fundamentales que otorga el registro es precisamente, la aptitud para realizar ese tipo de actos; en tal virtud no habrá necesidad de una declaración judicial en el sentido de que el acto es inexistente, bastará su invocación por cualquier interesado y no será susceptible de valer por prescripción, ni confirmación. Sin embargo, en este caso también subsisten individualmente las prestaciones que se hayan venido aplicando en las particulares relaciones de trabajo.

No obstante lo anterior, surgen ciertas modalidades en materia procesal. En efecto, se plantea el problema de si un sindicato no registrado demanda y su personalidad no se objeta: se ha considerado que el problema se reduce a una cuestión procesal de una personalidad no objetada. Sin embargo, consideramos que a pesar de que no se objete la persona-

---

(7) De la Cueva Mario.—Ob. cit. Tomo II. p. 424.

lidad, será nulo todo lo actuado en aquel juicio en que intervengan sindicatos no registrados y que además no han satisfecho los requisitos de fondo y de forma, en virtud de que en esos casos no existe un presupuesto procesal o sea, la persona jurídica-sindicato. Sostener lo contrario equivaldría a llegar a conclusiones en extremo difíciles de explicar. Equivaldría a que, por ejemplo, en ejercicio de una acción colectiva por parte de un sindicato no registrado y que no cubrió los referidos requisitos, cuya personalidad no se objetó, recaiga una resolución condenatoria para la estructuración de un contrato colectivo de trabajo —institución que exige en los términos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, la existencia de uno o varios sindicatos de trabajadores necesariamente— y en la especie se llegaría al absurdo de concebir un contrato colectivo de trabajo celebrado con un ente que no existe. El problema se torna diferente en relación con los sindicatos que se han estructurado con todos los requisitos de fondo y de forma, pero que no han sido registrados. En este aspecto, congruentes con la idea de que el sindicato nace como persona jurídica desde el momento en que se constituye, hemos de concluir coincidiendo con la idea de que el problema se reduce a una cuestión de personalidad no objetada.

Finalmente debemos analizar el caso que se presenta, cuando se registra un sindicato que no reúne los requisitos exigidos por la ley y celebra actos jurídicos; éstos, se suele preguntar ¿son eficaces? y en caso de que la respuesta sea negativa, surge la interrogante, ¿cuál es el grado de ineficacia de los mismos?. Sobre el particular, es conveniente tener presente que en los términos de la Ley Federal del Trabajo, cuando falta alguno de los requisitos señalados por la misma, es procedente la cancelación del registro del sindicato que no los cubra, previa resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva (artículo 244). En la especie, el sindicato así registrado podrá celebrar un sinnúmero de actos, porque tiene la presunción de tener una existencia legal; empero, puede demandarse la cancelación del registro e invocarse la nulidad de los actos que hubiese realizado dicho ente, ineficacia de la que puede prevalecerse cualquier interesado, pero la cual debe ser declarada por resolución judicial, con la circunstancia de que dichos actos pueden convalidarse y sus efectos no podrán destruirse retroactivamente en perjuicio de trabajadores individualmente considerados, en el caso de que prospere la nulidad con que se les ataque.

IV.—Los sindicatos acordes con la máxima preocupación del derecho del trabajo, esto es, la superación de la clase trabajadora y la ple-

naría realización del hombre, como finalidad primordial, actúan en la estructuración de contratos colectivos de trabajo, los que a virtud de su indudable proyección social y económica, no en balde se les califica como la institución central del derecho colectivo del trabajo.

Los contratos colectivos de trabajo son resultado de un segundo enfoque del principio que hemos denominado poder público autónomo de las asociaciones profesionales y que hemos entendido como la potestad de éstas para imponer sus determinaciones no sólo a sus miembros, sino incluso a terceros extraños, mediante la aplicación de las normas contenidas en ellos.

El contrato colectivo de trabajo es definido por Mario de la Cueva, siguiendo a los profesores Hueck-Nipperdey como: "el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios" (8).

La naturaleza de este instituto ha sido largamente discutida en el devenir del pensamiento jurídico; siguiendo al maestro De la Cueva, consideramos que se trata de una institución de derecho público. Efectivamente, si como se ha indicado, éste es un conjunto de principios y normas que "reglamentan la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter" (9), y si como hemos aceptado el sindicato es una unidad real de acción con poder público autónomo, necesariamente tenemos que admitir que las contrataciones colectivas estructuradas a virtud de dicho poder, tienen que participar de la naturaleza indicada. Ahora bien, nuevamente es conveniente insistir en que, ese poder público debe concebirse dentro de una correcta interpretación del principio de soberanía, cuyo titular indudable lo es el Estado y además debemos entender que se trata de un poder que ha de conformarse a las finalidades mismas del ordenamiento jurídico vigente.

En los contratos colectivos de trabajo, se distinguen cuatro clases de elementos, a saber: el normativo, el obligatorio, el transitorio y la enervatura. El primero de ellos, constituye la esencia de los contratos colectivos; comprende las cláusulas que se refieren a las condiciones generales conforme a las cuales se han de regular las particulares relaciones

---

(8) De la Cueva Mario.—Ob. cit. Tomo II. p. 632.

(9) De la Cueva Mario.—Ob. cit. Tomo I. p. 212.

de trabajo, incluso aquellas que se refieran a las condiciones colectivas de prestación de servicios, que afectan a toda la comunidad de trabajadores y que comúnmente, se conocen con el nombre de prestaciones sociales. El elemento obligatorio abarca las cláusulas destinadas a asegurar la efectividad del elemento normativo, esto es, a garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de prestación de los servicios, así como las normas que fijan las obligaciones de las partes en el contrato colectivo de trabajo. El tercero de los elementos mencionados se integra por las cláusulas que establecen derechos y obligaciones, que desaparecen una vez que se realizan. La envoltura comprende las cláusulas relativas a la vida e imperio del contrato colectivo de trabajo, esto es, las normas que establecen cuando se inicia la vigencia del contrato, cuál es su duración, cuándo se revisa, así como las estipulaciones relativas al campo de aplicación del contrato.

Frente a los contratos colectivos de trabajo de carácter ordinario, como un grado de mayor evolución, se encuentran los contratos colectivos de carácter obligatorio, conocidos con el nombre de "contratos-ley". Según el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos celebrados por las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, de determinada región o de todo el país, que obligan a todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada o en todo el país, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. En este contrato, encontramos los mismos elementos a que nos referimos en el párrafo anterior, salvo algunas variantes del elemento envoltura.

Esa actividad normativa de los sindicatos, es la fundamental conducida a realizar por parte de los órganos específicos que aparecen facultados en los respectivos estatutos; representa para las asociaciones profesionales de trabajadores un derecho que se encuentra obligado a satisfacer el patrón o patrones, en los términos del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, no se trata de un derecho ilimitado; en efecto, supone para su ejercicio que el sindicato que pretenda celebrar un contrato colectivo de trabajo, controle en el negocio propiedad de aquel patrón a quien desee obligar, trabajadores que sean miembros suyos. Sin embargo, se discute si con base en la obligación que tienen los patrones en el sentido de preferir siempre a trabajadores sindicalizados, tienen también la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo con un sindicato que no tiene representación en el centro de trabajo de su propiedad, sobre todo en aquellos casos en que los trabajadores de ese negocio son

libres y no pertenecen a ningún sindicato. En la especie, consideramos que el patrón no tiene ninguna obligación de celebrar el contrato colectivo de trabajo, en vista de que es requisito fundamental, que la asociación de trabajadores que solicite la celebración del contrato, tenga trabajadores que pertenezcan a la misma y que se encuentren al servicio del patrón respectivo, en virtud de que la obligación que tienen los patrones de preferir a trabajadores sindicalizados en los términos del artículo 111 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, constituye una obligación de tipo individual frente a trabajadores singularmente considerados.

La celebración de contratos colectivos de trabajo como derecho de los sindicatos tiene un segundo límite, derivado del tipo de sindicato de que se trate, de conformidad con el sistema pluralista admitido por nuestra legislación. En efecto, los sindicatos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo con empresas o patrones que se dediquen a actividades diferentes de aquella a la que pertenecen los trabajadores que representan, ni pueden concertarlos con empresas o patrones que realicen actividades fuera de los límites territoriales dentro de los cuales pueden actuar.

