



La Asociación Profesional Mexicana
en su Aspecto Internacional

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FRANCISCO ABELARDO ORTEGA VAZQUEZ

México, D. F., 1969



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 mis padres:

Sr. Abelardo Ortega Rodríguez
Sra. Ramona Vázquez de Ortega.

A quienes debo todo lo que soy, ya que con su
cariño y estímulo constante, pudieron conducirme
hasta el final de mi ambicionada meta.

A mi abuelita :

Sra. Ramona Urías Vda. de Vázquez

Amarosamente.

A mis hermanos :

Emilia Antonieta y José Gilberto

Por su constante estímulo y sincero cariño.

A mis queridos sobrinitos:

José Gilberto, Emilia Antonieta,
Laura Alicia y Luis Servando.

Con respeto y sincero reconocimiento, a mi querido
Maestro:

Sr. Dr. F. Jorge Gaxiola Ramos,

Cuya bonhomía, generosa amistad, sabios consejos
y dirección fueron factor determinante en la elaboración
de esta tesis.

A la Facultad de Derecho.

A mi Inolvidable Universidad.

A todos mis Maestros

Con respeto y agradecimiento por
sus enseñanzas.

A mis amigos y compañeros.

AL H. JURADO.

A GRACIELA,

Por el amor que nos une.

A mi invariable amigo y compañero

Sr. Lic. Francisco Campos Salgado

Por sus desinteresados consejos.

A la Sra. María López de León

A sus hijos:

Sr. Lorenzo León López y

Sr. Lic. Ernesto León López

Como testimonio de mi reconocimiento, cariño y gratitud.

A la Sra. Nela S. Vda. de Ruiz

A sus hijos

Mario y Bertha

Por su fe y confianza.

A mis queridas Maestras, mentoras
de mi niñez:

Sra. Profa. Arnelia V. de Araiza.
Sra. Profa. Aurora H. Vda. de Taboada.

Con imperecedero cariño.

In memoriam

A mi Maestro Sr. Prof. Dn. Manuel Marín Capaceta.
Sr. Francisco Cota.

A los Señores:

Lic. Francisco Valencia Rangel,
Prof. Coronel Michel N. D'Asseo,
Coronel de Infantería Tomás Beamonte Aduna,
Capitán II de inf. Pánfilo Ortiz Blanco,

Respetuosamente.

A mis maestros, compañeros y amigos de la
Universidad Militar Latino Americana.

A mis tíos Sr. Aurelio Vázquez Urfas y Sra. Esperanza Zorrilla de Vázquez,
Con especial afecto.

A mi querido tío Sr. Alfonso Ortega, y Familia.
Por sus consejos y confianza.

A mis tíos y primos.

A Baja California, mi estado natal.

A todos los trabajadores y amigos del esforzado
y Revolucionario "Sindicato Alba Roja" de Tijuana.

Con sincera estimación a:

Sr. Dn. José E. Peraza y Familia,
Sr. Arnulfo Moreno Quihuis y Familia,
Sr. Raymundo Peraza Aragón y Familia,
Sr. Lic. José María Gutiérrez Padilla y Familia,
Sr. Adrián Félix y Familia,
Sr. Dip. Guillermo Castellanos Gomez.

Con respeto a:

Sr. Lic. Francisco H. Ruiz, Jr.
Sr. John S. Alessio y Familia.

A mis amigos:

Sr. Carlos Navarro Vigil y Familia.
Sr. Prof. Manuel Méndez.
Sr. Lic. Joaquín Ortega Arenas.
Sr. Lic. Juan Gabino Durán.
Sr. Lic. Víctor Castro.
Sr. Lic. Roberto Gallegos.
Sr. Lic. Ricardo Bonilla,
Sr. Lic. Fernando Arízaga.
Sr. Lic. Víctor García,
Sr. Heriberto Arce,
Sr. Jorge Verdugo,
Sr. Alberto Arce Jr.
Sr. Jorge Ruiz.
Sr. Jorge Martínez y Familia.

INDICE

	Pág.
CAPITULO PRIMERO	
<u>DERECHO DEL TRABAJO</u>	1
I.- Generalidades	5
II.- Sujetos del Derecho del Trabajo	19
III.- Evolución de la Relación de Trabajo en México	20
Diferencia entre relación y contrato de trabajo	
IV.- Sujetos Individuales y Sujetos Colectivos del Derecho del Trabajo.	36
CAPITULO SEGUNDO	
<u>ORIGENES Y EVOLUCION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL</u>	63
I.- Epoca Antigua	67
II.- Edad Media	76
III.- Epoca Moderna	81
Inglaterra, Francia, Estados Unidos, Rusia, América Latina: Argentina, Chile, Brasil	
IV.- Evolución Histórica en México	124
México Precortesiano, México Colonial, México - Independiente	
CAPITULO TERCERO	
<u>EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL</u>	149
I.- Naturaleza y Fundamento Jurídico	153
II.- Relaciones entre el Derecho General de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional	165
III.- Los fines inmediato y mediato de la Asociación Profesional	176



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.

	Pág.
IV.- Garantías de ejercicio de la Asociación Profesional.	186
V.- Intervención del Estado (en relación con las garantías sociales)	187
VI.- Breves Ideas sobre el Derecho Colectivo del Trabajo	189

CAPITULO CUARTO

<u>EL SINDICATO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO -- MEXICANO</u>	201
I.- Definición	205
II.- Análisis de la Definición de la Ley Federal del Trabajo	208
III.- Antecedentes Legislativos del Sindicato	217
IV.- Ley Federal del Trabajo	226
Libertad de Sindicación	
Clasificación de los Sindicatos	
La formación de los Sindicatos	
A) <u>Requisitos de Fondo</u>	256
1.- Requisitos en cuanto a las personas	
2.- Requisitos en cuanto al objeto	
3.- Requisitos en cuanto a la organización -- del sindicato	
Derechos de los obreros frente al Sindicato	
Obligaciones de los obreros frente al Sindicato	
B) <u>Requisitos de Forma</u>	273
V.- Personalidad Jurídica de los Sindicatos	276
VI.- Los órganos de la Asociación Profesional	279
VII.- Disolución de los Sindicatos	286
Obligaciones de los Sindicatos	

	Pág.
CAPITULO QUINTO	
<u>EL ASPECTO INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL</u>	291
I.- Generalidades	293
II.- Evolución de la regulación internacional en materia laboral	300
III.- La Organización Internacional del Trabajo	319
IV.- Convenios en materia de libertad sindical dentro de la O.I.T.	363
V.- Tratados y Convenios celebrados por México sobre la libertad sindical.	390
CONCLUSIONES	407
BIBLIOGRAFIA	417

DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO I



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I.- GENERALIDADES.

II.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

III.- EVOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO EN MEXICO.

Diferencia entre Relación y Contrato de Trabajo.

**IV.- SUJETOS INDIVIDUALES Y SUJETOS COLECTIVOS DEL DE--
RECHO DE TRABAJO.**

GENERALIDADES.

Antes de entrar de lleno en el estudio de este tema, es indispensable dar, aunque sea de una manera somera, algunos conceptos generales que juzgamos importantes para mejor comprender lo que intentamos llegar a demostrar. En tal virtud, intentaré señalar en primer lugar el concepto: "Derecho del Trabajo".

Los diversos autores que se ocupan del tema no han llegado a ponerse de acuerdo en la denominación que se debe dar a la disciplina jurídica; y así han dicho que si la denominación ha de ser aproximada a los caracteres de la rama jurídica, se le puede llamar Derecho Obrero por satisfacer mejor esta exigencia, pues se logrará mejor y más exacta una visión de la rama jurídica de que nos ocupamos si se refiere al sujeto y no a su actividad; es decir, la persona que trabaja en forma subordinada, y quién trabaja en esta forma es el obrero. (1)

En los años posteriores a la primera Guerra Mundial los tratadistas franceses la llamaron Legislación Industrial (Legislation Industrielle). Después de la promulgación de la Constitución de Weimar y en estos años de la segunda Post-Guerra Mundial los alemanes hablan de Derecho del Trabajo. El término Derecho Social se usaba en España con preferencia a los demás. La Doctrina Sudamericana continua dividida, pero se están generalizando las fórmu

(1) Castorena J. de Jesús. o.p. cit. p. 4. 1959.

las Derecho del Trabajo y Derecho Laboral. El Profesor español Eugenio Pérez Botija que recomienda el posible uso de la frase Derecho Laboral se inclina -- por ella. (2)

Estamos de acuerdo sin embargo con el maestro De La Cueva que es exclusivamente un problema de terminología sin relevancia jurídica alguna, y nos decidimos por el término Derecho del Trabajo por considerarse que es más-- generalizado y por contar en su favor la tradición y la terminología de la Legis-- lación Mexicana.

Las denominaciones "derecho obrero" y "legislación industrial", - tienen un valor histórico, pero incompatibles con la evolución actual de nues-- tro estatuto jurídico. En el siglo pasado, como veremos más adelante, nació - una legislación protectora del obrero industrial, del hombre que trabaja en la-- fábrica, al lado de las máquinas; y fueron las duras condiciones que impuso la-- industria al hombre lo que originó la protesta de los obreros industriales y que-- entonces se iniciara lo que podemos llamar la lucha por el Derecho del Trabajo. Así, los términos "legislación industrial u obrera" y "derecho industrial u obre-- ro" son los que convienen a las primeras leyes del siglo XIX; vgr.: La Ley de-- 21 de junio de 1869, promulgada en Alemania por Bismark, se denominó - - - "Gowebeordnung" (ordenamiento para la industria). Después del siglo XX se-- extienden los beneficios de la legislación a otros grupos de trabajadores, pues--

(2) De la Cueva Mario. op. cit. p. 3. t. I.

no era únicamente el obrero de la industria el que sufría injusticia en sus relaciones con el empresario, sino todos los trabajadores, y se consideró que en todo caso merecían protección todos los hombres.

El Derecho del Trabajo aparece como derecho de excepción; el Derecho Civil aún en materia de relaciones de trabajo, constituía el Derecho Común. "Los años posteriores a la guerra de 1914 invirtieron el problema: El derecho común en materia de relaciones de prestación de servicios es el Derecho del Trabajo y el derecho de excepción es el Derecho Civil". Nos siguiendo el doctor De La Cueva (3) que "antaoño tenía el Derecho Civil la presunción de regir las relaciones jurídicas para la prestación de los servicios, -- pues únicamente se les escapaba el trabajador de la industria; esa presunción-- existe hoy en favor del Derecho del Trabajo y apenas si se substraen a su vigencia y siempre en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de-- servicios profesionales y algunos empleados de las empresas".

En apoyo a este punto de vista, viene el párrafo introductivo de nuestro artículo 123 Constitucional, que no restringe a determinado grupo de trabajadores los beneficios de la legislación; su enumeración: obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, teniendo en cuenta el párrafo inicial, no es limitativa, sino enunciativa y ha permitido a nuestro derecho su extensión a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo; nuestros legisla

(3) Ibidem p. 4.

dores y Tribunales del Trabajo han extendido este espíritu del precepto y han hecho de nuestra legislación una de las más liberales y extensas de todo el mundo.

Resulta indebido en consecuencia, continuar hablando de "derecho obrero" o de "legislación industrial", designaciones que como ya dijimos tuvieron su valor histórico, pero que no corresponden a la realidad contemporánea. (4)

Sin embargo y a pesar de estar bien fundamentada la opinión del doctor De la Cueva creemos que en México no puede dudarse de la existencia del Derecho Industrial como grupo de normas resultantes de la clasificación de nuestro Derecho Interno.

Nuestra Constitución en vigor ordena el sistema al que deben someterse las relaciones emanadas del Contrato de Trabajo o sea del que tiene por objeto la prestación del trabajo humano mediante una retribución. Su Ley Orgánica las desarrolla constituyendo el Derecho del Trabajo.

"Este Derecho Industrial o del Trabajo contiene normas de Derecho Público y de Derecho Privado (interno), las relaciones jurídicas que son su objeto, existen no sólo entre las personas privadas, sino en ocasiones entre éstas y el Estado, en particular nuestro Derecho del Trabajo está constituido por una parte de carácter procesal; los derechos materia de él, dan lugar a accio-

(4) Ibidem p. 4.

nes que se ejercitan ante organismos especiales, llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante procedimientos propios". (5) Es decir, dentro del proceso industrial, industria agrícola, industria extractiva, manufacturera o de transformación, de transportes y comercial se da este hecho universal: prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una remuneración, al que de manera general no se discute y es aplicable el Estatuto Legal en materia de trabajo; hecho que también se produce en aquella relación de Estado y servidores, empleados y funcionarios. (6)

El maestro Serra Rojas nos habla de un Derecho Social, que llama también Derecho del Trabajo, Laboral o Industrial y nos dice que es "el que regula las relaciones entre los patronos y los obreros, entre el capital y el trabajo. Sigue diciendo que primeramente se consideró como una rama del Derecho Privado, y que la importancia creciente de las relaciones obrero-patronales, se ligan a luchas de carácter social; la incorporación de su reforma a la Constitución y en general al orden jurídico de las normas que rigen esos problemas. El haber declarado el artículo I de la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y los perseverantes trabajos de la Organización Internacional del Trabajo, creando un Derecho Social Internacional, y la constante tutela del Estado en las relaciones laborales, han creado nuevas modalidades a este Derecho Social cuya importancia es manifiesta. (7)

(5) García Trinidad op. cit. pp. 43 y ss.

(6) Castorena J. de Jesús op. cit. p. 14. 1932.

(7) Serra Rojas Andrés op. cit. p. 105.

Comentado por el Profesor De la Cueva; García Oviedo sostiene que nuestro Estatuto históricamente nació para resolver la cuestión social y que por ello consecuentemente debe ser un Derecho Social.

Histórica y racionalmente, este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos, el nacimiento de la gran industria y el proletariado. Semillante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases. Esto es, la lucha social. Social es pues, el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución. (8)

El Derecho Social no se limita únicamente a la relación de trabajo, sino que comprende además la Previsión y la Seguridad Social. El Título Sexto de nuestra Constitución apoya, aparentemente, las ideas del maestro español citado y que tiene por rubro: Del Trabajo y la Previsión Social.

Ahora bien; el Derecho del Trabajo es una rama jurídica especial encuadrada dentro del orden normativo y por lo tanto se ocupa de elementos y fenómenos propios. El Derecho del Trabajo regula la prestación subordinada de servicios personales y las similares que por sus efectos, solo pueden originarse por medio del Contrato de Trabajo.

Derecho del Trabajo es en éstas condiciones, el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que

(8) De la Cueva Mario op. cit. p. 5.

garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan.(9)

Por lo tanto, Derecho del Trabajo es para García Oviedo: el -- conjunto de normas que reglamentan la prestación de un servicio en beneficio-- de otro y su límite temporal de aplicación estaría condicionado por la existen-- cia del servicio.

"El Derecho del Trabajo principia a romper sus moldes y su idea se extiende a quienes no son trabajadores, este concepto del Derecho del Trabajo - protección y satisfacción de las necesidades del hombre que trabaja-- encarnado en la idea de la seguridad social, hace que los beneficios logrados -- por el Derecho del Trabajo en favor de los trabajadores se extiendan a otras -- capas sociales". (10)

"Modernamente se observan interesantes dilataciones del área en-- que se desenvuelve el llamado Derecho Social. La pequeña burguesía, el arte-- sanado, digámoslo así, comienza ya a sentir la acción protectora, si no de to-- das, si al menos de algunas de las instituciones propias de este derecho. Se -- acentúa en el Derecho Social una tendencia favorable a tomar bajo su protec-- ción no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica, sino a-- todos los seres económicamente débiles, e incluso recientemente a todas las -- clases de la Nación". (11)

(9) Castorena J. de Jesús. op. cit. p. 10. 1959.