De acuerdo con nuestra ley vigente, existen las siguientes clases de sindicatos: 1. Gremiales o sea, los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; 2. De Empresa, esto es, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa; 3. Industriales, es decir, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas industriales; 4. Nacionales de Industria, esto es, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en ambos casos en dos o más entidades federativas y; 5. De Oficios Varios o sea, los formados por trabajadores de diversas profesiones, con la circunstancia de que sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte.

Los anteriores tipos de sindicatos, de acuerdo con las finalidades que determinan su actuación, únicamente pueden realizar actos dentro de los límites de esas finalidades y, en consecuencia, únicamente puede celebrar contratos colectivos dentro de los límites territoriales sobre los que tienen imperio y en la clase de industria a que pertenecen sus agremiados. De lo contrario, los contratos colectivos que llegase a celebrar un sindicato con patrones o empresas establecidas fuera de su circunscrip-



ción territorial o dedicados a industria diferente de la profesión que controlen, resultarán nulos absolutos, en virtud de que no pueden valer por confirmación, ni por prescripción, debiéndose pronunciar resolución en tal sentido por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a solicitud de cualquier interesado, en la inteligencia de que la ineficacia del acto se retrotrae al momento de su celebración, y si las prestaciones establecidas en él, conforman las particulares relaciones de trabajo en una negociación determinada, subsistirán individualmente respecto de cada persona singularmente considerada.

V.—Finalmente hemos de referirnos a la capacidad de los sindicatos en las diversas ramas del derecho; es indudable que los sindicatos en el desarrollo de sus finalidades, se encuentran compelidos a realizar actos regulados por el derecho Civil, Mercantil, Administrativo, Penal, etc., así como por los diversos Derechos Procesales. En efecto, hemos visto cómo el Código Civil expresamente al referirse a las personas morales, señala a los sindicatos y a las asociaciones profesionales. Estos con bastante frecuencia realizan actos regulados por dicho ordenamiento, por ejemplo, cuando celebran contratos de arrendamiento, de compra-venta, etc.; en esta forma, ya hemos comentado, cómo la Ley Federal del Trabajo limita la capacidad de los sindicatos en la adquisición de inmuebles a los estrictamente destinados inmediata y directamente a la realización de sus finalidades.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo consigna una limitación fundamental a la capacidad de ejercicio de los sindicatos en lo referente a la profesión de comerciantes, la que definitivamente tienen prohibida desempeñar. Naturalmente que con ello no se excluye la posibilidad de que los mismos sindicatos puedan realizar actos de comercio regulados por el derecho mercantil.

Además, es notoria la forma cómo los sindicatos en defensa de los intereses de sus agremiados actúan frecuentemente en la tramitación de conflictos derivados de la Ley del Seguro Social, así como en el trámite de problemas que afectan no sólo a sus miembros, sino a los mismos sindicatos en materia administrativa, fundamentalmente a propósito de conflictos de índole fiscal.

En los términos del artículo 249 Fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden ser sujetos activos de delitos, incluso de acuerdo con lo mandado por los artículos 10 y 11 del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales; en efecto, tienen prohi-

bido usar de la violencia sobre los trabajadores libres y obligarlos a que se sindicalicen y efectuar actos delictuosos contra personas o propiedades y, además llevar a cabo huelgas ilícitas a las que se refiere el artículo 273 de la misma ley. Estos actos cuando se realizan a nombre o bajo el amparo de la representación social, se pueden sancionar según el delito de que se trate, con las penas previstas en el Código Penal, a excepción naturalmente de la prisión, porque es jurídicamente imposible aplicarla a una persona jurídico-colectiva; mas podría surgir la duda de si se podría sancionar a un sindicato con suspensión o disolución, sobre todo cuando los delitos cometidos representan un peligro para la seguridad pública. Esta situación, depende, como lo indica el propio artículo 11 del Código Penal, de lo que especifique la ley respectiva y en la especie, la Ley Federal del Trabajo limitativamente señala los casos de disolución en el artículo 253, y en ninguno de ellos se tipifica como causal el hecho de la comisión de un delito. Sin embargo, como claramente lo establece el artículo 252 de la misma ley, los sindicatos responderán civilmente por los actos ejecutados por su directiva e incluso, —interpretando extensivamente este artículo— por los realizados por cualquier persona o grupo de personas que a nombre de la representación sindical cometiesen algún delito.

En general, los sindicatos se encuentran capacitados para realizar, por conducto de sus órganos específicos, actos dirigidos al logro de las finalidades que los determinan, muchos de los cuales se encuentran regulados por diversas ramas del derecho y que como hemos apuntado incluso pueden constituir delitos, de los que deben responder como un todo social.

## CAPITULO CUARTO

### SUMARIO

#### CAPACIDAD PROCESAL DEL SINDICATO

- I.—CAPACIDAD DE PARTE.
- II.—CONFLICTOS DE TRABAJO.
- III.—SU CLASIFICACION.
- IV.—CAPACIDAD DEL SINDICATO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.
- V.—HUELGAS Y CAPACIDAD SINDICAL.

I.—Los sindicatos al surgir a la vida jurídica disfrutan de lo que nuestra ley denomina "personalidad jurídica", que como lo hemos establecido significa que son entes, con capacidad para realizar, por conducto de sus órganos específicos, los fines que determinan a los mismos.

Cuando las asociaciones profesionales actúan en el campo procesal, lo hacen porque tienen capacidad de ser parte, la que coincide exactamente con la capacidad jurídica.

En términos generales por parte, se entiende "la persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno" 1). El anterior concepto, si bien caracteriza el término de parte, pues es indudable que para actuar válidamente en juicio se requiere un interés, propio o ajeno, por otro lado se refiere al órgano jurisdiccional, con cuyo término es imposible designar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en atención a las funciones que realizan son, sin configurarse plenamente, órganos administrativos, cuya actividad no se limita simplemente como se establece en el concepto expuesto a la aplicación de una norma sustantiva. Basta pensar, por ejemplo, en el contenido de la resolución que se dicta en un conflicto colectivo de orden económico.

Ahora bien, deben precisarse y distinguirse la capacidad procesal y la personalidad jurídica. Ambos son presupuestos procesales; la capacidad procesal es la aptitud genérica de poder comparecer en cualquier juicio, indeterminada y abstractamente considerado; en cambio, la personalidad jurídica constituye la situación particular que una persona tiene en un juicio determinado y concreto y que deriva del reconocimiento efectuado por el órgano del conocimiento y que permite a esa persona realizar actos procesales válidamente.

Por tal virtud, la capacidad del sindicato en materia procesal es la aptitud que tiene, como cualquier persona, para comparecer en un juicio cualquiera, aptitud que se identifica con la capacidad jurídica. Ahora bien, esa facultad de los sindicatos para poder comparecer en juicio, únicamente puede realizarse por el órgano u órganos específicos, que posean

---

(1) Becerra Bautista José. El Proceso Civil en México. Libro I. p. 30.

tal atributo, en los términos de los estatutos respectivos. Sobre el particular, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 460 establece que las asociaciones profesionales tienen capacidad para actuar en juicio en defensa de sus intereses colectivos o de los intereses individuales de sus agremiados, por conducto de su representante, que salvo disposición de los estatutos, puede ser el presidente de la directiva o el secretario general del comité.

II.—La permanente actividad que los sindicatos deben realizar para la consecución de sus fines, ha obligado a los mismos, a tener que afrontar controversias que en algunas épocas incluso se consideraron actos delictivos; dichos problemas cuya complejidad alarmó a la sociedad, constituyen los conflictos de trabajo, que han sido objeto de un tratamiento acorde con su importancia.

Los conflictos de trabajo presentan connotaciones económicas y sociales que los distinguen tajantemente de los conflictos de derecho común. En efecto, en ellos siempre se verá una disputa entre los factores de la producción, siempre se observará al trabajo frente al capital; por otra parte, esas controversias exigen una solución que en muchos casos no se encuentra prevista abstractamente, sino que depende de las normas que van creando los propios factores de la producción. Además, en nuestro medio, el conocimiento de esos conflictos, como reflejo de la despersonalización que existe en los mismos, pues, en ellos se ve siempre al trabajo frente al capital, se encuentra atribuido a órganos de composición tripartita, en los que al lado del representante del Estado, actúan los representantes del trabajo y del capital. Finalmente son indudables las repercusiones sociales que surgen con motivo de un conflicto de trabajo. Pensemos por ejemplo, en las proyecciones que dentro de la colectividad siempre tienen la revisión de contratos colectivos de trabajo de empresas que realizan un servicio público.

Mario De la Cueva define los conflictos de trabajo como, "las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (2) La claridad del concepto no requiere mayor explicación; en él se comprenden los diferentes y posibles conflictos en materia de trabajo.

---

(2) De La Cueva Mario. Ob. cit. Tomo II. p. 729.

III.—Los conflictos de trabajo han sido objeto de múltiples clasificaciones y en tal virtud, se les ha catalogado, dividido o agrupado desde diferentes puntos de vista. Tradicionalmente se admiten dos grupos de clasificaciones: desde el punto de vista de los sujetos del trabajo y por cuanto a la naturaleza misma del conflicto. Unánimemente la que mayor aceptación tiene es esta última; con base en la naturaleza de los intereses a disputa, se clasifican los conflictos de trabajo, en individuales y colectivos. Estos últimos, en atención a la materia misma del conflicto se les divide en conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos económicos.

Ahora bien, ¿cuál es el criterio que nos autorizará a distinguir unos conflictos de otros? Sobre el particular, el maestro de la Universidad de Lyon, Paul Pic (3) fue uno de los primeros autores que se preocuparon por encontrar un criterio distintivo y en esta forma, establece que los conflictos individuales son los que surgen entre un obrero y un patrón; en cambio, las diferencias colectivas, más graves que aquéllos, ponen en pugna a un patrón con todos sus obreros.

Con posterioridad, Georges Scelle, depurando el criterio distintivo de Paul Pic, indica que los conflictos individuales son aquellos "relativos a las diferencias entre el empresario y uno o varios obreros", en tanto que las controversias colectivas son las que surgen entre el empresario y todo o parte del personal, "sobre una cuestión de orden profesional" (4).

En Italia, en ocasión de unas conferencias pronunciadas en la Universidad de Padua, por Francesco Carnelutti (5), partiendo de la distinción entre proceso acumulativo y colectivo, este autor señala que aquél es una suma de litigios individuales, en los que no se pierde de vista el interés de los miembros individualmente considerados; en contraste asevera que, los procesos colectivos se caracterizan no por una suma de litis, sino por una sola litis tipo o litis categoría, cuya resolución afectará los intereses de la categoría profesional.

Las anteriores ideas no se pueden considerar como criterios suficientes, para distinguir los conflictos de trabajo, en virtud de que no se precisa la idea conforme a la cual se sabría cuando existe el interés de un orden profesional (Scelle) o cuando existe el interés de una categoría profesional (Carnelutti).

(3) De La Cueva Mario, Ob. cit. Tomo II. p. 736.

(4) Loc. cit.

(5) Idem.

Mario De La Cueva partiendo de los términos no definidos por Scelle ni por Carnelutti, esto es, de los términos interés profesional y categoría profesional, trata de caracterizar la idea de "profesionalidad", para en torno de ella precisar los conceptos de conflicto individual y conflicto colectivo. Para tal fin, recuerda que dos de los sectores del derecho del trabajo, se integran por el derecho individual del trabajo y por el derecho colectivo del trabajo. El primero se integra por "el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida" (6). Por otra parte, el mismo autor define el derecho colectivo del trabajo como "la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo" (7).

Ahora bien, si el derecho colectivo como el mismo Mario De la Cueva lo ha indicado, constituye la envoltura que protege y dá efectividad a las instituciones del derecho individual, habrá un interés colectivo cuando se afecten las instituciones protectoras del derecho individual del trabajo, o cuando se ataque el derecho individual en bloque; esto es, habrá un interés profesional cuando se ataquen directamente alguna de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, cuando se ataque la vida de la asociación profesional, la vigencia del contrato colectivo de trabajo, y así mismo existirá un interés profesional cuando se vulnere en bloque el derecho individual del trabajo.

En esta forma, concluye el maestro De La Cueva definiendo los conflictos colectivos de trabajo, como aquellos "que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia", y caracteriza a los conflictos individuales del trabajo como aquellos "que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas" (8).

Establecimos que los conflictos colectivos se clasifican en conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos económicos. El origen de esta clasificación probablemente se encuentra en la escuela alemana, derivada de la Constitución de Weimar, es seguida por la doctrina francesa y perfectamente caracterizada por la Organización Internacional del Trabajo.

---

(6) De La Cueva Mario. Ob. cit. Tomo I. p. 436.

(7) Ibidem. Tomo II p. 226.

(8) Ibidem. P. 746.

La distinción de éstos conflictos en términos generales, gira en torno del contenido de la resolución que se pronuncie en ellos; si las diferencias se resuelven mediante la aplicación o interpretación de una norma preexistente, estaremos frente a un conflicto jurídico, pero, si la decisión de la controversia implica la creación o adaptación de una norma, estaremos en presencia de un conflicto económico.

La Organización Internacional del Trabajo, caracterizó los conflictos jurídicos en la siguiente forma: "el conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un juez y en particular al juez de trabajo" (9). Por lo que se refiere a los conflictos económicos que fueron denominados por la mencionada Organización como conflictos de intereses o políticos, los caracterizó de la siguiente manera: "el conflicto de interés no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; éstos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro" (10).

En resumen, debemos citar las definiciones que nos proporciona el maestro De La Cueva, quien manifiesta: "Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica, sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos". A continuación caracteriza los conflictos individuales en los siguientes términos: "Se entiende por conflicto individual de trabajo toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo" (11).

IV.—Caracterizados los conflictos de trabajo, analizaremos someramente la aptitud de los sindicatos para intervenir en ellos.

Con anterioridad, establecimos que en los términos del artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden comparecer en jui-

---

(9) De La Cueva Mario. Ob. cit. Tomo II. p. 748.

(10) Loc. cit.

(11) De La Cueva Mario. Ob. cit. Tomo II. p. 756.



cio como actores o demandados, en la defensa de los intereses individuales de sus agremiados; esto es, acorde con las finalidades de los sindicatos, y quizás pensando el legislador en los escasos recursos del trabajador, que lo imposibilitarian para el pago de honorarios de un profesional, en la Ley Federal del Trabajo, se otorga facultades al sindicato para que actúe en conflictos individuales.

Además, y ya en relación directa con las finalidades que determinan a los sindicatos el numeral citado otorga a los mismos facultades para concurrir a juicio en defensa de sus intereses colectivos, mismos intereses que entenderemos como equivalente del término "profesional" empleado por Mario De La Cueva. En consecuencia, las asociaciones profesionales podrán figurar como actores o demandadas en el procedimiento ordinario previsto por la ley y además en los procedimientos extra-jurisdiccionales, en donde la lucha es abierta entre los factores de la producción y en donde la actuación de los trabajadores o patronos desemboca en la huelga o en el paro.

Siguiendo la clasificación de los conflictos colectivos elaborada por el maestro De La Cueva, analizaremos la actuación de los sindicatos en los diversos grupos comprendidos en dicha clasificación.

A).—En primer término el maestro De La Cueva analiza los conflictos colectivos jurídicos y dentro de ellos se refiere a las controversias, que en su opinión han sido olvidados por la doctrina y que atañen directamente al tema analizado en este trabajo; esto es, nos referimos a los conflictos sobre la vida misma de los grupos profesionales. Hemos sostenido que las asociaciones profesionales son unidades reales de acción con poder público autónomo y es indudable que con fundamento en la Fracción XVI del artículo 123 Constitucional, toda intromisión de los patronos en la vida interna de los sindicatos, puede dar origen a un conflicto colectivo. Pensemos en el caso más frecuente, en que el patrón despide a los líderes obreros, miembros de las directivas o de los comités; indiscutiblemente que en esas ocasiones el patrón está atacando la vida de un instituto del derecho colectivo y su actuación, ya ha sido comentado por el más alto tribunal de la República, aceptando que sea motivo, inclusive de un movimiento huelguístico. La razón no puede ser más obvia: si hemos dicho que la unidad y existencia de los sindicatos proviene de un conjunto de acciones que renovada y permanentemente han de realizar los órganos específicos del mismo, esto se tornaría imposible con el despido de los representantes sindicales; por tal virtud, los sindicatos por conducto de los órganos específicos, podrán plantear el conflicto res-

pectivo e intervenir durante el procedimiento extraordinario que en su caso, llegase a surgir.