(10) De La Cueva Mario op. cit. p. 5 y ss.

(11) Ibidem p. 5.

Independientemente de lo anterior, el Derecho del Trabajo no es como en sus orígenes un Derecho Industrial, sino un Derecho de Clase, concepto mucho más amplio que aquél, en virtud de afectar a uno de los sectores sociales: La clase trabajadora más amplia del país, por lo que interesa directamente al Estado, en cuanto que una correcta aplicación de éste, significa la mejora de los niveles de vida de estos sujetos que se traduce en un beneficio al Estado.

No debemos olvidar que la adecuación de la Legislación del Trabajo interviene directamente en los fenómenos de la producción; y que lo anteriormente dicho y esto mismo, ha sido motivo inclusive de banderas políticas y revoluciones en diversos Estados. Todo esto nos viene a demostrar que este Derecho de Clase tan fundamental, interesa principalmente al Estado, que deberá sobreponer el interés nacional al sectorio y más aún, al individual.

Visto el concepto del Derecho del Trabajo en lineamientos generales, en igual forma nos ocuparemos de los caracteres de esta importante rama jurídica.

En pocas palabras, los caracteres de este Derecho son los siguientes:

a).- El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público;— está constituido por normas complejas jurídicas en la organización del Estado.

El maestro Castorena considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho Público, puesto que su aplicación está mandada categórica--

mente por el Estado... todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho Privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro --- ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado... tratándose de particulares, --- las normas que los rigen son de Derecho Público si su aplicación es impuesta --- por el Estado. (12)

Nuestra Suprema Corte de Justicia, adopta la Doctrina de que el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público, afirmándolo así este Alto Tribunal en diversas ejecutorias, al decir que el Derecho del Trabajo está inspi- rado en principios del más alto interés público; y en la ejecutoria del 16 de--- marzo de 1935, Francisco Amezcua dijo:

"El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Uni- dos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo". (13)

b).- Es un derecho dinámico debido a que los sujetos del Dere- cho del Trabajo, varían constantemente sus necesidades motivados por una su- peración en su organización o por los factores económicos; o bien por una ele- vación en su civilización o niveles de vida; así pues, esta disciplina jurídica - destaca como la más dinámica de todas. Y debemos de afirmar al reconocerlo, que su postulado fundamental expresa que el hombre tiene derecho en las rela- ciones con sus semejantes a ser tratado como persona, ya que se rompería la --

(12) Castorena J. de Jesús op. cit. pp. 1 y 12 ed. 1932.

(13) De La Cueva Mario op. cit. p. 214 y ss.

idea de justicia si en la prestación de servicios no se otorgara al trabajador un tratamiento digno; es decir, el trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

c).- El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías para la clase trabajadora; en virtud de que la Ley del Trabajo es una relación de trabajo tipo, de contenido mínimo, formas que se deben de llenar con nuevos contenidos y lograr que crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas, misión que corresponde a las fuentes formales del Derecho Laboral como son: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho; y en especial el Contrato Colectivo de Trabajo, que se encuentra por encima de la Ley, que como hemos visto se limita a consagrar principios y derechos mínimos. (14)

d).- Es un derecho concreto; pues su pretensión es la protección de la persona humana, no postular una igualdad teórica entre los hombres, adoptando así, consecuencia lógica, las medidas adecuadas a las distintas situaciones; es decir, la concreción del Derecho del Trabajo es el resultado de la especialidad de los trabajos y de las distintas condiciones en que se presentan.

e).- Es un derecho necesario e imperativo; o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que ésta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía

(14) Cavazos Flores Baltazar. op. cit. p. 17 Apuntes.

de la voluntad propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. Su naturaleza imperativa se hace sentir en la misión que desempeña el Estatuto Laboral en la vida de los hombres, produciendo efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

f).- Es un derecho que garantiza la libertad; pero consistente és ta libertad en ofrecer sus servicios a un patrono comerciante o industrial, por lo que toca a los trabajadores; y actitud para los patronos de establecer cualquier empresa, comercial o industrial; garantía que se consagra en nuestra Constitución en su artículo cuarto al decir: que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le aco mode, siendo lícito. Dicha garantía, según se aplique a los trabajadores o a los patronos tiene un doble sentido como lo acabamos de apuntar.

Se ha sostenido que el Derecho del Trabajo al imponer requisitos para la legitimidad de las relaciones de trabajo es un límite a la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, porque restringe y limita la libertad de contratación. Tal afirmación sería correcta si entendemos por libertad la que proclama el liberalismo económico de la Revolución Francesa, esto es, meramente formal, pero si consideramos la igualdad y la libertad reales que deben imperar en la vida social, la refutamos como falsa. El liberalismo econó-

mico descansaba en la falsa creencia de que la libertad jurídica coincidía con la libertad económica, y en consecuencia, con la libertad de contratación; pero de las expliaciones históricas se desprende y prueba que la libertad de contratación únicamente puede existir entre hombres igualmente libres; es decir, solamente la igualdad económica conduce a la libertad jurídica.

El profesor y doctor Mario De La Cueva (15) nos dice que: "en--
contra de lo que sostuvo el liberalismo económica la exigencia de las necesida--
des vitales impedirá que se imponga la libertad, máxime cuando la necesidad es
permanente y acompaña al hombre durante toda su vida, pues el trabajador que
ve morir de hambre a su familia aceptará el salario que le ofrezcan".

Nos sigue diciendo el Lic. De la Cueva que el liberalismo eco--
nómico pudo teóricamente y formalmente hablar de libertad; pero que en la rea--
lidad de las relaciones de trabajo no existió; y cuando los principios jurídicos -
no coinciden con la realidad y conducen a un divorcio entre el derecho y la -
vida y, como resultado final, a la injusticia, dejan de ser principios jurídi--
cos convirtiéndose en medios de opresión. El Derecho del Trabajo no es un lí--
mite a la libertad de contratación y debe ser contemplado como un esfuerzo pa--
ra establecer la igualdad económica entre los factores de la producción, capi--
tal y trabajo, y constituye la posibilidad de una auténtica libertad de contrata--
ción; es decir, el Derecho del Trabajo es un límite a la libertad de explotar --

(15) De La Cueva Mario op. cit. p. 255.

el factor trabajo, finalidad que se revela en el derecho colectivo del trabajo, asociación profesional, huelga y contrato colectivo de trabajo, cuyo propósito al procurar la organización de los trabajadores es igualar la fuerza económica de los patronos con la solidaridad y la consecuente unión de los trabajadores.- (16).

g).- Es un derecho realista y objetivo; realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con base en hechos concretos y tangibles y criterio social.

h).- Es un Derecho de Clase porque en virtud del principio civilista de la autonomía de la voluntad, los trabajadores se encontraban siempre en constante desventaja frente al capital y surge entonces como un derecho típicamente protector de los trabajadores. Se ha sostenido en la actualidad que el Derecho del Trabajo surgió como un derecho de lucha que buscaba por todos los medios la estabilidad económica del trabajador y su seguridad en sus empleos.

Coincidimos en principio con tal afirmación ya que el Derecho Laboral nace como un derecho típicamente protector de los trabajadores por la-

(16) Ibidem PP. 225 y ss.

desventaja que frente al capital constantemente se encontraban, como lo afirmamos anteriormente, pero como lo dice el profesor Castorena "El que el Derecho Obrero sea de Clase nada tiene de interesante. Hay muchas ramas del derecho que son de clase..." Más importante es afirmar que la misión que debe cumplir en la actualidad el Derecho del Trabajo es la de armonizar los intereses del Capital y del Trabajo, es decir, debe de ser un derecho coordinador y armonizador de los intereses del Capital y del Trabajo.

El maestro Dr. Baltazar Cavazos Flores (17) nos señala muy acertadamente tres principios que en forma tradicional ha sostenido para que el Derecho Laboral pueda cumplir con su labor de armonizar los intereses del capital y del trabajo:

a).- "Respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; y por el cual encontrarán la garantía jurídica de la paz social en sus empresas;— y en consecuencia mejorarán sus relaciones de trabajo y podrán convivir en armonía, porque de esta manera disminuirán los conflictos en beneficio de la productividad.

b).- La comprensión recíproca de necesidades y

c).- La coordinación técnica de esfuerzos, porque sin esta o sin la organización y administración científica del trabajo, el respeto de derechos y la comprensión de necesidades quedarían como ideas teóricas carentes de contenido y positividad; por ello, nos sigue diciendo, se hace indispensable que —

(17) Cavazos Flores Baltazar p.p. 59 y s.s. 1964.

patrones y trabajadores apliquen prácticamente las nuevas ideas del Derecho Laboral en provecho no sólo de sus propios intereses sino de una productividad -- que en ésta forma tendrá que ser más diversificada, más abundante y de mejor calidad. Termina explicándonos: "sólo bajo estos supuestos podemos explicar y entender a nuestro Derecho Laboral, al que consideramos como una disciplina -- que, nacida como protectora de la clase trabajadora, con el tiempo se ha convertido en coordinadora de los factores de la producción. Su proyección para el futuro deberá hacerse bajo los nuevos auspicios de teoría de la colaboración -- que, a nuestro juicio, es la única que puede garantizar, en beneficio de la -- sociedad, un progreso general que tenga por base la justicia y la libertad".

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Según sea la naturaleza de la relación en que intervienen o del interés que representan, la mayor parte de los tratadistas de Derecho Laboral -- coinciden en que los sujetos del Derecho del Trabajo pueden ser contemplados -- desde dos puntos de vista:

- a).- Desde un punto de vista individual, y
- b).- Desde un punto de vista colectivo.

Cepeda Villarreal según el maestro Cavazos Flores, (18) estima que -- lo que distingue a los sujetos del Derecho del Trabajo no es precisamente la -- naturaleza de la relación en que intervienen sino la clase de interés por el -- cual actúan.

(18) Cavazos Flores Baltazar. op. cit. p. 62.

Las relaciones individuales son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios; y las relaciones colectivas serán las que reglamenten las condiciones de prestación de los servicios.

Ahora bien, esta clasificación de las relaciones de trabajo produce a su vez una clasificación en los sujetos del Derecho del Trabajo: los sujetos individuales y los sujetos colectivos. Los sujetos individuales del Derecho del Trabajo son pues, todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; y los sujetos colectivos serán, los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo. (19)

Antes de enumerar cuales son los sujetos del Derecho Laboral, pasaremos primeramente a analizar la evolución de la relación de trabajo en México y la diferencia entre Relación y Contrato de Trabajo.

EVOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO EN MEXICO.

La evolución en la relación de trabajo en nuestra patria, no ha sido muy diferente de la de los países europeos y de los Estados Unidos de Norteamérica. Sin embargo conviene puntualizar aun cuando sea en forma breve.

En 1521, con la caída de la Gran Tenochtitlán se inicia la dominación Española en nuestro país concluyendo con la Independencia Nacional el 27 de septiembre de 1821.

(19) De la Cueva Mario op. cit. p. 415.

Desde la derrota del Imperio Azteca, los objetivos de los españoles en su conquista fueron precisos: explotar el nuevo territorio y a sus habitantes en beneficio de la Nación conquistadora. El indígena quedó convertido en esclavo del conquistador aunque con el nombre solamente de encomendados, a la merced del encomendado para que éste lo incorporara a la civilización extranjera.

De igual manera que el inmenso territorio que llegó a constituir el Virreinato de la Nueva España en sus postrimerías, era una fracción del Imperio de los monarcas españoles; los millones de pobladores aborígenes y las razas y castas que durante la dominación surgieron con excepción de los conquistadores pasaron a convertirse en vasallos de la monarquía hispana. Los conquistados, al igual que los numerosos grupos étnicos a que dió origen su mezcla — con esclavos negros y asiáticos, eran en realidad la fuerza humana esclavizada por el conquistador. Además de dedicarlos a la agricultura, fueron dedicados por sus amos a la explotación de los recursos naturales de su patria y muy especialmente a la extracción de minerales preciosos, los que aflúan a la matriz — del imperio, lo mismo como tributo que como pago de los productos elaborados — en España. (20)

Como una expresión típica del imperialismo español, quedó prohibido que en la América conquistada se desarrollase ninguna actividad industrial que pudiera rivalizar con la que ya existía en la Península Ibérica. Así toda

(20) Historia de México. Una síntesis. México 1962 pp. 9 a 18.

la industria textil, manufacturera de alimentos elaborados como vino y aceite o de producción artesanal de todo género, quedó prohibida. La Legislación Colonial prohibió que en la Nueva España se desarrollara la producción artesanal que pudiera competir con la española. Respecto a la que se permitió debido a la condición verdadera de esclavo del natural territorio y de sus mestizos, esta producción nunca se realizó mediante una relación de trabajo por convenio entre el obrero y el patrón, porque en realidad eran amo y siervo y su producción laboral era esclava y sometida a ese régimen que quedó señalado. Respecto de las escasas relaciones de trabajo de las castas de españoles entre sí, se regimentaron con el sistema feudal de los dueños.

El indígena y las castas de su mestizaje fueron sometidos a una brutal explotación en minas, "obrajes" y tareas agrícolas con jornadas de sol a sol recibiendo por única retribución la más ínfima alimentación y la más miserable habitación. Solo excepcionalmente al trabajador agrícola que no vivía en la hacienda o casa grande del amo se le llegó a pagar un jornal, equivalente a la misma retribución de sus hermanos en encomienda. (21)

A diferencia de los gremios españoles, los de la Nueva España se regían por Ordenanzas elaboradas por los cabildos de su circunscripción y aprobadas por el Virrey en su caso, las cuales detallaban talleres, cantidad y calidad de los productos, naturaleza de la materia prima a emplear, fijan pre-

(21) Ibidem pp. 32 y ss.

cios de venta para la producción e imponían que todo agremiado artesano perteneciera a una cofradía o asociación religiosa en un santo patrono. Fue así -- como el cabildo de la Ciudad de México expidió las Ordenanzas de los gre-- mios que constituyen el antecedente más remoto de la Legislación reguladora -- del trabajo en nuestro país.

Los órganos de la corporación eran la asamblea y los veedores, -- rectores y cónsules, el objeto era el de regular la adquisición de materias primas su transformación, su venta, mano de obra y se determinaron las sanciones que se aplicarían a los infractores.

Las facultades de la asamblea eran proponer el régimen jurídico de la asociación, y designar el cuerpo de los ejecutores de ese régimen jurídi-- co.

A los Veedores que eran los visitantes o inspectores, les co--- rrespondían la vigilancia y cumplimiento de las Ordenanzas de la corporación; es decir, su ley. Los maestros tenían que denunciar a los Veedores la oferta-- de materias primas, y su precio, para repartir en la forma equitativa la existen-- cia, cuando había varios interesados en adquirirlas y esto se debía a que nadie era libre para adquirirlas; y además la regulación del fenómeno económico se -- hacía para colocar a todos los maestros en un plano de igualdad. Además te-- nían que sujetar la producción a normas rígidas para que los productos se asimi-- laran y la calidad fuera la misma. Era también de la competencia de los Vee-- dores examinar a los aprendices cuando estos ya se sentían capaces para ascen--

der.

El aprendizaje era un contrato de naturaleza particular y en nada semejante al que regula nuestra ley. La obligación de enseñar el oficio -- que poseía, era del maestro; la obligación del aprendiz o de sus familiares, el deber de pagar una remuneración a su maestro, además debía obediencia y respeto. El contrato entre el maestro y el compañero era un positivo Contrato -- de Trabajo. Las ordenanzas no lo regulaban más que en uno o dos de sus aspectos.

Por lo que respecta a los conflictos sociales es curioso señalar -- que en la decadencia del régimen corporativo es cuando se produce el choque -- y conflictos entre compañeros y maestros, y cuando el régimen estuvo en auge, las relaciones fueron siempre armónicas, habiéndose determinado una época de -- trabajo con caracteres humanos debido al ambiente general de aquella sociedad cristiana y del contacto constante entre maestro y compañero en el taller y -- fuera de él. (22)

El régimen corporativo tuvo la característica de ser una figura -- de protección a la calidad y consumo.

Uno de los factores determinantes de la gestación de la Independencia fue el problema tan grave de la injusticia social, por la existencia de -- la relación de trabajo-esclavo, a que estaba sometido el indio y sus castas.

(22) Castorena J. de Jesús pp. 24 y ss.

Uno de los primeros actos trascendentes en la guerra de la Inde-pendencia lo constituye el Decreto del Padre Hidalgo, dictado en Guadalajara el 11 de diciembre de 1810, declarando abolida la esclavitud en el territorio del virreinato. Morelos refrenda la libertad de la Nueva España y, por ende, su libertad para la futura contratación en la relación de trabajo.

Pero los ideales de la Independencia en tal sentido se esfumaron, al escamotearse la libertad política en México con la farsa independencista de Iturbide que aparte de sus defectos políticos no significó ningún cambio radical en el régimen económico de la producción en nuestro país. Los españoles siguieron siendo amos de haciendas, minas y de obrajes, y el mexicano devino -- únicamente en un proletario desamparado, cuya jornada siguió siendo inhumana a cambio de una insuficiente retribución. Los primeros 35 años de la República no contemplan ningún ensayo serio para regular el fenómeno de la producción y sus consecuencias en la relación de trabajo, seguramente porque esa -- convulsa etapa de nuestra historia se caracteriza tan solo por las disputas sangrientas por el poder entre los caudillos de la clase dominante. (23)

Nuestra Gran Revolución, la de la Reforma, fue inspirada en -- sus raíces y armonizada integralmente por una concepción político-filosófica de pleno matiz liberal. De ésta manera nuestra patria recogía la herencia nefasta del liberalismo que empezaba a declinar ya en el Viejo Continente. Liber-

(23) Revista Mexicana de Trabajo. Enero y Febrero. 5a. época Nums. 1 y 2 pp. 25 y ss.

tad de cultos, de pensamiento, de palabra, separación de la Iglesia del Estado, restitución del dominio inminente del territorio a la Nación detentado hasta entonces por la clerecía. Estas y otras novilísimas conquistas fueron de la Reforma.

Pero de la relación de trabajo, sólo queda como salvadora esperanza la iluminada verticalidad con que en el Congreso Constituyente de 1857, Francisco Zarco e Ignacio Ramírez "El Nigromante" intentaron plantear el hecho de la desigualdad económica entre el obrero y el patrón.

La mejor prueba de que nuestro liberalismo resultaba anacrónico frente a las corrientes ideológicas europeas, la establece el efímero imperio al dictar el Archiduque y Emperador de México, las primeras medidas legislativas que abordan la relación de trabajo como entidad jurídica en la que el Estado moderno debe intervenir; seguramente porque como avanzado liberal que era — en su patria de origen, había ya contemplado los inicios de la desintegración del liberalismo europeo. (24)

La Revolución Mexicana en su etapa denominada Constitucionalista, procuró conjugar la lucha armada con realizaciones diversas de acción gubernativa en favor de las grandes masas explotadas de los mexicanos, paralelamente al reparto de tierras a los campesinos, los jefes militares y civiles del Constitucionalismo dictaron leyes en materia de trabajo y las hicieron cumplir—

(24) Ibidem p. 35.

en los territorios que ocupaban. Entre ellas destacan las de Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga en Jalisco, de septiembre de 1914 a diciembre de 1915; las de Veracruz, dictadas por Cándido Aguilar en octubre de 1914 y de Agustín Millán en octubre de 1915, en el Gobierno preconstitucional del General Salvador Alvarado, y las de Coahuila inspiradas por Gustavo Espinosa-Mireles del 28 de septiembre de 1916.

Principian las Leyes de Jalisco con el decreto de 2 de septiembre de 1914, y al que siguen los decretos más importantes de 7 de octubre del mismo año y de 20 de diciembre de 1915.

La Ley de Manuel M. Diéguez.

Esta ley es limitada, porque únicamente consigna el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes.-- Las Leyes de Jalisco no consideraron ni la Asociación Profesional, ni el Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga.

Reglamenta los aspectos principales del contrato individual de -- trabajo, capítulos de Previsión Social y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Emplea el término "obrero" en casi todos sus capítulos, lo que limitaba su campo de aplicación, tal ocurría en las legislaciones europeas.

La Ley de Trabajo de Cándido Aguilar.

En el año de 1914, se iniciaba en Veracruz, un intenso movimiento de reforma, que culmina en uno de los primeros brotes más importantes del -

Derecho Mexicano del Trabajo.

Nos dice el maestro De La Cueva: "Leyendo los periódicos de--
aquel tiempo quería reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los
trabajadores mexicanos por organizarse; las asociaciones se multiplicaron en las
poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la revolución y la lucha -
en contra de Huerta hicieron que el Gobierno Constitucionalista se apoyara en
las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran -
permitidas, sino aun fomentadas". (25)

Cándido Aguilar expide en Veracruz una Ley con importantes --
innovaciones motivo por el cual fue atacada. Por medio de dicha ley se garanti-
zaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora, en
la que se reglamentaba la jornada de trabajo, descanso obligatorio los domingos-
y días festivos (fiesta nacional), salario mínimo, previsión social, etc.

La Ley de Agustín Millán.

Un año después se promulgó por Agustín Millán, la primera ley--
del Estado de Veracruz sobre Asociaciones Profesionales. En los considerandos-
de la ley se decía:

"Para formar y fomentar la capacidad cívica de cada proletario, -
es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su-
interés económico. Para lograr esto, los trabajadores deben asociarse y poder--

(25) De La Cueva Mario pp. 98 y ss.

así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna ley hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas". (26)

Los artículos primero, segundo y tercero, como veremos después, encerraban un conjunto de definiciones que muestran que no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional. El artículo primero reproduce la definición que proporcionaba el derecho civil sobre asociación. El artículo tercero contiene una amplia definición del Sindicato que en su parte media marca con precisión sus principales finalidades.

"Artículo primero: Llámase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades. Artículo segundo: Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo noveno de la Constitución Mexicana. Artículo tercero: Llámase Sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular su salario, -- las horas y condiciones de trabajo a proteger sus derechos individuales en el --

(26) Ibidem p. 101.

ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia". (27) Estos es: Buscar el mejoramiento moral, económico y social de sus asociados.

De extraordinaria importancia fue la Ley que acabamos de examinar. En virtud de que, por los conceptos expresados, facilita la comprensión de los sindicatos gremiales que se formaron inicialmente en Veracruz por las razones antes expuestas.

Lo anterior nos exhibe que el fenómeno económico de la producción creó la necesidad de legislar en materia laboral formándose una ley proteccionista de la clase trabajadora para lograr un equilibrio del poder de ésta con la patronal; nunca sin olvidarse de las disposiciones en materia de previsión social.

La presencia de estas legislaciones hace terminar el liberalismo al coordinar el esfuerzo obrero y patronal, obligándose a un derecho mínimo en beneficio de la clase desprotegida.

Nuestros constituyentes de 1916, en sus sesiones de diciembre discutieron a moción de Recio, Victoria, Mujica, Jara, Manjarrez y Colunga, el aspecto laboral para plasmarlo en nuestra Constitución en vigor.

Fue nuestro país el primero en legislar en materia obrera, al iniciarse en la Ley Villada en el Estado de México y en la Constitución del 17 al ordenarlo en la estructura básica de la nación.

(27) Ibidem pp. 103 y ss.

El maestro Alberto Trueba Urbina (28), nos asegura que la relación de trabajo como institución jurídica tutelada por el Estado había nacido la primera en el mundo con rango y alcurnia de mandato constitucional. Son las fracciones II, III, VI, IX, XVIII, XXI y XXIX, del precepto las que dieron a México esa singular distinción.

En páginas posteriores haremos un análisis de los artículos 9o. y 123 de nuestra Carta Fundamental; pero consideramos necesario para este trabajo el establecer la distinción de los conceptos "Relación de Trabajo" y "Contrato de Trabajo", que ha sido motivo de preocupación de los tratadistas nacionales de esta materia.

A este respecto se ha elaborado una doctrina que pretende identificar ambos conceptos, suponiéndolos cronológica e íntimamente ligados.

Estimo en mi personal opinión que la relación de trabajo y contrato de trabajo son conceptos distintos entre sí. La relación de trabajo surge, cuando un individuo realiza un esfuerzo corpóreo encomendado a obtener la producción de bienes y servicios satisfactorios en beneficio de otro, es un hecho puro y simple. El esfuerzo humano para las producciones de satisfactorios que serán aprovechados por la misma persona que los realiza, constituye un trabajo; pero en este caso el esfuerzo o trabajos no dan lugar a una relación, porque productor y beneficiario se identifican en un solo individuo. Es necesario-

(28) Trueba Urbina Alberto pp. 115 y ss.

para que exista la relación de trabajo que haya dos personas: el productor y el beneficiario de la producción. Como elemento principal debe existir entre ellas y como elemento principal para la relación específica, el acontecer humano de que el productor inicie su realización. Es la actuación humana del productor en beneficio del que habrá de aprovechar su labor, y la existencia misma de este beneficiario lo que identifica la relación de trabajo. (29)

En la aparición histórica de la relación de trabajo, merced a la cual el hombre disfrutó del trabajo del hombre, sometiénolo a su voluntad e imperio al convertirlo en su esclavo, había una relación de trabajo en la producción del esclavo, puesto que su esfuerzo producía bienes en favor del amo. Pero sin embargo no existía concierto de voluntades entre esclavizados y el esclavizador. No había un contrato entre uno y otro. Es decir, en cuanto a sus orígenes la relación de trabajo es un hecho puro y simple.

Es por esencia misma de su primer vocablo, el Contrato de Trabajo un hecho humano, pero que pertenece al campo de lo jurídico y específicamente ante la vinculación o relación jurídica.

En el ambiente estricto de lo jurídico, la diferencia entre relación y trabajo y contrato de trabajo es perfectamente diferenciable. La relación de trabajo sigue siendo un acontecer humano en que el esfuerzo de un hombre se encamina a producir mediante su labor, bienes satisfactorios en favor de un tercero. En el momento en que el hombre ejecuta ese esfuerzo en bene
(29) Deveali L. Mario op. cit. pp. 215 y ss.

ficio de un tercero es cuando podemos hablar de relación de trabajo. El contrato de trabajo en cambio, puede haber surgido entre el productor y el beneficiario con evidente anticipación en el tiempo, sin que simultáneamente a la concertación de voluntades hubiera surgido la relación de trabajo; desde el punto de vista jurídico, se inicia como parte de la ejecución del contrato de trabajo y es un efecto de la prestación del trabajo por parte de quien se obliga a él y subsiste mientras esa ejecución del trabajo se realiza. El contrato de trabajo puede subsistir, autónomo e independiente, aunque la relación de trabajo quede en suspenso ya sea por efectos reglamentarios de la ley, que por voluntad unilateral de una de las partes. (30)

Puede acontecer que haya acuerdo de voluntades entre quien va a realizar el trabajo y el que habrá de beneficiarse con la producción, con anticipación al momento en que la relación de trabajo realmente se inicie con la ejecución del esfuerzo por parte del obligado a trabajar, pero en el espacio de tiempo que opera desde la contratación hasta la ejecución del trabajo contratado, el contrato de trabajo existe aunque no haya surgido todavía la relación de trabajo. Por otro lado, los efectos jurídicos y la vigencia del contrato de trabajo se prolongan aun en aquellos casos en que no exista la relación de trabajo.

En consecuencia, no puede ni siquiera identificarse en el campo del derecho, a la relación de trabajo en el contrato de trabajo.

(30) Ibidem pp. 215 y ss.

Lo que tienen de común, son sus elementos, pero no sus efectos, proyecciones y desarrollo. En una y otra hay un obligado a trabajar y un beneficiado con el trabajo. Pero la relación de trabajo puede operar de tres maneras distintas:

a).- Por el imperio de la fuerza (como en el caso del trabajo esclavo).

b).- Mediante la relación forzada por las necesidades del trabajador para aceptar las condiciones de su trabajo de parte del patrón conforme al sistema bilateral.

c).- Mediante la concertación de voluntades entre el trabajador y el patrono, regulada previamente por disposición de ley respecto a las obligaciones máximas y derechos mínimos de los contratantes.

Ha existido una relación de trabajo en los tres casos a lo largo de la historia, pero existe solamente contrato de trabajo en los dos últimos años cuando en el segundo la desigualdad económica de las clases sociales haya operado en el fenómeno de que la contratación hubiera sido realmente entregada a merced y voluntad exclusivas de la clase poderosa. (31)

Sobre la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo nuestro régimen de derecho nos ofrece un ejemplo claro. Conforme al artículo 5o., de la Constitución Política de 1917 que previene que a "nadie se-

(31) Ibidem pp. 215 y ss.

podrá obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...". aquí encontramos dos situaciones: que la relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, y que el artículo 5o., mencionado forma parte de los derechos del hombre; y el derecho del trabajo lo respeta pues su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo. (32)

Sin embargo, la regla acepta como caso de excepción el del trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, a pesar de que esta actividad se ajustara sin embargo a lo que disponen sobre duración de jornada máxima y características de la misma las fracciones primera y segunda del artículo 123 de la propia Constitución. Además, el párrafo segundo del propio artículo 5o., establece que pueden ser obligatorios en los términos de las leyes respectivas, los servicios públicos de las armas y jurados, así como el desempeño de cargos consejiles y los de elección popular directa o indirecta, también las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito.

En todos estos casos existe una relación de trabajo en que el obligado a trabajar realiza el esfuerzo humano que le exigen tales funciones, pero sin que en ninguno de ellos exista un contrato individual de trabajo concertado en forma autónoma de voluntad, sino que la ejecución de las labores le es impuesta por el mandato constitucional.

(32) De La Cueva Mario op. cit. p. 459.

Relación de trabajo y contrato de trabajo marcan en el ejemplo anterior claramente su diferencia, a pesar de que en ambos hay el elemento substancial de un obligado a realizar un esfuerzo productivo y un beneficiario de dicho esfuerzo, aunque en última instancia este sea la sociedad en su conjunto.

SUJETOS INDIVIDUALES Y SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Elementalmente establecidas las ideas entre relación de trabajo y contrato de trabajo, aun cuando sea en forma somera estableceremos las características que reviste el contrato individual en nuestro derecho vigente.

La Contratación.- Contrato Individual, dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17: "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Esta definición desglosada se inicia con el concepto de contrato.

La Ley citada en el párrafo anterior nos define el concepto de contrato, y para obtenerlo nos es necesario remitirnos al artículo 1792 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Dicho ordenamiento previene que: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". El Código citado establece además en el artículo 1793 que: "Los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". En consecuencia, contrato será un conve

no o sea el acuerdo de dos o más personas que produce o transfiere derechos-- y obligaciones. Por lo anterior, habrá que ajustar el alcance de la significa--- / ción inicial de este concepto de contrato a las características que según la Legislación Civil requieren los contratos. Y así, el artículo 1794 del Código en cuestión establece que para la existencia del contrato se requieren: I.- Consentimiento y II.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

Por consiguiente, el contrato de trabajo es el fruto de dos voluntades libres que consienten en someterse a una relación recíproca como primer-- elemento de su definición.