En segundo lugar, pueden devenir conflictos colectivos jurídicos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo; en efecto, dentro de un contrato colectivo de trabajo, es factible que haya cláusulas susceptibles de interpretaciones varias y puede suceder que la interpretación en uno u otro sentido afecte los intereses de la categoría profesional. Esta situación que difícilmente se presenta en la práctica, estima Mario De La Cueva debe tomarse como un antecedente necesario para que el sindicato esté en aptitud en un segundo paso de exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. Consideramos que, cuando se dan diferentes sentidos a las normas, afectándose el interés de la categoría profesional, en realidad los sindicatos se encuentran facultados para exigir el cumplimiento del contrato colectivo, demostrando que su interpretación es la justa y apropiada.

Finalmente el maestro De La Cueva se refiere a los conflictos a través de los cuales se persigue el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, y cuya insatisfacción también ha afectado los intereses colectivos de los trabajadores. Dentro de este tipo de conflictos deben distinguirse dos diferentes situaciones: los casos en que el incumplimiento afecta el elemento obligatorio del contrato colectivo y aquellos en que se vulnera el elemento normativo del mismo.

En términos generales por lo que se refiere a las cláusulas que integran el elemento obligatorio, se ha aceptado que, en tanto que no son la esencia de los contratos colectivos de trabajo, su incumplimiento en el mayor número de ocasiones no afecta los intereses colectivos; en tal virtud, el cumplimiento del elemento obligatorio por regla general, ha de exigirse por los sindicatos mediante reclamaciones que se tramiten en un procedimiento ordinario.

En tratándose del elemento normativo, debemos recordar que el mismo se integra por las condiciones sociales y las condiciones individuales de prestación de servicios; el incumplimiento de las cláusulas que otorgan prestaciones sociales y así mismo, el incumplimiento de las cláusulas que fijan prestaciones individuales, conforme a las cuales se deben estructurar las particulares relaciones de trabajo, no sólo cuando afecta a la totalidad de los trabajadores, sino cuando afecta a un porcentaje considerable de ellos, configura una afectación colectiva que el sindicato puede reclamar mediante el procedimiento extraordinario de huelga.

B).—Finalmente examinemos la capacidad de los sindicatos en los conflictos colectivos de índole económica.

El caso más frecuente, consiste en aquellas controversias a través de las cuales se persigue la estructuración de condiciones generales de trabajo. En éste tipo de conflictos los sindicatos plantean sus reclamaciones, haciendo uso del derecho de huelga; sin embargo, cuando los trabajadores que representan constituyen minoría frente a los demás trabajadores al servicio de una empresa y en ella no existe contrato colectivo de la actividad que controlan, los sindicatos han de proceder a demandar la creación de las condiciones generales de trabajo, mediante el procedimiento ordinario.

Por último, dentro de este grupo de conflictos debemos referirnos a aquéllos a través de los cuales se trata de modificar las condiciones generales de trabajo, a las controversias en que se pretende la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo y a los conflictos planteados para la supresión de las condiciones de trabajo y el cierre definitivo de la Empresa. Este tipo de conflictos normalmente se plantea por los patrones y en ellos figura como sujeto pasivo de la relación procesal el sindicato, quien con base en el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, deberá actuar en defensa de los intereses colectivos e individuales que pueden resultar afectados con la resolución que se pronuncie en dichos conflictos.

V.—Estrechamente vinculada a los conflictos colectivos de trabajo, encontramos una de las instituciones más importantes del derecho colectivo de trabajo, esto es, el derecho de huelga.

La huelga como hecho natural del hombre consiste físicamente en la simple abstención del trabajo y ha sido a lo largo de la historia de la humanidad, un símbolo de protesta contra la opresión de diversos órdenes políticos, jurídicos y económicos.

Ante la inacción del estado demoliberal y ante las injusticias producidas por el orden jurídico individualista, la huelga, que junto con la coalición y la asociación profesional se identificaron en un solo concepto, surge como protesta de la clase trabajadora contra los principios en que se sustentaban dichos sistemas, persiguiendo como aspiración legítima, un trato más justo y digno para los trabajadores en la prestación de servicios. La huelga frente al régimen jurídico individualista ha pasado por diversas etapas: en un primer momento se le persigue y se le considera hecho delictivo; en una segunda etapa se le tolera y se le considera como

un hecho jurídico que no produce ningún efecto en beneficio de los trabajadores; finalmente, en la actualidad, se le reconoce como un derecho colectivo.

La huelga como derecho es objeto de tutela jurídica y dentro de nuestra Constitución se le consagra como una garantía que se otorga a los trabajadores en forma colectiva y que el Estado se encuentra obligado a reconocer y proteger, cuando es ejercitada cumpliéndose los requisitos de forma y de fondo establecidos por la ley. La huelga como un derecho colectivo corresponde en su ejercicio a la mayoría de los trabajadores en un centro de trabajo; es una expresión del sentir democrático de los trabajadores de una negociación. La huelga no es una finalidad en sí misma, es un medio o instrumento a través del cual los trabajadores persiguen una solución justa y adecuada de un conflicto colectivo; en esta forma la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, debe perseguir el equilibrio y armonía de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones.

Santoro-Passarelli en su obra "Nozioni di Diritto del Lavoro", define la huelga como, "una abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo". Además establece que, la huelga es una forma de autotutela de los intereses colectivos; a través de ella se persigue la solución de un conflicto colectivo extrajurisdiccionalmente, supliendo la insuficiencia del Estado respecto de las cuestiones sociales, consistentes en los desequilibrios que surgen entre los factores de la producción y respecto de los cuales aún no se ha ideado un medio jurisdiccional apto para su solución.

En México, el maestro Mario De La Cueva define la huelga como: "El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores o patrones" (12).

La huelga constituye un derecho colectivo de las mayorías obreras, que como todo derecho debe ejercitarse dentro de cauces legales; en esta forma, es objeto de regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo, la que en su Título quinto establece los requisitos de fondo y de forma que deben cubrir los trabajadores al llevar adelante un movimiento de esa naturaleza. Ahora bien, en nuestro medio, los sindicatos de acuerdo con su finalidad inmediata, celebran contratos colectivos de trabajo y co-

---

(12) De La Cueva Mario. Ob. cit. Tomo II, p. 758.

mo unidades permanentes de acción, también se encargan constante y reiteradamente de vigilar el cumplimiento de los mismos, así como de procurar periódicamente su revisión, adecuándolos a las condiciones económicas imperantes, a fin de que sus agremiados disfruten, día a día, de mejores condiciones de vida; en tal virtud, la huelga, en nuestro país, se ejercita por conducto de los sindicatos y acorde con ello, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 258 establece que el sindicato de trabajadores es una coalición permanente, en vista de que precisamente el derecho de huelga es un derecho colectivo que corresponde a la mayoría de los trabajadores de una negociación.

Las asociaciones profesionales en tal virtud, en relación con la celebración, revisión o cumplimiento de contratos colectivos de trabajo, constantemente en concordancia con sus finalidades, recurren al planteamiento de esos conflictos, utilizando el medio de huelga; pues bien, como se trata de un derecho que debe emplearse dentro de cauces de legalidad, los sindicatos deben hacer uso del mismo a través de los órganos específicos que resulten facultados para ello, en los términos de sus estatutos.

En la práctica se ha venido planteando la interrogante de ¿en qué momento debe allegarse al conocimiento de las Juntas la existencia de mayorías obreras?, esto es, tomando en consideración que en toda huelga se distinguen tres momentos, a saber, gestación, pre-huelga y huelga declarada, se suele preguntar si los sindicatos cuando utilizan el derecho de huelga deben demostrar que representan efectivamente a las mayorías que prestan sus servicios en un negocio desde la etapa gestatoria. Con anterioridad hemos establecido que los sindicatos tiene poder público autónomo, que este atributo constituye un sector de libertad donde no puede penetrar el Estado; en consecuencia, si el periodo de gestación de la huelga se realiza en el seno del sindicato, sin duda alguna éste no tiene por qué demostrar que en esa etapa existían mayorías, en virtud de que incluso tiene a su favor la presunción derivada del artículo 258 de que permanentemente representa a los trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo con los que tienen relaciones contractuales; por tal motivo la práctica viciosa seguida en algunas Juntas, en el sentido de exigir la constatación mediante actas o recuentos previos de si existe o no mayorías en el periodo gestatorio, resulta contradictoria con el principio de autonomía que caracteriza a los sindicatos y con la presunción que tienen a su favor de ser coaliciones permanentes.