Aunque la Ley define en el artículo 17 al contrato de trabajo - en función del consentimiento, no lo exige como un requisito de validez, es - decir, en aquellas situaciones de prestación subordinada en las que falta ese - requisito, las convalida por el procedimiento de presumir que ese consentimiento se otorgó. Así, el artículo 18 de la Ley Laboral dice: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe..." Por lo que en efecto, es fundamental el acuerdo de voluntades - en los contratos civiles; no así en el contrato de trabajo, y esto porque la relación de trabajo puede formarse sin la voluntad del patrón.

Los Sujetos del Derecho del Trabajo.- En las diversas ramas del derecho, los sujetos tienen denominaciones especiales y en el Derecho del Traabajo los nombres son múltiples atendiendo a ciertas particularidades. Y así tenemos Sujetos Individuales y Sujetos Colectivos o Grupales.

Entendemos por sujeto o titular de un derecho "a la persona en quien radica la facultad jurídica en que consiste ese derecho y la potestad para exigir su cumplimiento". (33)

Uno de los problemas claves para resolver la llamada cuestión social será pues el estudio de los Sujetos del Derecho del Trabajo.

Vimos en páginas anteriores que los sujetos del Derecho del Trabajo podrían ser contemplados desde dos puntos de vista: desde un punto de vista individual y desde un punto de vista colectivo; y que esta clasificación nos llevaría a su vez a una clasificación de dichos sujetos: Los Individuales y los Colectivos o Grupales, como los llama Alberto Sidaoui en su Tratado "Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". (34)

Los Sujetos Individuales del Derecho del Trabajo. Fundamentalmente son los trabajadores y los patrones; pero al lado y como parte de ellas o como auxiliares de los patrones, es indispensable precisar algunos conceptos. (35)

El Trabajador.- Elemento básico del Derecho del Trabajo, es el concepto trabajador, pues nuestro Estatuto tiene por misión esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción.

El artículo 3o., de la Ley Federal del Trabajo establece que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual-

(33) Sidaoui Alberto pp. 58 y ss.

(34) Ibidem p. 59.

(35) De La Cueva Mario op. cit. p. 415.

o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

El propio artículo 17, al definir el contrato individual de trabajo como aquél, "por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra..." un servicio, nos está indicando que la figura del obligado a prestar el trabajo, -- puede únicamente ser persona física (hombre o mujer pues los dos sexos se encuentran equipados en la ley, salvo las medidas especiales de protección a las mujeres). De aquí que no puede considerarse como trabajador en un contrato-- de esta índole o una persona moral, lo mismo se trata de personas colectivas-- de Derecho Privado o Público.

El concepto individual a que se refiere el artículo que desinte-- gro, nos da la diferenciación necesaria que, conforme a la Ley Federal del Tra-- bajo existe entre la contratación personal y particularizada de un trabajador con un patrono, con relación a la contratación múltiple o generalizada de dos o más contratos de trabajo celebrados por un mismo patrono o grupo de patronos; de -- tal manera que el contrato individual de trabajo es el que se refiere a la nor-- matividad del vínculo de un trabajador y un patrono.

Cuando la ley pretende definir, debe hacerlo correctamente o -- abstenerse. De toda buena definición es regla elemental que sus términos sean-- claros sin remitir a otros que necesiten explicación (36); pues como vimos ---- nuestra Ley hace lo contrario en la parte final del artículo 3o. que habla de--

(36) Sidaoui Alberto op. cit. p. 94.

contratos de trabajo, obligándonos a investigar la significación de esta idea en el artículo 17, ya visto y por lo cual resulta obscura la definición propuesta.

Para el Doctor y Profesor Cavazos Flores (37), y con el que estamos de acuerdo, el artículo 3o. de la Ley al establecer que "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", adolece de defectos formales, toda vez que no hace distinción alguna entre persona física y moral y con buena lógica no podría jamás aceptarse un servicio de orden material, con exclusión aunque fuera mínima de un esfuerzo intelectual; todo servicio es de ambos géneros; intelectual y material, y al considerarse a las dos primeras categorías como distintas de la que llama de ambos géneros está consignando nuestra Ley, un atentado a la dignidad de la persona. No es posible hablar de servicio material, "stricto sensu", pues nunca el trabajo del hombre es comparable del de la bestia o de la máquina. Todo servicio es de ambos géneros.

Asimismo, el jurista citado previene la conveniencia de sustituir el concepto de contrato, por el de relación de trabajo; mismas consideraciones que deben alcanzar, en su opinión al concepto de patrón que establece el artículo 4o. de la Ley cuando expresamente señala: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo". Y propone la sustitución del artículo 3o., de la Ley del Trabajo en los siguientes

(37) Cavazos Flores Baltazar op. cit. p. 63.

tes términos: Trabajador es toda persona física que preste a un patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo.

En su significado, el concepto de obligación nos remite a la Teoría General del Derecho Común.

Justiniano en las Institutas afirmó que: "Obligatio est juris vinculum quo necessitate adstringimur alicuius solvendae rei secundum nostrae civitatis jura". O sea, que para este clásico romanista la obligación es un vínculo del derecho, por el que somos constreñidos con la necesidad de pagar alguna cosa según las leyes de nuestra ciudad. (38)

Una más amplia definición hubo entre los romanos; la de Paulo, para quien la esencia de una obligación consistía en dar, hacer, o no hacer alguna cosa, lo cual se traduce en el efecto y de constreñir a otro a una prestación o abstención en favor del acreedor, de tal manera que encerraba un triple contenido en cuanto al objeto del derecho de crédito.

Pothier, más tarde formula su definición afirmando: "La obligación es un vínculo de derecho que nos sujeta respecto a otra a darles alguna cosa o a hacer o no hacer alguna cosa". (39)

En la definición romana y en la de Pothier, se habló de vínculo jurídico cuyo concepto es más estricto y definitivo, que el concepto de relación. En realidad en el Derecho Romano el deudor estaba vinculado al acreedor.

(38) Rojina Villegas Rafael op. cit. p. 7. México 1962.

(39) Rojina Villegas Rafael. pp. 46-50 México 1943.

dar, según el significado de la palabra "vínculo" (cadena).

Para Baudry-Lacantinerie, la obligación en sentido jurídico, es un vínculo jurídico de derecho por el cual una o varias personas determinadas, están civilmente comprometidas hacia otra o varias otras igualmente determinadas, a dar, o hacer o no hacer alguna cosa. (40)

Reduciendo el contenido clásico de la obligación, Planol llega a definirla como: "Una relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada acreedor, tiene el derecho de exigir cierto hecho de otra, que se llama deudor". (41)

Después, Colín y Capitant, insisten en el triple objeto posible de la obligación de dar, y de aumentar dos modalidades: la de pagar una suma de dinero o dar una cosa.

En nuestro medio y finalmente Borja Soriano establece su propia definición afirmando: "Obligación es la relación jurídica entre dos personas, en virtud de la cual una de ellas, llamado deudor, queda sujeta para con otra llamada acreedor, a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial -- que el acreedor puede exigir al deudor". (42)

A lo largo de su trayecto histórico cualquiera de estas definiciones nos muestran en su desarrollo tres elementos de la obligación, a saber: un elemento subjetivo de otro objetivo y de la relación jurídica.

(40) Ibidem. pp. 46-50

(41) Ibidem. pp. 46-50

(42) Ibidem. pp. 46-50

El Patrón.- Junto al trabajador encontramos la figura del patrón, es decir, la otra persona que en el contrato de trabajo recibe el esfuerzo del trabajador; persona que sí puede ser física o moral. En ambos casos se le identifica como un solo y único patrón, puesto que la persona moral actuará — siempre representada por un agente físico o moral, en los términos de su particular estructura social.

En sus orígenes la palabra patrón es de sentido humano; trae a la mente "el recuerdo de las obligaciones solícitas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín "pater". (43)

"Queremos que efectivamente el patrono vuelva a ser padre de los obreros; que sólo pueda ser patrono quien sea benefactor de sus obreros..." (44).

Cuando para la obtención de resultados económicos se unen trabajador y patrón, deben de crear lazos fraternales mutuos: respeto mutuo de derechos, comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

El concepto legal de patrón en la Ley Federal del Trabajo vigente lo da el artículo 4o., al decir: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

(43) Sidaoui Alberto op. cit. p. 149.

(44) Ibidem p. 149.

Debemos reprocharle a este precepto que incurra en el mismo descuido y defectuosa ausencia de las realidades que exigimos al precisar el concepto de trabajador. Además, porque de este artículo 4o. relacionado con el 17, que se ocupa del contrato de trabajo, pudiera desprenderse que la única obligación del patrono consiste en pagar el salario; apreciación que tildamos de errónea, pues las obligaciones patronales no se descargan con el pago de retribución, que no es la obligación fundamental, porque las diversas fracciones de los artículos 111 y 123 (artículo 123 Frac. II a IV, VI), que se refieren a las de asistencia y protección también son importantes ya que su violación origina, al igual que la falta de pago, la rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador y con derecho a indemnización. (45)

Al igual de lo que opina el Doctor Cavazos sobre la definición de trabajador del artículo 3o., de la Ley, asimismo propone que debiera substituirse la frase del artículo 4o. que dice: "En virtud de un contrato de trabajo" por la de "en virtud de una relación de trabajo".

Se ha discutido sobre la posibilidad real y jurídica de que haya frente al trabajador dos o más patronos como sujetos al contrato. En la práctica abundan los ejemplos de dos o más beneficiarios del esfuerzo del trabajador que constituye el objeto de su contrato laboral, vgr., en la institución jurídica del condominio de bienes raíces, todos y cada uno de los copropietarios de

(45) *Ibidem* op. cit. p. 150.

los apartamentos o pisos de un edificio, que reciben mediante un contrato de trabajo la prestación de los servicios de un trabajador, sea elevadorista, mozo, -conserje, etc., quedan sometidos a los efectos de la contratación que se pacte con éste, en el caso de que tales copropietarios actúen frente a él por su propio derecho y sin haber constituido una persona moral, civil o mercantil.

Existe también el ejemplo de los coherederos de una propiedad--pro-indivisa, cuando todavía dicha propiedad no ha sido motivo de división o--cuando habiéndolo sido, se conserva como un bien común, y surge la copropiedad de los herederos declarados.

Creemos que en todos estos ejemplos las obligaciones patronales--operan en forma mancomunada y solidaria por ministerio de ley y las consecuencias del contrato de trabajo pueden serles exigidas por el Trabajador a todos y cada uno de ellos o a cualquiera en lo particular, en función de esa mancomunada solidaridad.

Hasta ahora hemos analizado los sujetos individuales de trabajo, -dentro de lo que consideramos las necesidades de este estudio, y hemos dejado pendiente para páginas posteriores el intermediario y los sujetos colectivos, para analizar los elementos de dirección, dependencia y retribución, a los que -se refiere la ley de la materia.

Dirección y Dependencia.- Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo: "Contrato Individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio-

personal mediante una retribución convenida".

De la definición que nos da este artículo, podemos desprender-- que la obligación de prestar servicios de una persona a otra, se hará bajo la dirección y dependencia de esta última..

Los conceptos dirección y dependencia parecen ser los elementos fundamentales del contrato de trabajo, tomando en cuenta que el concepto de dirección se refiere al aspecto técnico y el de dependencia a la cuestión económica; pero puede ocurrir que en un contrato de trabajo no existan, pues consideramos que dichos elementos no constituyen la esencia del contrato, sino que pertenecen a él, es decir, cuando existen dichos elementos estamos en presencia de un contrato de trabajo, pero no siempre.

Para el maestro Castorena (46), dirección significa "ir hacia --- cierto lugar o perseguir determinado fin", y es esta segunda acepción la que se toma en Derecho Laboral... "trabajar bajo la dirección de una persona es-- sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona", (47) pero es necesario que el patrón posea y domine la técnica de la producción encomendada al trabajador, para poder dirigir la prestación del servicio. "Por medio de la dirección el trabajador pierde la iniciativa de su esfuerzo. La iniciativa se -- traslada al patrón" (48)... que debe ser precisamente un experto o un técnico-- conocedor de las modalidades tecnológicas o prácticas del esfuerzo humano a --

(46) Castorena J. de Jesús op. cit. p. 61

(47) Ibidem op. cit. p. 61.

(48) Ibidem op. cit. p. 61.

realizar por el trabajador. Lo cual no sucede así, pues puede ocurrir que en un contrato de trabajo no exista la dirección técnica como elemento característico del contrato individual de trabajo, como en el caso en que el patrón necesita recurrir al conocimiento del trabajador para la ejecución de la obra objeto del contrato, o bien, que contrate a un especialista en la materia con el fin de que dirija el resto de los trabajadores a su servicio.

El concepto de dependencia, empleado por la Ley para concretar a uno de los sujetos de la contratación, originalmente se entendió referido a una dependencia económica; pero para definir el contrato individual de trabajo, esa interpretación no puede resultar exacta y absoluta porque en muchos casos el trabajador no depende de la capacidad económica del patrón para poder subsistir pues, puede suceder que aunque éste reciba una retribución, posea por razones de orden social y por lo tanto ajenas a la necesidad de una retribución, una condición económica superior a la del patrón.

De aquí que los elementos dirección y dependencia en realidad no se cumplen fatalmente en el contrato individual de trabajo, ni pueden ser ineludiblemente factores que lo identifiquen en todos los casos.

La interpretación jurisprudencial de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación es en el sentido de que la verdadera y auténtica característica de la relación entre trabajador y patrón se origina en el concepto de subordinación. Entendiendo como tal, la jerarquía del patrón frente al trabajador a efecto de que su conducta, para los fines del contrato de trabajo quede

subeditada a la voluntad del patrón. Pero tal subordinación que implica "la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido", (49) debe quedar restringida a varios elementos condicionantes:

I.- La voluntad del patrón sólo puede estar referida al objeto del contrato.

II.- Por lo que respecta a la prestación de los servicios convenidos.

III.- Respecto al lugar señalado para la prestación del servicio.

a).- La voluntad del patrón sólo puede estar referida al objeto del contrato. El patrón únicamente tiene facultad legal para ordenar disposiciones referentes a la finalidad que se persigue con el esfuerzo humano, y el trabajador obligación legal de obedecer. La Ley requiere que en el contrato se precise la clase de trabajo que el trabajador deba prestar: se trata de garantizar al hombre que trabaja el uso de su libertad.

b).- Por lo que respecta a la prestación de los servicios convenidos.- No puede ser obligatoria la subordinación del trabajador frente al patrón cuando éste pretenda que el trabajador le preste sus servicios después de la jornada pactada o del máximo legal de la jornada extraordinaria que la Ley Federal del Trabajo precisa en sus artículos 74 y 75. Pero es una consecuencia del contrato de trabajo, conforme a la Ley (artículo 33), la obligación del-

(49) Cavazos Flores Baltazar op. cit. p. 73.

trabajador de prestar servicios de auxilio y salvamento en caso de siniestro. --
(artículo 113, Frac. V)

c).- Respecto al lugar señalado para la prestación del servicio;-
tampoco puede operar la subordinación del trabajador frente al patrón en forma
ilimitada, pues se exige que en el contrato se mencione el lugar o lugares ---
donde el trabajador deba ejecutar el trabajo, que serán aquellos en los que el
patrón tenga derecho a exigirlos; pero no puede exigirse que el objeto del con-
trato se preset en sitio diverso.