## CAPITULO QUINTO

### SUMARIO

CAPACIDAD DEL SINDICATO EN LA EMPRESA SOCIAL.

I.—EMPRESA AUTARQUICA.

II.—DERECHO SOCIAL.

III.—EMPRESA SOCIAL.

IV.—BREVE NOTICIA SOBRE LA CO-GESTION EN EUROPA.

V.—COOPERACION OBRERA EN LA DIRECCION DE LA  
EMPRESA EN MEXICO.

La rápida industrialización y el constante aumento de la población obrera en nuestro país, determina que en este ensayo, realicemos una breve reflexión sobre las perspectivas que en ese desenvolvimiento están llamados a tener los organismos sindicales y los límites de su actuación dentro de la empresa contemporánea.

La empresa moderna tiene sus orígenes en la primera parte del Siglo XIX y representa la unidad del régimen capitalista producto de la revolución industrial y de la expansión de mercados después del descubrimiento del nuevo mundo; en dicha empresa, autárquica y unilateralmente se asume la dirección, se soportan los riesgos y se organizan bajo un sólo punto de vista los factores de la producción. Dentro de esa idea de empresa, del factor capital depende todo y es éste el que impone el derecho de la propia empresa.

Con anterioridad hemos manifestado que la opresión de que eran víctimas los individuos, se había manifestado desde la gran revolución de 1789; sin embargo, fundándose en las libertades políticas, el régimen capitalista construye su sistema y persigue la conquista de la riqueza. Para el capitalismo triunfante, no fué suficiente el principio de *laissez-faire, laissez-passer*, sino que construyó su propio derecho, surgieron así, nuevos tipos de contratos, las sociedades mercantiles y en general instituciones que facilitan el lucro y la conquista de la riqueza. En la empresa autárquica e individualista, en donde todo depende del factor capital, el Estado no tiene por qué intervenir. Empero, pronto la misma empresa se da cuenta que uno de sus engranes, esto es, el trabajador estaba descuidado y la desatención de ese elemento podría parar perjuicio a la maquinaria que producía la riqueza. Con tal motivo, de la propia empresa provienen las primeras normas protectoras de los trabajadores.

En 1791, el Estado burgués prohíbe el derecho de asociación profesional, en aras de la realización plenaria de las libertades individuales; se argumenta que si se alteraban las condiciones de prestación de servicios y si se producían alzas en los salarios, los mismos trabajadores resultarían perjudicados, porque al aumentar los costos de producción, ne-

cesariamente aumentarían los precios. Esa prohibición implicó también la prohibición de los derechos de coalición y huelga. En esta forma el Estado abstencionista coadyuva a la conquista de la riqueza que es la finalidad esencial de la empresa capitalista.

La sistemática y constante presión ejercida por los trabajadores, que clamaban por condiciones dignas y equitativas en la prestación de servicios, determinó ante el peligro de desequilibrios sociales y de alteración de la paz pública, que el Estado burgués, a fines del siglo XIX, se viera compelido a legislar sobre vacaciones, días festivos, seguro social e incluso sobre contratos colectivos: esta intervención del Estado era meramente discrecional y por tal motivo continuaron presionándolo los factores reales de poder, constituidos por la clase trabajadora, que exigía una transformación del orden jurídico y económico.

II.—Ante la falibilidad de los argumentos del Estado liberal e individualista, en el inicio del siglo XX, contemplamos la crisis del mismo; en efecto, los trabajadores logran que se les reconozca como un factor real de poder y obtienen la consagración en la Constitución de México en 1917 y en la de Weimar en 1919, de una serie de derechos sociales, en los que se inicia una nueva etapa en el mundo del derecho, en virtud de que a partir de entonces lo fundamental lo es la persona humana, a quien debe procurarse su realización plenaria dentro de los cauces de la justicia social.

A partir de 1917, se transforman todas las concepciones clásicas que influían a las instituciones jurídicas y surge el calificativo de "social", con un profundo contenido humano. Gierke fué uno de los primeros autores reales de poder, constituidos por la clase trabajadora, que exigía unas germánicas. En Weimar, sus teorizantes y fundamentalmente Radbruch nos hablan de un nuevo derecho, de un derecho determinado por principios de justicia social en el que se busca asegurar una existencia digna a todos los hombres. En la Constitución de Weimar se vota el abstencionismo del Estado. En esta forma, en el artículo 151 se indica que "la vida económica debe organizarse conforme a los principios de justicia social"; se postula igualmente un derecho del trabajo, no sólo con espíritu proteccionista, sino como un orden fundamentalmente social en función de un nuevo concepto de empresa. En el artículo 165 de la mencionada Constitución, encontramos el nuevo concepto de empresa social. Efectivamente, la disposición mencionada establece: "Los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa".



Esa nueva tendencia, que no se puede explicar ni por el derecho público, ni por el derecho privado, constituye el derecho social que se forma de la penetración del derecho económico y del derecho del trabajo. "El derecho económico partió del Estado y significa su intervención en el proceso de la producción, pero contempla este proceso desde el punto de vista del empresario, a fin de impartirle la debida protección; el derecho obrero, por el contrario, parte de la clase trabajadora y se impone al Estado como una medida de protección del débil frente al poderoso" (1). Es decir, el derecho económico se integra por el conjunto de reglas que regulan la intervención del Estado en la vida económica; pero si esta intervención constituye la proyección "del derecho público en el derecho privado, también ha ocurrido lo contrario, la economía invade la vida política, creando, al lado del derecho económico, un derecho obrero" (2). Surge así, el derecho del trabajo no sólo en plan proteccionista, sino como integrante de un derecho del porvenir, como lo llama Mario de la Cueva, que hará factible un nuevo orden fundado en principios de justicia social, bien común y seguridad jurídica.

III.—No obstante que en la Constitución de Weimar encontramos una empresa social, demócrata y no autárquica, las empresas actuales siguen siendo institutos que representan la unidad del capitalismo y en la que este factor, es el punto determinante de toda la actuación de la empresa; afortunadamente las empresas se transforman hacia la nueva idea de empresas sociales, con bases democráticas y funciones sociales y esto es factible por la asunción de nuevos conceptos sobre la democracia, el derecho de propiedad y la seguridad social.

Efectivamente, se observa que en las empresas no sólo existe el capital, pues éste necesita contar con el trabajo en la producción; se admite que las empresas no tienen como único substrato el derecho del capital a la propiedad; se va superando la idea de que empresa equivale a ser propietario de los bienes de producción, de que empresa equivale a ser dueño. En esta forma, partiendo de la idea de que la empresa tiene como fin la producción y de que ella no sólo se logra por el capital, en las nuevas ideas de la empresa social, debe admitirse frente al derecho del capital, la existencia del derecho de propiedad de los trabajadores; en consecuencia, en la empresa deben agruparse y coordinarse el factor material (capital) y el factor humano (trabajador).

---

(1) De la Cueva Mario. Ob. cit. Tomo I. p. 223.

(2) De la Cueva Mario. Ob. cit. Tomo I. p. 223.

Georges Ripert, nos habla del derecho de propiedad sobre el empleo, frente al derecho de propiedad del capital. Entre nosotros las últimas reformas a la Constitución perfeccionando la institución de la reinstalación obligatoria, sin que con ella se constituya un derecho de propiedad del empleo, a virtud de que el concepto de tal derecho real no es compatible con el de empleo, en realidad, significa la regulación de un derecho que se integra por una serie de prerrogativas que permiten concurrir en igualdad de circunstancias al trabajador frente al capital. En efecto, el empleo da derecho al sustento, a la antigüedad, al escalafón y todos esos derechos pueden aunarse democráticamente hacia la integración trascendente de la nueva idea de empresa social.

Dentro de los cauces de la idea de empresa social, se postula colateralmente un nuevo concepto de riesgo. En la empresa autárquica el riesgo lo soportaba íntegramente el empresario capitalista; en el derecho social el concepto de riesgo se extiende y se proyecta como una necesidad general que existe en todas las actividades. Esta nueva idea de riesgos no es lisamente una serie de garantías para aminorar el dolor consecuente a los infortunios del trabajo. Se proyecta hacia la previsión general de los riesgos, en tal forma que la rescisión de contratos individuales y el desempleo previstos en un sistema de seguro integral, en que se comprenda incluso el seguro de paro forzoso, serán una carga de trascendencia colectiva y los riesgos ya no serán soportados únicamente por los empresarios individualmente considerados, sino por toda la colectividad.

IV.—Conforme a las nuevas ideas de una empresa social, en la que es necesaria la combinación del esfuerzo de los trabajadores con el capital, sobre bases democráticas, se han previsto diversas formas de integración del trabajo en la empresa, que van desde los delegados de personal, hasta los Consejos de Trabajo Estatales, pasando por los comités de Empresa y fomentándose su desarrollo por la iniciativa de los propios trabajadores o por el apoyo del Estado y el ordenamiento Jurídico.

Los antecedentes de estas formas de integración del trabajo en la empresa, son de fecha reciente.

A.—En Francia se recuerda cómo un industrial católico, León Harmel, hacia fines del siglo pasado, ideó la creación de un órgano permanente de colaboración de sus trabajadores con la Empresa, pretendía con ello que al compenetrarse los trabajadores de los problemas de la Empresa, colaborarían con mayor ahinco en el incremento de la producción.

Con posterioridad, durante la primera guerra mundial, el Estado Francés con el fin de evitar el sabotaje y las huelgas en detrimento de la producción nacional, fomenta la creación decidida de órganos de colaboración obrero-patronales, los que cobran un auge extraordinario. En 1916 se crean los delegados de personal, cuyas finalidades consisten en afrontar los problemas individuales que surgían en las relaciones obrero patronales, tratando de solucionarlos y así mismo, transmitir a los trabajadores las dificultades que a diario surgían en el desarrollo de la producción, buscando soluciones dentro de un espíritu de colaboración del personal con la Empresa, pero, supervisados por el Ministerio de Guerra Francés. Al terminar la guerra, la colaboración de los trabajadores y empresarios era una verdadera costumbre, mas el movimiento sindical, que había sido relegado a segundo plano, protesta y sostiene que los comités de colaboración y los delegados de personal estaban usurpando funciones que no les correspondían y exigen su desaparición, en vista de que los sindicatos son los únicos avocados al conocimiento de los problemas que surgen como consecuencia de la prestación de servicios.

En 1936, en Francia, en los acuerdos Martignon se crean los "delegados obreros", cuyas actividades se deberían prever en los contratos colectivos de trabajo, avocándose principalmente a la regulación de las tarifas de salarios. Estos nuevos delegados, actúan bajo el control de los sindicatos y no serán ya individuos que pretendan coartar las funciones del propio sindicato. Esta institución, adoptada por los acuerdos Martignon, no tuvo mayor repercusión, por cuanto que los delegados podían ser gente extraña al centro de trabajo y procuraron resolver los problemas unilateralmente, esto es, desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores sindicados y en realidad no existió una integración hacia los fines de la Empresa.

Al surgir la segunda conflagración mundial, Francia nuevamente entra en guerra, y de nueva cuenta se crean organismos de colaboración dentro de la Empresa, pero al poco tiempo es ocupada por los alemanes; no obstante ello, en Francia se vivió una economía de guerra subsidiaria de la Alemania nazi y en la carta de trabajo de 1941, se crean los "comités sociales", que son el antecedente inmediato de los comités de empresa. Dichos comités constituyen lo que se da en llamar la familia profesional, reposan sobre los sindicatos y persiguen una efectiva colaboración social y profesional entre la dirección de la Empresa y el personal, interviniendo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

Al concluir la guerra, esos comités perviven, cobrando una importancia inusitada. En los términos de la ordenanza de 1946, se aplican en todo el territorio de Francia, en todo tipo de empresas, procurando que existiesen sobre todo en aquellas en que hubiesen aproximadamente cien trabajadores, integrándose democráticamente mediante designaciones del empresario y del sindicato.

Los comités de empresa al igual que los comités sociales, tienen como fundamental atribución el estudio y discusión de los problemas sociales y profesionales de la empresa, esto es, la discusión de las condiciones de trabajo de los obreros, con el objeto de establecer las medidas apropiadas hacia una mejor producción, incluyéndose la resolución de los problemas de los obreros y sus familias fuera de la Empresa. Además, los comités de empresa, por lo que se refiere a atribuciones de tipo económico, se encuentran prácticamente excluidos de ellas, aunque tienen una pequeña intervención en el aspecto técnico que se limita a presentar sugerencias sobre la forma en que sería más conveniente el desarrollo del trabajo en la empresa. Naturalmente que esas sugerencias quedan en poder del empresario, aceptarlas o no. El comité de empresa se reúne periódicamente, discute los problemas sociales y de empresa que se presentan, dicta resoluciones que el empresario debe ejecutar y sugiere a éste algunas medidas técnicas; el empresario también regularmente debe informar únicamente de la aplicación de las resoluciones, puesto que por lo que se refiere a las sugerencias técnicas puede o no acatarlas. Para el caso de que el empresario se niegue a ejecutar las resoluciones, el comité de empresa puede dar aviso al ministerio del trabajo, quien obligará al empresario a ejecutar el acuerdo.

B.—Sin duda alguna, Alemania ha sido el país donde mayor desarrollo han tenido los comités de empresa. A diferencia de Francia en donde los comités son resultado de intentos individuales patrocinados por empresarios, que después han trascendido a la legislación, en Alemania siempre se ha pensado en ellos como una institución general.

En la industria minera, en 1905 se establecen por primera ocasión comités obreros encargados de inspeccionar las minas, de cuidar del desarrollo de la prestación de servicios y de participar en establecimiento de reglas de previsión social.

La primera noticia indubitable y precisa de los comités de empresa, en Alemania, la encontramos en el texto de la Constitución de Weimar de 1919, en cuyo artículo 165 se establece: "... Los obreros y empleados estarán representados en los consejos de empresa, en los que se for-

men en las regiones económicas y en los Consejos de Trabajo del Estado, para la defensa de sus derechos económicos y sociales''.

Por ley de 1920, adicionada en 1922, se reglamentan los consejos de empresa y se otorga a los trabajadores hasta dos puestos de administración en las empresas propiedad de sociedades mercantiles; se considera a dichos comités como órganos auxiliares de los sindicatos; el objeto de ellos consistía en asegurar la protección de los intereses de los trabajadores y empleados en relación con los patrones, dándoles la asistencia necesaria para la explotación de las empresas industriales. Participan no sólo en la fiscalización de las empresas, sino también en la gestión de ellas; no participaban en la administración pública (3).

La anterior reglamentación se pierde con el advenimiento del nazismo. Sin embargo, a partir de 1946 se imponen los comités de empresa en forma general. Conforme a la ley expedida en ese año, dichos comités tienen, entre otras funciones, las de negociar con el empresario los contratos colectivos y reglamentos interiores, hacer proposiciones sobre métodos de trabajo y organización, examinar reclamaciones y participar en las obras sociales.

En 1949 se promulgó una nueva ley en que se eludió el tratamiento de los comités de empresa, dejándose éstos a la libre iniciativa de los particulares. Sin embargo, como muestra indudable de los resultados efectivos de tales comités, hubo una gran agitación y en 1951 se emite una ley sobre la coparticipación de los trabajadores en los directorios y en los organismos ejecutivos de las explotaciones mineras y en las industrias del hierro y del acero; esto es, los consejos de empresa se establecen en las industrias básicas.

En el año de 1952 se promulgó una nueva ley, en donde se establecen los consejos de empresa, mas el sistema de colaboración del personal, conforme a esta nueva ley, si se quiere no tiene la impetuosidad tajante de Weimar, pero, sus resultados han sido suficientemente convincentes. La ley de 1952 es amplísima, se aplica en la industria y en la agricultura, excluyéndose sólo las empresas que ocupen menos de cinco trabajadores. Los consejos colaboran dentro del marco de los convenios colectivos con las asociaciones profesionales.

En Alemania el éxito de los consejos de empresa ha culminado con una ley expedida en 1955, en la que se estableció la representación de todos los trabajadores en los diversos ramos de la administración pública,

---

(3) Cfr. Alvarez del Castillo E.—Segundo Curso de Derecho del Trabajo.

desarrollándose una colaboración amplia y una gestión conjunta digna de admirarse, porque ha de ser definitiva en las cuestiones sociales.