Con estas limitaciones a la subordinación concepto jurídico más-
técnico y amplio, frente al concepto vigente de la dirección y dependencia re-
sulta que la subordinación debe estar limitada a que el trabajador la acate fren-
te al patrón estrictamente con respecto al objeto del contrato de trabajo, al --
tiempo y al espacio, así como al modo y forma en que se haya pactado la con-
tratación.

Del propio artículo 17, se desprende que el servicio que se obli-
ga a prestar una persona a otra, debe ser personal. Y esta declaración tan-
categórica elimina la posibilidad jurídica de que se considere contrato indivi-
dual de trabajo, aquél en que la persona obligada a ejecutar el trabajo contra-
tado emplee a su vez el esfuerzo o la actividad humana de terceras personas.-
Pues en este caso y dada la posibilidad, no sería un trabajador sino un interme-
diario o factor. Así el artículo 5o., de la Ley nos dice que intermediario es--
toda persona que contrata los servicios de otras personas para ejecutar labores-

en beneficio de una empresa. Subraya el texto del mismo artículo, que no --
tenga empresa establecida y que los trabajos los ejecute con elementos ajenos;--
porque si posee una organización propia que explote con elementos propios, se--
constituye en patrón.

De aquí que en esta situación se excluye toda posibilidad jurídi--
ca de la existencia de un contrato individual de trabajo, pues conforme al ar--
tículo 17, tantas veces citado, categóricamente sólo existirá el contrato indivi--
dual de trabajo cuando el objeto lo realice personalmente el trabajador, sin --
auxilio o colaboración de terceros ajenos a la contratación.

Retribución Convenida.- En los términos de su definición, el -
contrato individual de trabajo y según la teoría de las obligaciones presenta --
las siguientes características:

El ser bilateral o sinalagmático y perfecto a título oneroso, con --
sensual y de tracto sucesivo.

a).- Es bilateral o sinalagmático y perfecto porque supone dere--
chos de obligaciones recíprocas. La obligación fundamental del patrón es la de
retribuir al trabajador por el servicio prestado y a su vez dicha retribución es--
tablece un derecho en beneficio del trabajador.

b).- Es a título oneroso, pues la retribución convenida forma --
parte de su propia esencia y además porque impone provechos y gravámenes re--
cíprocos.

c).- Puede ser un contrato consensual, porque el contrato se --

perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido, es decir es perfecto desde que el concierto de voluntades se realiza; y porque según el artículo 18 de la Ley, entre la persona que presta un servicio personal y la que lo recibe se presume un contrato de trabajo.

d).- Finalmente es de tracto sucesivo, porque el cumplimiento de las prestaciones recíprocas no se realizan en forma instantánea ni en el mismo momento que se celebra, sino que habrán de cumplirse a lo largo de toda su vigencia jurídica.

Conforme al análisis anterior, la principal obligación del patrón según la definición legal del contrato individual de trabajo, es la de otorgar al trabajador una retribución. "La segunda obligación fundamental que se deriva del contrato de trabajo es la obligación del patrón de retribuir al trabajador...". (50)

Nuestra Constitución, determina por lo que respecta a la remuneración que ningún servicio puede quedar sin paga pues se violarían las garantías individuales. De aquí, que la retribución convenida sea un elemento substancial del contrato laboral y para que pueda ser regulado por nuestra legislación, el servicio debe ser personal y remunerado.

Es evidente que en una relación de trabajo existe retribución --

(50) Barassi Ludovico op. cit. p. 11.

por parte del que recibe el beneficio del esfuerzo hacia el que lo ejecuta, -- aunque no exista un contrato de trabajo. Es el caso de la relación de trabajo que un individuo cumple en beneficio de otro, a título de amistad, de obligación moral, etc., sin que medie entre ambos una retribución convenida, vgr. la tarea de cuidar y atender a los parientes enfermos.

De aquí que la retribución sea un elemento medular y básico para que surja la institución jurídica del contrato individual de trabajo entre las partes afectadas por una simple relación de trabajo.

Además, la retribución debe ser convenida entre el que presta el servicio y el que lo recibe. Pero el concepto, "convenir la retribución", no implica que esta pueda ser pactada en condiciones inferiores a las establecidas como mínimas legales. Así lo establece el artículo 99 de la Ley: "Salario mínimo es la cantidad menor que pueda pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Tampoco puede pagarse en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. (moneda del curso legal) (artículo 123, fracción X de la Constitución y 89 de la Ley Federal del Trabajo).

Inclusive, si se violan estas reglas se considerará cometido el delito de fraude porque según el artículo 386, fracción IV del Código Penal del Distrito Federal, se considera cometido el delito de fraude si el pago del salario no se hace en dinero y se le substituye en forma tal, que el patrón obtenga una ventaja, y una pérdida del trabajador.

Por lo que respecta a el plazo para el pago de retribución, nunca puede ser mayor de una semana para quienes desempeñan labores materiales; ni de 15 días para los domésticos y otra clase de trabajadores. (Artículo 123-- Constitucional fracción XXVII inciso c y artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo). En el primer caso puede pagarse en forma diaria; o semanal o cada 5-días o en forma decenal para el segundo caso.

El lugar en el que se debe efectuar el pago de la retribución -- debe ser precisamente en donde los trabajadores presten sus servicios; pero patrón y trabajador pueden fijar, sin embargo, un lugar diverso siempre que no sea una cantina, una fonda o lugar de recreo. Y como caso de excepción para las personas a quienes se puede pagar en esos lugares, son los trabajadores-- de esos mismos establecimientos. (artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo y-- 123 Fracción XXVII inciso d, de la Constitución).

Otra medida de protección es que la retribución debe pagarse directamente al trabajador, excepción hecha también, para el caso en que el -- trabajador designe otra persona distinta como apoderado mediante carta poder y suscrita por dos testigos.

Existen además otras disposiciones legales como las enunciadas, -- que son protección contra las medidas indirectas que pueda poner en práctica -- el patrón para impedir la percepción íntegra de la retribución.

Y a esta retribución tutelada así por la Ley y que constituye la principal obligación del patrón en virtud del contrato de trabajo, se le llama -

salario. Así lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 84, al establecer que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo".

El salario comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cuenta de su labor ordinaria.

El importe del salario deberá ser idéntico en cada clase de trabajo, sin que puedan establecerse diferencias en su monto por concepto de nacionalidad, sexo o edad de los trabajadores.

Estas modalidades impuestas por la Ley a la retribución, dan contenido imperativo al convenio que sobre ellas realicen las partes contratantes y están establecidas en los artículos 80 a 91 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando todos y cada uno de estos elementos someramente descritos se cumplen, aunque no exista pacto expreso en la contratación, la Ley presume su existencia. La presunción en éste caso resultará *juris tantum*, o sea - que admite prueba en contrario.

Establecidas las características que reviste el contrato individual en nuestro Derecho Vigente, examinaremos finalmente como sujeto individual - del Derecho del Trabajo al intermediario y enseguida pasaremos a estudiar los sujetos colectivos.

Intermediario.- Finalmente y en cuanto a los sujetos de las relaciones individuales de carácter laboral el artículo 5o., de la Ley Federal del

Trabajo describe al intermediario como "toda persona que contrate los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán considerados como intermediarios, sino como patronos, las empresas establecidas -- que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

El Doctor Mario De La Cueva, con relación a este concepto, -- nos dice que uno de los primeros actos de la revolución francesa de 1848, fue prohibir la intermediación. La "marchandage", "tal como existía en Francia, -- era motivo de constantes quejas de los obreros, pues, mediante esa institución, encargaba el patrón a un tercero contratar los servicios de los obreros para la ejecución de los trabajos, esta situación producía una doble consecuencia, --- igualmente enojosa para los trabajadores: por una parte, que el intermediario -- resultaba ser el único patrón de los obreros contratados, por el peligro de su -- insolvencia, y de otro lado, que los salarios de los obreros tuvieran que reducirse, ya que, de la cantidad designada por el patrono para ese efecto, tenía que descontarse la utilidad del intermediario". (51)

"Por el Decreto del 2 de marzo de 1848 - artículo 2o.- quedó abolida la explotación de los obreros por sub-empresarios o intermediarios (52). Por el Decreto del 21 de marzo del mismo año se considera como delito correccional, pena con multa y, en caso de reincidencia: prisión.

Transcurridos 50 años --asevera el Licenciado Sidaoui-- de estos --

(51) De La Cueva Mario, op. cit. p. 428.

(52) Sidaoui Alberto op. cit. p. 182.

Decretos, "vuelve a aparecer la prohibición en los promulgados para fijar las condiciones de trabajo en los convenios celebrados por el Estado y sus dependencias. El Código de Trabajo repite la proscripción - artículos 32 y 103 -, que asimismo contiene el Proyecto de la Ley a las Cámaras Francesas por el Ministro de Trabajo en 1908". (53)

Las razones para no permitir la intermediación fueron, por un lado la explotación de que eran víctimas los trabajadores, por el hecho de que los salarios pagados resultaban inferiores debido a la insolvencia frecuente del manchandeur, pues podía resultar ser el único patrón.

Pero en la vida práctica por encima de la severidad legal, obreros y patrones no dejaron de recurrir al intermediario, y como consecuencia, el precepto legal vino a ser letra muerta. (54)

"La sección de industrias del Consejo (sic) de París juzgó en 1881 que el contrato de intermediación era válido cuando no tenía por objeto la explotación del obrero, y un fallo solemne de la Corte de Casación de 1901, erige la tesis de que la prohibición del Decreto de 1848 se refiere, no a toda clase de intermediación, sino la que es un medio para la explotación de los obreros al permitir a los intermediarios obtener un provecho abusivo del trabajo que ellos emplean". La Corte Francesa se coloca dentro del escrito de la disposición interpretada. (55)

(53) Ibidem p. 182.

(54) Ibidem p. 182.

(55) Ibidem p. 182.

El Licenciado Alberto Sidaoui, opina que puede haber entonces, una intermediación legítima que no se debe confundir con el llamado - "sweating system", que importa explotación de la clase trabajadora. Este vocablo literalmente significa, un sistema del sudor, y al decir de Teodoro Cotella se ha grabado en la mente de las muchedumbres, en especial de la inglesa.(56)

Para Cotelle (57) el concepto de "swating system" es: "El conjunto de las malas condiciones creadas a los obreros que trabajan en sus domicilios o en las industrias dominadas por la fábrica colectiva". En las definiciones que recoge este autor nos encontramos continuamente las ideas de enriquecimiento de los empresarios con el sudor de sus víctimas, trabajos excesivos y salarios insuficientes; en una palabra: la explotación de los trabajadores.

La Legislación Mexicana con el propósito de evitar la reducción de los salarios y la insolvencia del intermediario, se ocupó del problema inspirada tal vez en las inquietudes de aquella revolución. Y tratando de eliminar al máximo los peligros que el intermediario representaba para el obrero, y evitando el inconveniente de la reducción de los salarios, dispone en el artículo 123 fracción XXV de la Constitución, que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, cualquiera que sea la forma de la institución (oficinas municipales, bolsa de trabajo o institución oficial o particular), que se encargue de ella.

(56) Ibidem op. cit. p. 183.

(57) Ibidem p. 183.

Según se desprende del mencionado artículo, la diferencia con la de los corredores que por regla general es a título oneroso; la mediación laboral es por su esencia gratuita. Así queda salvada en nuestro derecho la primera dificultad que existe en la Legislación Francesa, consistente en la reducción de los salarios por mediación.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, la actividad del intermediario es perfectamente legal. Nuestro legislador prescribió, como hemos dicho, que el intermediario es la persona que contrata los servicios de otra en beneficio de un patrón, (artículo 5o. de la Ley, 1a. parte). En esta forma, al negar nuestra Ley que el intermediario sea patrón, está desplazando el cúmulo de responsabilidades que engendra la relación de trabajo, en dirección del patrón.

Recalcando estas ideas, el maestro Cavazos Flores nos apunta:--
"... ya que el responsable de cualquier consecuencia jurídica derivada del contrato o de la relación de trabajo es en todos sus casos, el patrón" (58)...-
Unico responsable frente a los trabajadores, pues es el que se beneficia y recibe los servicios. Los trabajadores tienen que dirigirse a él, sin importarles si el intermediario es insolvente, pues su gestión concluye al contratarlos... a--
menos, que el intermediario se encuentre establecido y posea medios propios de trabajo, pues en este caso no existe el peligro de la insolvencia.

Así, en la segunda parte del artículo 5o. de la Ley se subraya, que si el intermediario posee una organización propia que explote con elemen

(58) Cavazos Flores Baltazar. op. cit. p. 66.

tos propios se constituye en patrón.

Al negarse por la Ley que el intermediario sea el patrón -primera parte del artículo 5o., -tenemos ya resuelto el segundo inconveniente que -determinó la prohibición gala: la insolvencia del intermediario.

Para terminar nos expone el Licenciado Alberto Sidaoui que el--intermediario "presta indudables beneficios a la empresa pues conoce sus necesidades y sabe donde se encuentra el factor humano que la satisface; por eso, -donde principalmente acusa su presencia el intermediario es en los trabajos calificados o de especialistas. El patrón ignora donde está el hombre que necesita y que le hace falta en su negocio; el intermediario sabe donde hallarlo y po--nerlo en contacto con el empresario. De esto se desprenden las dos fundamentales ventajas de la intermediación: completar e integrar el personal de las explotaciones y, combatir la existencia de obreros desocupados". (59)

LOS SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En páginas anteriores nos hemos ocupado de los sujetos individuales del Derecho del Trabajo; ahora entraremos al estudio de los sujetos colectivos de este derecho.

Conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo estos sujetos son de-dos clases: el patrono individualmente considerado o asociado y la coalición o-agrupación profesional de trabajadores.

(59) Sidaoui Alberto op. cit. p. 182.

Como veremos a su tiempo coalición y sindicato, son manifestaciones del derecho de asociarse.

El estudio de los sujetos colectivos sugiere la cuestión de su fundamento filosófico; de saber donde radica la explicación de su existencia. (60) Y lo encontramos en su naturaleza inminentemente social y en la solidaridad de intereses con los demás que le hacen conocer que sólo es fuerte e inteligente-- uniendo su fuerza y su inteligencia con los demás seres de su especie, y encuentra en las sociedades naturales los medios para alcanzar su fin; y en las demás-- sociedades de manera más amplia haya esos medios para obtener un perfeccionamiento intelectual, moral y material más depurado. El aislamiento o estado de primitivo alejamiento social, es una situación antinatural y contradictoria de la condición del individuo. El hombre tiende a reunirse por un impulso que nace de lo más profundo de su individualidad.

El hombre ha vivido siempre en sociedad. La sociedad aparece en el curso de la historia bajo diversas formas. En todos los tiempos y en todos los lugares han desarrollado los hombres su vida en sociedad, por muy rudimentaria que ésta se manifieste.

Estas consideraciones ampliamente comprobadas por milenaria experiencia y no es prerrogativa o concesión del Estado para el individuo el derecho de asociación. Se trata simplemente del reconocimiento de una facultad infundida en la naturaleza del hombre y no un acto gracioso del poder que -- abusaría de sus atribuciones y atentaría contra la dignidad del hombre si llega

(60) Sidaoui Alberto op. cit. p. 201.

ra a prohibir la asociación.