C.—En Italia, nos dice Santoro-Passarelli, (4) ha surgido la idea de una cooperación orgánica entre los factores de la producción, y el Estado no se ha mantenido al margen de ese convencimiento y ha fomentado esa cooperación orgánica, en instituciones gradualmente más extensas, más estables y por tanto, más idóneas pues, a través de la disciplina económica y de la vida social será factible la realización del bien común.

En la Constitución Italiana, siguiendo esa nueva orientación de la vida económica y social, se busca una parcial aplicación del espíritu colaboracionista en la institución del Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo, que se integra de expertos y representantes de las categorías productivas, en la medida que sea su importancia numérica y cualitativa. Los representantes de la categoría son designados por las asociaciones sindicales y en su ausencia por el Consejo de Ministros. El Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo es un órgano auxiliar del Estado con funciones consultivas y de iniciativa legislativa en materia económica y social.

En la Constitución Italiana de 1947, se consagra como un derecho de los trabajadores, la colaboración de los mismos en la gestión de la empresa. Estos consejos son órganos mixtos compuestos de representantes del empresario y de los trabajadores; son auxiliares de la dirección de la empresa. Sus atribuciones son consultivas y deliberativas, y su fundamental finalidad es la elevación de nivel de producción de la empresa.

En la misma Italia, existen también "comisiones internas", formadas exclusivamente por representantes de los trabajadores; sus atribuciones son la tutela del trabajo en la empresa. Santoro-Passarelli (5) indica que, a través de recientes contratos colectivos, las comisiones internas han ido obteniendo gradualmente la representación de los intereses colectivos de la comunidad de trabajo en el interior de la empresa; en esta forma, las atribuciones de la comisión interna no sólo se limitan a controlar el ejercicio del poder organizativo y directivo de la empresa en las relaciones de trabajo, sino que además, tiene funciones deliberativas en el aspecto social de la empresa y funciones de iniciativa consultiva en la gestión

---

(4) Santoro Passarelli Francesco.—Nozioni di Diritto del Lavoro. Nápoles, Italia, 1959, p. 29.

(5) Santoro Passarelli Francesco. Ob. cit. p. 31.

técnica. Estas comisiones de ninguna manera participan en la gestión económica de la empresa.

Las comisiones internas y los consejos de gestión se constituyen en empresas con más de cuarenta trabajadores; la elección de los integrantes de las mismas es proporcional a las varias categorías profesionales y a las varias corrientes.

Santoro-Passarelli (6) indica que la tendencia de la comisión interna a consolidar la efectiva representación de los intereses colectivos deberá, según algunos, entenderse en función de que esa comisión es el órgano funcionalmente más apto y en consecuencia, debe tener como atribución la formación del contrato colectivo, que se llamará "contrato colectivo de empresa". El mismo autor señala que algunos opinan sobre la necesidad de que las comisiones internas tengan un ordenamiento democrático que regule la disciplina de la misma comisión, independiente de los sindicatos; el ordenamiento disciplinario de la comisión interna, en esta forma, tendería a permitir gradualmente la actuación de la comisión y de los trabajadores en la gestión económica de la empresa.

V.—Esta breve panorámica del enfoque que en algunos países se le ha dado a la tendencia de integrar a los trabajadores en la administración de las empresas, presenta aspectos positivos y negativos.

Guillermo Cabanellas en su obra "Derecho Sindical y Corporativo" indica, que está demostrado el fracaso de esa tendencia, porque en Francia los comités de empresa se han convertido en instrumentos políticos, han obstaculizado la producción y los trabajadores han perdido toda fe en ellos. En contraste con esta respetable opinión, hemos observado el éxito de los consejos de empresa en Alemania y hemos visto cómo en la ocasión en que se pretendió que los mismos se estructuraran a iniciativa de los particulares, se dió pábulo a una tremenda agitación hacia el año de 1949.

En Italia, el ilustre maestro Francesco Santoro-Passarelli (7) indica que existe un obstáculo fundamental para la consolidación de las comisiones internas y estriba en la vasta competencia que se les pretende dar, sobre todo en la formación del contrato colectivo del establecimiento; en efecto, esa facultad representa un serio peligro para la concepción monopolística de la representación de los trabajadores que constituye una de las finalidades del sindicato. En contraste, la acción de las comisio-

(6) Loc. cit.

(7) Santoro Passarelli Francesco. Ob. cit. p. 32.

nes internas, estructurando contratos colectivos, puede resultar menos eficaz que la de los sindicatos, por la influencia permanente de la empresa sobre los integrantes del comité. Finalmente el maestro italiano observa, que a la tendencia colaboracionista de los trabajadores en la gestión económica de la empresa, se opone la sospecha de que la misma, de instrumento de progreso y de efectiva igualdad, pueda convertirse en instrumento de superchería y conquista de sectores privilegiados de trabajadores.

En general, se suele opinar que la participación de los trabajadores en la administración de la empresa, choca con el concepto clásico de propiedad; tiende hacia la colectivización y el comunismo; es un instrumento perfecto para la lucha de clases; si con ella se pretende que coexistan dos poderes en la empresa, se fomenta la anarquía; los trabajadores no tienen capacidad para administrar y lo que se creará será una nueva burocracia. Lo anterior es falso: en efecto, el concepto clásico de propiedad es anacrónico; no se persigue un intervencionismo colectivista, sino la colaboración del trabajo y el capital en la producción; es inexacto que se fomente la anarquía. Antes, por el contrario, con la coadministración se persiguen mejores sistemas y técnicas de producción. Además, los trabajadores se encuentran preparados y su experiencia es notoria e indiscutible.

La participación de los trabajadores en la administración de la empresa presenta indiscutibles ventajas. En efecto, permite la transformación de la organización patriarcal de las empresas hacia nuevas empresas con funciones sociales y estructuración democrática; a través de ella se reduce la ancestral fricción de trabajo y capital; se fomenta la producción, aprovechando la indudable experiencia y conocimiento de los trabajadores; se elevan los niveles de vida de los trabajadores y se consigue la paz social.

Los comités de empresa, los consejos de empresa, los consejos de gestión o los comités internos son institutos que presentan un doble significado: en un sentido social directo significan la superación del viejo contraste trabajador-patrón; equivale al nacimiento de una nueva idea de empresa, en la que democráticamente participen en su administración trabajo y capital, con el objeto de mejorar la producción, superar los niveles de vida de los trabajadores y sus familiares, todo ello dentro de criterios de justicia social y bien común. La co-gestión tiene un segundo significado, de tipo económico. A través de él se quiere tener un organismo que constantemente esté avocado al conocimiento de los problemas



económicos de los trabajadores y de la empresa, que orienten y proporcionen opiniones sobre dichos problemas y sugieran posibles soluciones de los mismos a la propia empresa.

En nuestro medio la colaboración obrero-patronal se ha pretendido localizar, incipientemente, en los delegados sindicales de empresa, los que de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo, tienen por función afrontar los problemas individuales que surgen en las relaciones obrero-patronales, aunque las soluciones son unilaterales y siempre desde el punto de vista del trabajador sindicalizado.

En la mayor parte de los contratos colectivos que se celebran en México, en el elemento obligatorio de los mismos se prevén la constitución y funcionamiento de comisiones de vigilancia y de diversos órganos paritarios, integrados por igual número de trabajadores y patrones y en muchos casos con representación de la autoridad estatal; el funcionamiento de dichas comisiones y organismos paritarios se ha estructurado a través de reglamentos amplísimos y el éxito de su desenvolvimiento constituye un síntoma de los deseos de colaboración de la clase obrera.

Al lado de las mencionadas comisiones, en nuestro medio también contemplamos, durante las revisiones de los contratos colectivos, el funcionamiento de comisiones de revisión integradas por trabajadores y representantes de los empresarios que deliberan ampliamente, ante las autoridades del trabajo, sobre las diversas cuestiones que surgen en el desarrollo de los servicios; en esas ocasiones palpablemente se ha observado la responsabilidad con que se afrontan todo tipo de problemas, la preocupación de los trabajadores por un constante incremento de la producción que redundará en su beneficio y en muchas oportunidades se ha contemplado cómo la parte obrera ha presentado sugerencias muy importantes en relación con los aspectos técnicos y económicos de las propias empresas.

Todo lo anterior, la circunstancia del perfeccionamiento de la reinstalación obligatoria, que conforma según hemos dicho, en el empleo un conjunto de derechos del trabajador que le permiten concurrir en un plano de igualdad frente al derecho de propiedad del capital, y la forma democrática como se regula la constitución y funcionamiento de diversos órganos paritarios, inducen a pensar que en nuestro medio no está lejano el momento en que se integrarán los trabajadores a la administración de las empresas. Sobre el particular la Constitución en el artículo 123, párrafo A, Fracción IX, inciso f, así como el artículo 100-II de la Ley Federal del Trabajo, han establecido que "el derecho de los traba-

jadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas"; con ello, de primera impresión, nuestra afirmación devendría irrealizable. Sin embargo, la prohibición comentada se refiere únicamente a la situación en que se encuentran los trabajadores frente al reparto de utilidades y ella no significa que se encuentren impedidos para que a través de los contratos colectivos regulen el establecimiento de comités en los que participen en la administración de las empresas.

Ahora bien, se considera que la creación de órganos de colaboración obrero-patronales, en la administración de la empresa, dentro de la necesaria actuación de los sindicatos no es contradictoria, ni significa en ninguna forma que con ellos se pretenda subrogar las finalidades de los sindicatos.

A pesar de que las características de los nuevos sistemas de trabajo en las fábricas modernas, se pueden prever por los sindicatos y los trabajadores al estructurar las condiciones generales de servicio en los contratos colectivos, es indudable que el desarrollo tecnológico requiere de una nueva interpretación del término "dirección". En efecto, las grandes cintas automáticas, los enormes departamentos, la complejidad en el manejo de poderosas máquinas, día a día demuestran que el dualismo patrón-trabajador, esto es, personas que constantemente dan órdenes y personas que se limitan a acatarlas, es definitivamente anacrónico. La modernización exige que en el manejo de la maquinaria, cada día más compleja, el trabajador actúe constantemente con una mejor disposición, desarrollando toda su iniciativa y solucionando renovadamente los problemas que vaya suscitando el trabajo; por tal virtud, habrá necesidad de que los sindicatos, cuya finalidad determinante lo es el trabajador, tomando en consideración la proyección social del mismo, regulen en el contrato colectivo de trabajo la estructuración y funcionamiento de organismos a través de los cuales se integre el trabajador a la administración conjunta de la empresa.

## CONCLUSIONES

Del análisis de las principales teorías elaboradas para explicar la naturaleza de la persona jurídica, consideramos que la tesis dogmática postulada por Francisco Ferrara es la que permite la mejor explicación de las asociaciones profesionales, prescindiéndose del aspecto formalista de la misma. Por tal virtud, consideramos que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones que constituyen una unidad real de acción, con poder público autónomo y cuyas finalidades son el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Los sindicatos surgen como personas jurídicas con capacidad para realizar sus propias finalidades, como resultado de un proceso dinámico y complejo que se integra por la inseparable relación que existe en una agrupación de trabajadores o patrones que con una finalidad común constituyen una unidad real de acción con poder público autónomo. Ahora bien, cuando el sindicato ha satisfecho esos requisitos, su registro debe ineludiblemente realizarse por el Estado y sirve para autenticar su existencia legal.

Los sindicatos cuya existencia como personas jurídicas surge desde el momento de su constitución, disfrutan del atributo esencial de toda persona, esto es, poseen capacidad para realizar todas las conductas inherentes a sus finalidades, estando facultados para actuar por conducto de sus órganos específicos en todas las ramas del derecho. Ahora bien, en su immanente finalidad de procurar el mejoramiento integral de la persona trabajador, los sindicatos fundamentalmente participan en la estructuración de contratos colectivos de trabajo, dentro de los límites que por materia y territorio determinan sus propias finalidades.

En la permanente y renovada actuación que los sindicatos deben realizar en el logro de sus finalidades, confrontan conflictos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, encontrándose facultados para intervenir en ellos, en defensa de los intereses colectivos que representan, así como de los intereses individuales de sus agremiados.

Los sindicatos confrontando la experiencia derivada de los múltiples órganos paritarios de colaboración obrero-patronal y tomando en consideración la proyección social del hombre-trabajador, en ejercicio del poder público autónomo que se proyecta en la estructuración de contratos colectivos de trabajo, pueden insertar en el elemento normativo de dichos contratos el establecimiento de órganos de colaboración que democráticamente permitan la participación de los trabajadores en la administración de las empresas.

## BIBLIOGRAFIA :

- Alvarez del Castillo, Enrique.—Segundo Curso del Derecho del Trabajo. México. U.N.A.M. 1964.
- Alvarez Del Castillo, Enrique.—Democracia y Huelga. México. Librería Manuel Porrúa, S. A. 1964.
- Becerra Bautista, José.—El Proceso Civil en México. México. Editorial Jus, S. A. 1962.
- Burgoa, Ignacio.—El Juicio de Amparo. México. Editorial Porrúa, S. A. 1962.
- Cabanellas, Guillermo.—Derecho Sindical y Corporativo. B. Aires, Argentina. E. Bibliografía Argentina. 1959.
- Castorena J., Jesús.—Tratado de Derecho Obrero. México. E. Juris. Méx.
- Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael.—Derecho Procesal Civil. México. E. Porrúa, S. A. 1954.
- Cepeda Villareal, Rodolfo.—Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Primera Parte. Sindicatos. México. 1960.
- Cepeda Villareal, Rodolfo.—Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Parte. Contrato Colectivo de Trabajo. México. 1960.
- Cervantes, Manuel.—Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica. México. Editorial Cultura. 1952.
- Chiarelli, Giuseppe.—La Personalita Giuridica delle Associazioni Professionali, Italia. CEDAM. 1931.
- De la Cueva, Mario.—Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. México. Editorial Porrúa, S. A. 1954.
- De Pina, Rafael.—Elementos de Derecho Civil Mexicano. Tomo I. México. Editorial Porrúa, S. A. 1962.
- Duguit, León.—Las Transformaciones del Derecho Público. Trad. Adolfo Posada y Ramón Jaén. Madrid. E. Librería Española y Extranjera de Francisco Beltrán.
- Duguit, León.—Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón. Trad. Adolfo Posada y Ramón Jaén. Madrid. E. Librería Española y Extranjera de Francisco Beltrán.
- Fraga, Gabino.—Derecho Administrativo. México. E. Porrúa, S. A. 1954.
- Ferrara, Francisco.—Teoría de las Personas Jurídicas. Madrid. Editorial Reus. S. A. 1929.
- García Maynez, Eduardo.—Introducción al Estudio del Derecho. México. Editorial Porrúa, S. A. 1953.
- Gutiérrez y González, Ernesto.—Derecho de las Obligaciones. Puebla. México. Editorial Cajica. 1961.

- Heller, Hermann.—Teoría del Estado. Trad. Luis Tobío. México. Fondo de Cultura Económica. 1963.
- Kelsen, Hans.—El Contrato y el Tratado. Trad. Eduardo García Maynez. México. Imprenta Universitaria. 1943.
- Kelsen, Hans.—Teoría General del Derecho y del Estado. Trad. Eduardo García Maynez. México. Imprenta Universitaria. 1949.
- Kelsen, Hans.—Teoría Pura del Derecho. Trad. Moisés Nilve. Argentina. EUDEBA. 1963.
- Recasens Siches, Luis.—Vida Humana, Sociedad y Derecho. México. Editorial Porrúa, S. A. 1952.
- Recasens Siches, Luis.—Nueva Filosofía de la Interpretación del Derecho. México. Fondo de Cultura Económica. 1956.
- Rocco, Ugo.—Derecho Procesal Civil. Trad. Felipe De J. Tena. México. Porrúa Hnos. y Cia. 1939.
- Rojina Villegas, Rafael.—Derecho Civil Mexicano. Tomos I y III. México. E. Antigua Librería Robredo. 1954.
- Santoro-Passarelli, Francesco.—Nozioni di Diritto del Lavoro. Italia. Casa Editrice Jovene. 1959.
- Spinetti G. e S.—Diritto al Lavoro e Crisi del Diritto. Italia. CEDAM. 1959.
- Vasconcelos Aquilar, Mario.—El Fin Específico del Derecho. Tesis. México. 1959.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios.
- Código Penal para el Distrito y Territorios Federales.