Creemos que no puede existir asociación alguna sin una dirección que la empuje a la consecución del fin que se propone. Los gobiernos tienen la misión de dirigir a sus subordinados dentro de una esfera de esa acción, conforme a las reglas de cada Estado; y el poder debe ser usado de la manera que exijan los intereses sociales y políticos, dirigido a procurar el bienestar general sin separarse de los principios inalterables del Derecho y sin falsear los fines de su institución. Porque cuando el Estado y los Poderes Públicos no se moderan y se consideran exentos de toda clase de trabas, la libertad personal de sus habitantes y sus derechos individuales más sagrados peligran, cualquiera que sea la forma constitucional de sus instituciones políticas. Desgraciadamente, la experiencia nos presenta numerosos ejemplos que lo comprueban.

Comentado por el Licenciado Alberto Sidaoui (61), José Toniolo dice que el derecho de asociación es como "una deducción práctica de la libertad personal, pues si ésta en su aspecto negativo exige no ser atacado; en el positivo involucra ser coadyuvado, y el tránsito de una cosa a otra es el derecho de asociación". Así las dos instituciones de la libertad y de la asociación se integran recíprocamente en la realidad de la vida -la asociación viene a ser amparo de la individualidad emancipada, demasiado vacilante en el propio aislamiento y valuarte necesario para las clases inferiores: "más en cambio, la li-

(61) Sidaoui Alberto op. cit. p. 202.

bertad contribuye a avivar con su propio soplo la asociación, insinuando en ésta el espíritu de enunciativa y de flexibilidad, en las multiformes aplicaciones del progreso social, ligado a la libertad personal".

El derecho de asociación profesional en su evolución histórica -- hasta nuestros días, así como al sindicato y coalición los estudiaremos en los siguientes capítulos.

ORIGENES Y EVOLUCION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

CAPITULO II



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I.- EPOCA ANTIGUA.

II.- EDAD MEDIA.

III.- EPOCA MODERNA.

Inglaterra, Francia, Estados Unidos, Rusia,
América Latina: Argentina, Chile, Brasil.

IV.- EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO.

México Precortesiano, México Colonial,
México Independiente.

EPOCA ANTIGUA.

Para poder apreciar debidamente a las instituciones cualquiera — que sea su naturaleza, es necesario el analizar su origen y los diversos aspectos que han ido presentando en su movimiento evolutivo.

Como materia de nuestro estudio examinaremos las diversas etapas históricas que tuvo el Derecho de Asociación Profesional, sobre todo en la posición que guardó frente al Estado.

Tal como la conocemos actualmente, la Asociación Profesional — es un producto moderno; como de creación reciente, es la disciplina del Derecho del Trabajo dentro de la cual se haya comprendido su estudio; apenas si se remonta al siglo pasado y surge como una respuesta al liberalismo económico — que consideraba el trabajo como una cosa, y sujeto a las leyes de la oferta y de la demanda; de aquí que se afirme que la Asociación Profesional del siglo— XIX, posee una fisonomía propia, no identificable en ningún momento con las — agrupaciones que existieron en épocas anteriores y que también reunían a la — clase laboral. Sin embargo tienen en común: la semejanza en el origen, el — ser esencialmente agrupaciones de clase y el propósito de lograr una mayor dignificación de la persona humana.

En el desarrollo del impulso asociativo de las masas obreras podemos apreciar varias etapas claramente definidas:

Primera Etapa.— Esta época podemos considerarla como una duración que va desde las épocas más antiguas hasta el advenimiento de la indus—

trialización en los principales países europeos. El trabajo era considerado como indigno de la persona humana, y si existieron agrupaciones reconocidas por el Estado, no captaron la idea de que se trataba de organismos de clase, y debido a esto, mínima fue su contribución a la independencia obrera.

Segunda Etapa. - Despierta el espíritu clasista de la agrupación y acarrea en todos los países como consecuencia, su prohibición; impidiendo la constitución de las mismas, sobre todo las caracterizadas por tendencias a dislocar los rígidos principios establecidos por la ideología Justanaturalista. Creemos que esta época es un momento histórico caracterizado por sus afanes de independencia y revolución, para cambiar los antiguos sistemas. La idea de libertad individual embriagaba a todos los hombres y es así como los gobernantes pensaron en respetar dicha libertad en todos los aspectos; aún en el caso de la Economía productiva, pensando tal vez que en el movimiento económico los factores de la producción encontrarían su propio equilibrio.

Fue la época en que se dignificó la falsa igualdad de los hombres ante la ley, hasta que llegó el momento en que la verdadera igualdad radicaba en tratar desigualmente a los desiguales.

En el seno de lo social, se arraigó el hecho de la "libre competencia entre los individuos", que a su vez estatufía varios principios que eran: "La libertad de trabajo y de industria", se garantizaba a todos los ciudadanos el derecho de elegir y ejercer libremente una profesión; toda agrupación que tuviera tendencias a monopolizar la producción se prohibía.

Segundo principio: "La libertad de los convenios" por el cual los contratos celebrados entre las partes, aun los de trabajo, eran un "libre intercambio de servicios o de bienes, basados en un libre acuerdo de voluntades -- autónomas que se suponían iguales". (1)

Tercer principio: "La libre propiedad individual", por el que se garantizaba a todos los hombres el acceso y libre disposición de sus bienes.

Estos principios tienen en la actualidad validez en muchos aspectos. Fueron la causa de una enorme expansión económica y el avance industrial que iniciaron fue inusitado. Pero tenía que chocar con la idea de colectividades clasistas, un individualismo tan acentuado.

La prohibición de la Asociación Profesional, periódicamente fue desapareciendo de los diversos países iniciándose este movimiento en Inglaterra en el año de 1824 con la derogación de las "Combinations Acts" de 1799 a 1800 que prohibía la agrupación sindical; se inicia este movimiento en el año mencionado. Este cambio fue provocado por el mismo avance industrial y por la existencia cada vez más numerosa de agrupaciones sindicales secretas; iniciándose así la tercera etapa.

Tercera Etapa.- Caracterizada por el avance importantísimo en la lucha de los trabajadores para obtener la libertad sindical, pues el Estado no castiga la coalición obrera. Pero faltaba un cambio que recorrer, consistente en el reconocimiento expreso de la Asociación Profesional, así como de

(1) Vermege Roberto. La Libertad Sindical O.I.T. p.8 y ss.

su fundamental derecho: La huelga. Y así, el delito de coalición es cambiado por otro, el de: "atentado contra la libertad de trabajo y de la industria", para evitar así la intervención del sindicato en la discusión sobre las condiciones que deberían llenar los contratos de trabajo y reprimir las medidas radicales -- que pudiera emplear, como por ejemplo; buscar un mayor equilibrio de los factores de la producción por medio de la huelga.

Por lo antes expuesto, podemos apreciar que no había variado la situación. Ciertamente es que la coalición era permitida y podía ser ejercitado el derecho de Asociación Profesional, pero para ambos estaba suprimida la actividad por completo. No tenía por lo tanto razón de existir.

Ultima Etapa.- El Estado reconoce ampliamente el objeto de -- existencia de las Asociaciones Profesionales y le otorga el derecho de huelga a los grupos de obreros, considerándolos como sujetos en las relaciones contractuales. En esta cuarta etapa, se llega al momento más evolucionado de la Asociación Profesional que habría de progresar en forma ininterrumpida, favoreciendo así las relaciones entre el capital y el trabajo y contribuyendo de manera eficaz al mejoramiento de la clase laboral que con su esfuerzo y espíritu de -- lucha obtuvo la más grande de sus conquistas.

A continuación iniciaremos el estudio del movimiento evolutivo -- del Derecho de Asociación Profesional a través de los diversos países en que se gestó la agrupación laboral.

Grecia.

En Grecia el trabajo manual fue considerado como indigno del hombre ciudadano. Vemos como necesaria la institución de la esclavitud para la vida de la sociedad. Filósofos como Platón y Aristóteles llegaron a manifestar su aprobación para esta costumbre que era arraigada en el seno de la antigua sociedad.

Antecedentes importantes de Derecho Colectivo de Trabajo y - - siendo sin duda Grecia uno de los pueblos en el cual nació gran parte de la - moderna civilización, no los encontramos porque siendo el esclavo una cosa, no tenía derechos y estaba sujeto a la voluntad de su amo. Y a pesar de que existieron diversas clases sociales entre los hombres libres - sacerdotes, nobles, campesinos, artesanos mercaderes, etc., el peso del trabajo descansaba sobre los esclavos.

Surgieron en Grecia problemas de carácter político, entre las diversas clases de hombres libres por el favoritismo de las leyes a las clases privilegiadas, no así a la "plebe" que tuvo que levantarse en busca de un mejor --trato legislativo consiguiéndolo a través de sus representantes Solón y Licurgo.

Los artesanos eran a su vez productores y vendedores que se movían en el ámbito de las ciudades; llegaron a agruparse y es así como se sabe de la existencia de sociedades llamadas "hetairas" pero que fueron agrupaciones Políticas. Existieron también otras agrupaciones de artesanos denominadas "Eranos" y "Thiassa"; las primeras fueron agrupaciones de seguros y las segundas de

carácter religioso.

Una agrupación tendiente a mejorar las condiciones de trabajo — propiamente o cualquier problema relacionado con el mismo, no existió en Grecia, de aquí se infiere pues, el silencio legislativo e ideológico que se observa en esta materia.

Roma.

El modo de producción en Roma descansaba también de manera — exclusiva en el trabajo de la esclavitud; y como consideraban a la esclavitud — como un mal necesario lo regularon jurídicamente como un medio de producción destinado a la labor manual "vergonzosa"; el mismo Cicerón decía: "Nada noble puede salir de un taller"; sin embargo, los levantamientos sucesivos de esclavos, destacando entre ellos el de Espartaco, así como el mismo debilitamiento del Imperio, hizo que un mayor número de romanos se dedicaran a las labores manuales. Y conjuntamente como se suaviza la esclavitud, la relación de trabajo entre los hombres libres se apoya, ya no en derechos reales, sino en derechos personales puesto que ya se desprende de la categoría personal del individuo, es decir, el trabajo deja de ser "una cosa".

Surgen figuras contractuales para la prestación de servicios de los hombres libres y así vemos en la Legislación Romana las siguientes: "La "Locatio Conductio Operis", la "Locatio Conductio Operarum" y el Contrato de "Mandatum".

Las características de estas figuras contractuales las podemos ex—

plicar de la siguiente manera: Los elementos personales del contrato en la "Locatio Conductio Operis", así como en la "Locatio Conductio Operarum", eran: el "Locator" y el "Conductor".

El "Locator" era el que se obligaba a prestar sus servicios; y el "Conductor", el que recibía el servicio y daba una remuneración.

La diferencia principal entre ambas figuras, radicaba:

a).- En la "Locatio Conductio Operarum", lo que se contrataba era la prestación de servicios subordinados para una determinada labor. El "Locator" estaba bajo el mando del "Conductor"; y como pensaban los juristas romanos era un "arrendamiento de servicios clásico".

b).- En la "Locatio Conductio Operis", lo que importaba era el resultado del trabajo, y la subordinación por lo tanto disminuía. Este tipo de contrato era generalmente cumplido por el "Locator" en su propio taller. Lo que se integraba era un "arrendamiento de obra", puesto que el "Conductor" no intervenía en la dirección del trabajo, ya que se desarrollaba bajo el criterio del "Locator", (trabajador). (2)

El "Mandatum", que viene de "manumdare", y que significa -- "dar la mano en señal de confianza", por su parte es: "un contrato por el cual una persona da encargo a otra, que acepta de realizar gratuitamente un acto determinado o un conjunto de operaciones". Este tipo de contratos era esencialmente gratuito, lo que perdía la subordinación, además de que se empleaba

(2) Petit Eugene. op. cit. p. 404.

generalmente para las profesiones liberales, y no para el trabajo manual.

Este era el panorama contractual en materia de servicios que se veía en el Derecho Romano, cuando aparecen los "Collegia Opificum" o Colegios de Artesanos creados por una disposición de Numa Pompilio; pues según Plutarco, aquel mandó agrupar a los artesanos por oficios formando "Colegios", organización que abolió Hostilio, sin embargo, Heineccio cree que Servio Tulio fue el creador de tal organización como el censo y la nueva constitución que dividía a los romanos en 6 clases y 190 centurias. Solón, también lo previene en la Ley 4a. del Digesto. (3)

Inicialmente estos colegios tuvieron una vida breve pues fueron abolidos cuando apenas comenzaban a adquirir importancia, por la Ley Julia dada por Tulio Hostilio.

Lo cierto es que en la época de Servio Tulio, los llamados "Colegios Compitalenses", aparecen en forma definitiva; y fueron agrupaciones de carácter religioso y mutualista por lo que se ha afirmado que son antecedentes de las corporaciones medioevales, que trataremos posteriormente.

Se aducen como causas determinantes de la formación de estas agrupaciones, el establecimiento de fraternidades profesionales, para desaparecer el rencor entre romanos y sabinos. (4)

De todos los "Colegios" existentes hubo tres de importancia superior a la de los demás. El de los carpinteros, de los trabajadores en cobre y

(3) De La Cerda Silva Roberto op. cit. p. 25.

(4) Cepeda Villarreal Rodolfo. la. parte op. cit. p. 1

bronce, y el de los tañedores de flautas y cuerno; y se dice que su importancia radicaba en el carácter bélico de estas profesiones, pues usaban de su actividad en las campañas guerreras, que a su vez eran el sostén del Imperio Romano. (5)

Los "Collegia Opificum" fueron reglamentados (año 67 A.C.), - en tal forma que se les pudiera vigilar en su actividad, ya que el Estado tuvo interés en su funcionamiento, estableciéndose la necesidad de solicitar permisos para constituirlos, reservándose el Estado el derecho de suprimirlas cuando creyera oportuno.

Estos gremios estaban dirigidos por un jefe de grupo por cada -- diez trabajadores, al que se le llamaba "Decurión", los curanderos, procuradores, síndicos y cuestores, llevaban la administración del patrimonio común. Es tos, que formaban el Comité de Secretariados junto con el "Decurión" (líder), integraban el Comité de Administración de dicha agrupación. La comunidad -- de cultos y de actividades los llevó a la mutualidad de socorro y asistencia. - (Origen de las Sociedades Mutualistas). (6)

Los "Collegia" tuvieron personalidad civil, y si en su origen les estaba prohibido adquirir bienes, posteriormente, por medio de la Ley Tercera del Digesto Libro XXXVIII, adquieren el derecho de heredar los bienes de los manumitidos; y más tarde Marco Aurelio en la Ley 20 del Digesto Libro XXXIV, título V, les otorga el derecho de recibir legados. (7)

(5) Ibidem. p. 2

(6) De la Cerda Silva Roberto, op. cit. p. 25.

(7) Cepeda Villarreal Rodolfo. op. cit. p. 2.

Por lo tanto, en el antiguo Imperio Romano los "Collegia Opificum" adquirieron una importancia considerable, pero orientando sus actividades hacia la mutualidad y a la religión. No establecieron un régimen jurídico — por el cual obtuvieran mayores prestaciones en el ejercicio de su labor, es decir, les faltaba la conciencia de que eran corporaciones de clase, y por lo tanto, su misión debía haberse orientado hacia la defensa de los intereses de la misma.

Con esto hemos querido señalar, como desde la época antigua, el impulso asociativo de las masas trabajadoras ya existía, aunque con finalidades diferentes a las actuales, en vista de que las mismas condiciones históricas en que se desarrollaron eran totalmente diferentes.

EDAD MEDIA.

En la Edad Media la situación de los trabajadores no cambia. El trabajo estaba a cargo del siervo, cuya situación de hecho es semejante a la del esclavo en la época antigua. El siervo trabaja para el señor feudal, quien a cambio de su protección le entregaba la mayor parte de lo que producía, se les consideró pegados a la tierra que labraban o al establecimiento en que laboraban; son "cosas" sin derecho a trasladarse de un lugar otro y a cambiar de actividad.

Un hecho de positiva importancia en la historia del mundo es el llamado período de las invasiones, que aniquilaban el Imperio Romano y consistente en la llegada de diversos pueblos: los hunos, los visigodos, ostrogodos, -

vándalos normandos, francos, etc., unos con afán de guerra, otros con el --ánimo de radicar pacíficamente y trabajar para su subsistencia, y trae como un nuevo tipo de organización política que posteriormente vendría ser el origen de los Estados modernos.

En la época llamada "Alta Edad Media" estos pueblos se fijaron en todo el territorio europeo y sintieron la necesidad de reglamentar el trabajo manual organizado, al igual que en el Imperio Romano. Así, las corporaciones de tipo romano siguieron teniendo validez en toda Europa, o sea, que los Co--lligias tuvieron existencia durante el Imperio de los Bárbaros.

Es en esta etapa cuando se presentan los primeros movimientos --de clase para lograr su unificación.

Para defender sus intereses e impidiendo las actividades a quie--nes no forman parte de ellas, los pequeños propietarios o maestros se agrupan en corporaciones llamadas también cofradías.

El régimen de trabajo de la Edad Media está constituido por las corporaciones, mismas que establecían verdaderos monopolios en los gremios, ya que su idea era cerrar las fuentes de trabajo a los extraños a la corporación y expulsar a los maestros que no se sometieran a los estatutos de la misma. De--bemos ver que las corporaciones eran: uniones de pequeños talleres o unidades de producción en las que trabajaban uno o más oficiales llamados también com--pañeros y uno o más aprendices (8), que no eran considerados como miembros --

(8) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 9 - t. I.

de ella, es decir, no fue en ningún caso una agrupación de tipo mixto.

El maestro Castorena (9), sostiene que la naturaleza de la Corporación, era una entidad organizada por la ley para servir a un fin que se consideraba de interés público, ya que la economía de la ciudad, realizada por la ciudad, fue considerada de interés público. La Corporación fue, nos siguiendo el Profesor Castorena, "la asociación de productores de una rama organizada por la ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban". Claramente vemos que estas corporaciones medievales — eran verdaderas organizaciones patronales, no obreras; así el Maestro era el patrón y para serlo se requerían requisitos difíciles de obtener. Existía una jerarquía perfectamente delimitada: el aprendiz, el compañero u oficial y finalmente el maestro. Los aprendices recibían con el pretexto de su enseñanza práctica, el mal trato de palabra y obra, y estaban subordinados a los compañeros y maestros. Los oficiales eran los verdaderos obreros, contratados mediante el pago de un salario fijado en los estatutos de la corporación, trabajaban de 14 a 16 horas diarias y el salario apenas alcanzaba para subsistir. Los maestros tenían a su cargo la organización económica y administrativa del gremio a que pertenecían.

Cada gremio poseía sus propias ordenanzas y reglamentos en el que se establecían las normas de producción, distribución, precio y número de artesanos que deberían intervenir en la obra, así como el tiempo de labores, -

(9) Castorena J. de Jesús. op. cit. p. 24.

los descansos y el salario.

Este tipo de organización, como todas las instituciones tuvo que evolucionar llegando a perder su carácter familiar; y fueron verdaderos núcleos productivos, ocupando el maestro la posición de empresario e impidiendo, cada vez más que los compañeros llegaran a ser maestros, pues para alcanzar la maestría tenían que pasar un exámen que era sumamente difícil, que consistía en realizar una obra maestra en la cual se demostrara tener un perfecto dominio del oficio, es decir, se empezó a abusar de la maestría con el poder que la misma otorgaba.

La sumisión constante de los compañeros y aprendices a los maestros, con el tiempo fue haciendo más penosa su condición; los compañeros mientras tanto, al ver que empezaban a perder las garantías que tenían cuando el gremio era de carácter familiar, y como la falta de una vía jurídica para hacer valer los derechos que les correspondían y la posibilidad para la corporación de expulsar de su seno a quien no se sometiera a sus reglamentos, empezaron a crear lo que se denominó: en Italia "cofraternidades", en Alemania "bruderschaften" y en Francia "fraternites", que aparecen con el pretexto de perseguir fines religiosos, de socorro mutuo en caso de enfermedad, muerte o falta de trabajo; y que eran verdaderas asociaciones en defensa de intereses de clase.

En el siglo XII, de nuestra Era, aparecieron estas asociaciones de compañeros, y parece ser que los iniciadores de este movimiento fueron los al-

bañiles que trabajaban en las catedrales, alcanzándose mayor desarrollo en el siglo XV. (10)

En esta época se iniciaba también el movimiento comercial más grande que tuvo Europa; con el florecimiento de las ciudades italianas, el gran movimiento marítimo del mediterráneo, lo cual hizo aumentar en grado intenso la producción, pues había que cubrir el comercio exterior e hizo que los talleres se convirtieran en fábricas por el aumento de la producción en las corporaciones, y que enriquecieran los maestros. Por estas circunstancias los compañeros no tuvieron otra alternativa que entablar lucha contra ellos y así, las "Fratemites" francesas se convirtieron en "associations compaigniques", y las "bruderschaften" alemanas en "gesellerbaende" (11), que son ya asociaciones de trabajadores que pugnaban por un mejor trato por parte del patrón (maestro), y en las que debe verse el origen de los Sindicatos de Trabajadores.

Estas agrupaciones de compañeros trajeron una reacción inmediata, que fue violenta. En esta lucha empieza a desarrollarse el derecho de huelga. El ejercicio de este derecho provoca en Francia en 1539 que los tipógrafos de Lyon suspendan sus actividades. Este movimiento y otros similares traen como resultado el que las asociaciones de trabajadores fueran prohibidas en Francia en 1593; en Alemania en 1731, y así sucesivamente.

En esta época ya se gestaban en la mente de los economistas y

(10) Pozzo D. Juan op. cit. p. 12

(11) Ibidem P. 14.

hombres de empresa las ideas liberales que vinieron a acendrase en la Revolución Francesa y que trajo la desaparición de toda tendencia asociativa.

Las Asociaciones de Compañeros atacaron de frente problemas de trabajo y constituyen el antecedente contra el patrón, detentador del capital y con vistas a mejorar sus condiciones de vida mediante las mejoras al salario.

Y así, llegamos a la etapa que se denomina Epoca Moderna; y que para el objeto de nuestro estudio llegará hasta los momentos actuales en los diversos países que por su proximidad a nuestro país, tienen un interés especial en nuestro medio laboral.

EPOCA MODERNA.

Inglaterra.

Surgen en Inglaterra en el siglo XIII, los primeros movimientos laborales con miras a defender intereses de clase, que en su iniciación son de carácter netamente campesino, que se enfrentan a la nobleza para quitar el ignominioso estado de siervo al ciudadano inglés y destruir los nefastos derechos feudales.

La figura de la Asociación Profesional según la concepción moderna en Inglaterra, así como en todos los países, no se ve sino a partir del avance industrial; y es en este país donde se antoja más marcado este fenómeno porque en él se desarrolló ese gran auge: La Revolución Industrial, que significó un alarde en materia de industria, trayendo aumento de producción y --

cambios intelectuales y sociales. Esta revolución fue auspiciada por las siguientes circunstancias: El aumento del capitalismo a base del comercio con las colonias, el aumento constante de los mercados, ocasionando una transformación completa en los sistemas productivos, así como la llegada de las invenciones — sobre todo en materia textil; produciendo que de país dedicado a la agricultura, pase Inglaterra a ser una potencia de carácter industrial.

Con el advenimiento de esta época, los obreros empiezan a destacar como grupos fuertemente diferenciados, dejando sentir su influencia en la sociedad, lo cual es causa de los primeros programas ideológicos sobre la organización laboral y de sus objetivos.

La concepción económica, se orienta hacia el individualismo, y la lucha del capitalismo se dirige a negar la validez de la intervención del Estado en el campo de la industria, pues considera dicha intervención como un obstáculo para el progreso social, económico y cultural de la sociedad.

El individuo que durante varios siglos había vivido la época del claustro, tanto religioso como social e industrial, y anhelaba la libertad de obrar, para proyectarse de esta manera en la sociedad: como un símbolo de progreso se inicia la corriente de "Laissez Fair".

La existencia del movimiento obrero fue favorecida por la política del "dejar hacer, dejar pasar", pues congregó en fuertes localidades productivas a las grandes masas obreras, trayendo el sentimiento asociativo que iba a alcanzar posteriormente metas antes insospechadas.

Así es como surgen en la Gran Bretaña los primeros movimientos de trabajadores, en los que se encuentra entre otros, el iniciado en Londres por Tomás Hardi que estableció la sociedad obrera denominada "Sociedad de Correspondencia de Londres", que recurrieron a la práctica de comunicarse por cartas, por estar prohibida la creación de Federaciones en esta época, y cuyos fines serían: "La conquista de la democracia y la protección obrera por medio del derecho". (12)

Un movimiento obrero muy importante, y la primera forma de protesta colectiva fueron los amotinamientos de obreros en las fábricas, fomentados con el fin de destruir las máquinas que desalojaban de la industria a grandes grupos de trabajadores provocando el problema del desempleo, es el llamado Luddita, así llamado en honor de Ned Ludd, quien incitó a los obreros tejedores, y en cuyo nombre se perpetraban dichos actos. Este movimiento adquirió tal importancia que se tuvieron que dictar leyes conminando con pena de muerte a cualquier obrero al que se le probara haber roto una máquina.

El movimiento Luddista se transforma de anárquico en político y económico, apareciendo al mismo tiempo las ideas de los socialistas utópicos: Roberto Owens en Inglaterra; Fourier y Saint Simon en Francia. (principios del siglo pasado).

Inglaterra se sacude por terribles movimientos obreros en la década de 1760.

(12) Dollans Edoard. op. cit. p. 131

En contra de la aprobación de un certificado de despido, los mineros de Tyne declararon una huelga, y en el curso de ella cortaron los malacates, destruyeron las máquinas e incendiaron el interior de las minas.

En Lancashire, una huelga de hilanderos terminó con la destrucción de las fábricas; los mineros de Liverpool iniciaron un combate armado contra los armadores.

Pero en Inglaterra, como dice Ashton, y a pesar de que estos movimientos ya presumen la existencia de verdaderas coaliciones, no había verdaderos sindicatos. (13)

Por medio de la Combinations Acts, -medidas legislativas especiales promulgadas en 1799 y 1800-, por las cuales se prohibía todo tipo de asociación, toda sociedad y asociación obrera constituía un delito; los obreros fundaron sociedades secretas que fueron creciendo en número y actividad, y ante esta situación iniciaron la lucha para obtener el reconocimiento de sus sindicatos: -Trade Unions-, que aparecen en el año de 1816, y eran organismos sindicales que tendieron a la defensa de los obreros en las fábricas, fijación de salarios etc., frente al patrón. Las Trade Unions fueron precursoras del sistema de comunicación por correspondencia, primer movimiento propiamente con características definidas que aparecen en 1837.

Por fin, en el año de 1824, y adquiriendo el movimiento obrero inglés un gran desenvolvimiento, fue aprobada una ley derogando las antiguas-

(13) Dollans Edoard op. cit. p. 136

normas, desapareciendo las antiguas prohibiciones. De aquí en adelante las -- ,
asociaciones profesionales inglesas adquieren carácter esencialmente político, --
persiguiendo como finalidad el sufragio universal para los trabajadores, forman-
do un programa que se encontraba contenido en un documento que es conocido-
como la Carta, que fue elaborado en 1837, dando lugar a otro movimiento de-
nominado "Cartismo" que llegó a alcanzar proporciones nacionales, formándose
dentro del mismo movimiento dos corrientes: Una que proponía medios pacíficos-
para obtener los fines de la agrupación, y otra que era partidaria del uso de la
fuerza física. (14)

En 1848, los Cartistas formulan una nueva carta, en la cual se-
da una mayor importancia a la situación de los obreros en la prestación del ser-
vicio, señala la miseria en que se encuentran los trabajadores y se critica a las
jornadas de trabajo excesivamente prolongadas, implantadas en la mayor parte -
de las fábricas; aún cuando sus movimientos siguen teniendo miras de carácter-
político, la preocupación principal es de índole económica, pues es la que está
ligada con el mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones de vida y --
trabajo.

Aparece en Inglaterra en este mismo siglo XIX el Reglamento de
Trabajo que contenía las condiciones a las que se debía sujetar el trabajador y
que eran impuestas unilateralmente por el empresario, y siendo esta reglamenta-
ción de carácter colectivo, da lugar al nacimiento del Derecho Colectivo del -

(14) *Ibidem op. cit.* p. 136.

Trabajo y la necesidad de la Libertad de Asociación. Pero no es sino hasta la Ley del 29 de junio del año de 1871, en donde se reconoce expresamente las asociaciones sindicales obreras y patronales; amén de que es la primera ley que reglamenta las Trade Unions y le da completa personalidad jurídica, reconociéndoles licitud, así como autonomía para tratar asuntos internos.

Francia.

Durante el periodo conocido como "alta edad media", la organización feudal de las corporaciones o gremios en el desarrollo de la producción subsiste, y a pesar de la decadencia que sufrieron dichas corporaciones continúa mucho tiempo después. Por lo cual siguieron en vigor la mayor parte de las disposiciones dictadas sobre su organización. La corporación llega a ser substituida por la fábrica, aún cuando debe destacarse que en Francia, la industrialización se desarrolla de manera muy lenta, pero la concentración de grandes grupos de trabajadores con las mismas necesidades y similares condiciones económicas, despierta el impulso asociativo.

Se van diferenciando los intereses obreros patronales debido a la continua evolución industrial, estableciéndose en un principio la lucha entre ambos, que sobre todo con la doctrina aplicada del liberalismo que para fines del siglo XVII, empieza a cobrar el auge inusitado que lo caracterizó; se deja al individuo solo frente a instituciones económica y políticamente poderosas, creándose dentro del régimen industrial condiciones desventajosas para los obre

ros, dictándose disposiciones que prohibían la formación de toda clase de agrupaciones formadas por los trabajadores por considerarlas como obstáculo para el progreso de la sociedad.

Durante el reinado de Luis XVI, y preparándose la Revolución Francesa, en febrero de 1776 el Ministro Turgot promulga un edicto conocido con el nombre de Edicto de Turgot, que tiende a suprimir la antigua organización gremial, y de esta manera facilita el advenimiento del industrialismo. Se prohíben las comunidades de artesanos y con ellos se detiene el avance del sin dicalismo obrero.

A la caída de Turgot del poder, se restablecen las corporaciones y por lo tanto el derecho de agruparse; pero las ideas de los fisiócratas y de los mercantilistas, que habían venido preparando el terreno para la Revolución Francesa, con sus ideas de libre concurrencia, provocan que ya en plena revolución en la misma fecha en que se publica la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se dicte un decreto por el cual se vuelve a prohibir todo tipo de corporaciones. Esto ocurre el 4 de agosto de 1789. (15).

El 17 de marzo de 1791, se dicta otro decreto que establece que todos los ciudadanos tienen derecho de reunirse pacíficamente y de formar socie dades libres, a condición de observar las leyes que rigen a todos los ciudadanos; con base en esta disposición los trabajadores se agrupan por diversas causas, pe ro sus movimientos llegan generalmente a degenerar en motines, por lo cual la

(15) De La Cueva Mario. op. cit. p. 12.

Asamblea Francesa vota el 17 de junio la Ley Chapelier, que prohibía a los --
trabajadores la formación de asociaciones; ley que permanece en vigor hasta el
año de 1864. (16)

Después de la Revolución, las condiciones reinantes en Francia--
son sumamente difíciles; el trabajo escasea, y la llegada de Napoleón Bonapar--
te al gobierno de ese país con las contínuas guerras que dicho gobernante pro--
dujo contra las demás naciones europeas, disminuye la industria y el comercio--
francés. Todas las tentativas de los trabajadores para solicitar un cambio en--
la política de Bonaparte son reprimidas con base en la Ley Chapelier; a tal gra--
do que siendo emperador el citado Napoleón Bonaparte, se establece en el Cód--
igo Penal de esa época una pena para aquellos que pretendan formar una coa--
lición. Con motivo de las disposiciones anteriores el desarrollo de las agrupa--
ciones de los obreros se ve continuamente obstaculizado, impidiendo el progre--
so del movimiento sindical francés.

Con la derrota de Napoleón y la subida al poder de los Borbo--
nes, en el año de 1815, el movimiento de formación de grupos o sindicatos --
continúa detenido, la revolución industrial no alcanza ni remotamente la impor--
tancia que para estas épocas tenía Inglaterra; como el avance industrial y el --
movimiento obrero van íntimamente ligados, por ser ambos movimientos parale--
los, este último no adquiere tampoco ninguna importancia. Sin embargo los --

(16) Ibidem p. 15.

trabajadores representan una fuerza poderosa, tanto por su número como por ser elementos indispensables en el sistema de producción industrial francés.

Desde el año de 1830, empieza el movimiento revolucionario de 1848, que es cuando llega a su crisis máxima la situación del obrero francés, con el advenimiento de Luis Bonaparte al gobierno de Francia. La Revolución obrera culmina con el establecimiento de la Comuna de París en el poder, y en cuyo período se dicta un decreto por lo cual mejoran las condiciones en que se encontraban los obreros, estableciendo además la Libertad de Asociación Profesional. Este gobierno tiene una duración breve y es derrocado el mismo año (1871) en que se estableció.

Sin embargo, es a partir de esta fecha cuando el movimiento obrero organizado en Francia adquiere notables progresos, pues en el año de 1884, se reconoce plenamente el derecho de los obreros y patronos a agruparse, formando agrupaciones que defienden intereses de clase. Posteriormente, en los años de 1904, 1925 y 1928, se dictan otras leyes que son el origen del sindicalismo actual francés, que ha adquirido una posición destacada en relación con los demás países europeos.

Estados Unidos.

En los primeros años de la historia de este país aparecen las organizaciones sindicales. Alrededor del año 1790, los sindicatos fueron establecidos en los centros populosos de esa época, y sus objetivos primarios fue--

ron: la promoción y la protección de los intereses de los trabajadores por medio de negociaciones y convenios con los patronos.

En épocas anteriores a las que acabamos de mencionar y especialmente dentro del período colonial, aparecen otras asociaciones de trabajadores; estos organismos de las características de las gildas medioevales incluían a --- maestros (patronos) y artesanos (empleados).

Como una de las asociaciones más primitivas debemos mencionar a la Sociedad de Carpinteros de Filadelfia, organizada en 1712 que originalmente incluía a maestros y artesanos y estableció escalas de salarios que los maestros debían de cumplir, penando a los miembros que revelaran dichas "listas de precios" a quien no perteneciera al grupo; seguidamente se forman las Sociedades de Caridad y de Beneficencia; interpretando los términos "caridad" con tanta amplitud, que incluían la fijación de precios, salarios, regulaciones sobre aprendizaje, etc.

El hecho de que apareciera en los tempranos días de la historia de ese país el tipo moderno del sindicato (Trade Unions) no perjudicó el incremento continuo de la organización labora. Los sindicatos de artesanos surgidos de ese momento, son considerados como nuevo factor de la estructura industrial y comercial de la economía, y como precursores de un creciente movimiento sindical.

En los gremios aparece el mercader capitalista que incrementó el campo de las operaciones comerciales, al comprar y vender en un más amplio -

mercado de operaciones, y en algunos oficios era el intermediario comercial -- entre el maestro de oficio y los consumidores, y como tal, trató de comprar -- más barato, para vender hasta donde le permitiera el mercado lo más caro posible. Esta práctica presionaba al maestro de oficio -el patrón de asalariados-- para vender a precios bajos y acarreado como consecuencia, el abatimiento de los salarios, tratando de mantener su posición económica. De aquí que tales -amenazas sobre el nivel de vida de los asalariados, impulsó a éstos a la unión. (17).

Según Witt Bowden (18), el desarrollo de los sindicatos en este país, lo encontramos en tres etapas que corresponden a su evolución económica.

Primera etapa.- (Que abarca la mayor parte de la historia de esta nación). Fue una era esencialmente agrícola y de pequeña industria, en -- que había poca diferenciación entre el capital y el trabajo; con grandes afanes de colonización, con escasez de población, y con un gran deseo de inversiones pequeñas. Siendo estas las condiciones naturales que disminuyeron el sentimiento de necesidad de organizaciones sindicales.

Segunda etapa.- En que el trabajo se va diferenciando como un sector aparte del capital.- Surgen las grandes empresas y se encuentra un grupo cada vez mayor y de más concientes trabajadores. Sin embargo, las organizaciones sindicales continuaron teniendo una importancia relativamente pequena

(17) Pearce Davis y Matechett J. Gerald op. cit. pp. 72-73.

(18) Witt Bowden op. cit. p. 7.

ria, pues los trabajadores no consideraban necesaria la unión, sumando a una serie de obstáculos de diversas índoles que se presentaban en la constitución de sus grupos.

Tercera etapa.- (Que se extiende hasta el presente). Ha sido un período de organización de los trabajadores cada vez más intenso y triunfante. Los trabajadores se han sindicado, "no tanto por conciencia de clase (en sentido Marxista), como por aceptación de los básicos principios y costumbres norteamericanas de libre asociación y ayuda colectiva". (19).

En relación con otras naciones europeas con gran avance industrial, el desarrollo sindical norteamericano fue lento, debido a la existencia de la esclavitud; pues la producción sobre todo la agrícola, era desarrollada por los negros, siendo el trabajo del hombre libre de una importancia menor, perdurando esta situación hasta la segunda mitad del siglo XIX.

Después de la Guerra de Secesión (1861-1865), y lograda la libertad de los esclavos, arranca una era de gran importancia para el jornalero; ya los negros trabajan por cuenta propia, a la vez que se deja venir una época de grandes inmigraciones europeas; las ciudades crecen rápidamente y necesariamente se inicia el gran industrialismo norteamericano con una enorme demanda de mano de obra, y grandes concentraciones obreras que junto a la mecanización, agotan el carácter individualista del trabajo remunerado. El obrero se

(19) Ibidem. Op. cit. pag. 8.

dió cuenta de que su importancia radicaba en su número, y se hicieron los primeros experimentos gremiales con la creación de muchos sindicatos de empresa - en las diversas localidades, hasta que en 1866, se intenta establecer una estructura organizativa que abarcaría un ámbito nacional y que uniría a todos los sindicatos existentes; creándose la "Unión Nacional de Trabajadores", que fue una débil federación de sindicatos y esencialmente una organización política, con objetivos agrarios, igualitarios y laborales. Tiene una duración de 6 años, pues desaparece en 1872. Mientras tanto en el año de 1869, fue organizándose en Filadelfia, como sociedad secreta por varios obreros de la industria del vestido, "La Noble Orden de los Caballeros del Trabajo". A esta orden se unieron miembros de los "Caballeros de San Crispín", también sociedad secreta de trabajadores del calzado de Filadelfia. Más tarde se agregaron un sinnúmero de otros grupos de obreros organizados o trabajadores individuales, a tal grado que en 1886 contaban con 700,000 afiliados; es decir, aproximadamente el 10% del total de los asalariados industriales de ese tiempo; agrupación que se juzga de radicalista porque pugnaba por una jornada de 8 horas y un salario igual para las mujeres.

Los Caballeros del Trabajo obtienen una gran victoria en la lucha por el reconocimiento de la asociación obrera, cuando en 1885, los trabajadores de talleres del ferrocarril del sistema Gould, se lanzaron a la huelga y obligaron a la empresa a tratar de negociar con la organización.

A pesar del rápido crecimiento y apogeo de los Caballeros, la -

victoria fue breve, y la Orden tuvo corta vida. Los problemas internos (problemas de cohesión, unidad de objetivos etc.), básicos de un sindicato general, violentaron la estructura de la organización. El desacuerdo de los trabajadores de oficio con las finalidades perseguidas, se manifestó en el retiro de dichos trabajadores, para establecer sindicatos por gremios, y sus más inmediatos objetivos: Los convenios colectivos. Los fracasos de otras huelgas ferroviarias precipitaron su caída, y las afiliaciones fueron en 1888 de 222,000; en 1890 de 100,000 y 75,000 en 1893; al grado que en 1900 es tan reducido el número de obreros que agrupa, que no se le considera en estas fechas como organización nacional. (20)

En 1881, se funda la Federación de Sindicatos de Gremios Organizados y de Sindicatos Laborales, es decir, resurgieron los principios de la organización laboral por gremios con la defección de los Caballeros del Trabajo. Dicha federación fue establecida para defender los intereses comunes de los obreros de diversos oficios. En 1886, se unieron los delegados de esta organización a los representantes de otros grupos para formar la Federación Norteamericana de Trabajadores (A.F.L.) "American Federation of Labor", que a diferencia de la Orden de Caballeros del Trabajo, mantienen la independencia de las agrupaciones miembros en lo que respecta a organización y procedimientos para tratar con los empresarios.

(20) Pearce Davis y Matchett J. Gerald Op. cit. pp. 89 y ss.

Durante 50 años la A.F.L., es el único representante nacional de los obreros organizados en los Estados Unidos.

A través de esta unión los sindicatos mejoran ampliamente, contribuyendo también a esto el auge económico que se inició a fines del siglo pasado. Hacia 1904, la afiliación se había elevado a un millón seiscientos setenta y seis mil miembros.

Para esta época en los Estados Unidos existían alrededor de 90 uniones nacionales aún cuando la mayoría de ellas afiliadas a la A.F.L.

El Estado por su parte sigue una política que favorece la creación de agrupaciones laborales; en 1918 se reconoce el derecho de los obreros y empresarios para organizarse en sindicatos, así como para que estos negocien mediante sus representantes electos; se establece la libertad individual de asociarse, impidiendo la coacción sindical para obligar a los trabajadores a asociarse.

En la década de 1920 viene un período de estancamiento en la economía de los Estados Unidos que afecta favorablemente a la evolución del movimiento obrero norteamericano, que es debido a las siguientes razones: a).- El período post-bélico; b).- El aumento de actividades delictuosas y c).- La paralización de la gran industria. Ante estas circunstancias los obreros sienten aún más la necesidad de agruparse y se fortalecen las uniones subiendo el número de sus miembros hasta más de 5,000,000; lo cual representó un máximo no superado hasta 1927.

En 1929 debido a la depresión económica hay una reducción bastante notable, pero con la política del "New Deal" de Franklin D. Roosevelt resurge con más fuerza.

En 1935 se crea otra central obrera de gran importancia que fue el "Congress of Industrial Organization" -Congreso de Organizaciones Industriales- (C. I. O.), por una rivalidad entre sindicatos pertenecientes a la A.F.L. (21).

Se inicia la Segunda Guerra Mundial con una participación importante de los sindicatos, pues la actividad obrera se orientó a la producción bélica. La C.I.O., por la alianza de los Estados Unidos con Rusia aceptó dentro de su organización ideas con tendencias comunistas, pero sin llegar a los extremos revolucionarios que pregonizaban los seguidores de Marx.

La infiltración comunista en la C.I.O., se elimina al finalizar la guerra, lo que dio lugar a una nueva fragmentación del movimiento obrero, pero sin llegar a alcanzar las nuevas organizaciones con tendencias Marxistas, -- los rangos de las otras dos centrales obreras.

En los Estados Unidos se ha unificado el movimiento obrero organizado con la unión de la C.I.O., y la A.F.L., cuyas diferencias actualmente consisten en que el "Congreso de Organizaciones Industriales", los sindicatos miembros son industriales y en la "Federación Norteamericana de Trabajadores"

(21) Ibidem. p. 104.

son gremiales, pero sin existir divergencias de tipo ideológico e identificándose en sus metas y tácticas de acción.

El sindicalismo norteamericano actualmente es de acendrada concepción anticomunista, y es uno de los movimientos que mayor número de afiliados posee; en el año de 1953 el total de afiliaciones sindicales fue estimado entre 16 y 17,000,000 (22); y consideramos que para esta fecha debe ser superior dicha cifra.

Rusia

Intimamente ligada a la historia de la revolución de octubre de 1917 en Rusia, va la conquista del Derecho de Asociación Profesional en este país. "El sistema zarista con su poder absoluto mantuvo a Rusia en una situación casi feudal, no obstante que comenzaba a correr el siglo XX, y en todos los países europeos la revolución industrial iniciada desde hacía un siglo estaba dando frutos óptimos, mientras que en el extensísimo territorio soviético los obreros padecían la tiranía, carentes por completo de los derechos que en otros lugares desde largo tiempo habían sido conquistados. Por estas razones, antes de la Revolución de octubre no encontramos formas definidas de Asociaciones Profesionales.

Ligada al movimiento obrero aparece la lucha por obtener la libertad y los derechos políticos fundamentales, puesto que los líderes de dicha

(22) Ibidem p. 105

Revolución estaban empapados de las doctrinas marxistas que pugnaban por la unficación del movimiento obrero mundial, con miras a exterminar a las clases dominantes: Los capitalistas. Es así como en Rusia se llega o pretende llegar a la situación deseada por Marx, o sea a la dictadura del proletariado, y a la desaparición de la clase capitalista.

No existen en el sistema de producción soviético las dos clases - que existen en el sistema de producción capitalista. La organización obrera tiene objetivos totalmente diferentes a los que tiene en el mundo occidental, pues su lucha se terminó junto con su Revolución y con el establecimiento del Estado Socialista; por lo consiguiente trataremos de delinear las principales características que actualmente poseen los sindicatos en la U.R.S.S.

De acuerdo con la opinión de Lenín, de que los sindicatos no debían de ser órganos del Estado sino "escuelas de comunismo", estos en su origen, conservaron su autonomía. Los sindicatos son auxiliares de producción al mismo tiempo que vigilan el nivel de vida de sus trabajadores. (23)

El sindicalismo ruso está organizado jerárquicamente y de la si--- guiente manera:

I.- La autoridad superior es ejercida por el Consejo Central de - los Sindicatos Profesionales: que representa unos 200 sindicatos afiliados.

II.- Cada sindicato es dirigido por un poder central, con Comités sindicales de circunscripción.

(23) Antonkoletz Daniel. op. cit. p. 324.

III.- La adhesión y permanencia al sindicato son voluntarias.

Las finalidades sindicales son: velar por los intereses obreros, participar en la administración del Estado a través de las atribuciones que en su favor establecen. Que entre otras están:

a).- La de representar al Supremo Soviet de la U.R.S.S., y -- otros organismos del Estado.

b).- Participar en el Consejo Económico, promulgando disposiciones reglamentarias sobre legislación de trabajo.

c).- Velar por la aplicación del Seguro Social en las empresas.

d).- Controlar la aplicación de las leyes sociales con inspectores designados por los sindicatos y comités de empresas.

e).- Fomentar la educación de los trabajadores.

f).- Colaborar con los planes formulados por el gobierno.

g).- Mantener la disciplina del trabajo, etc. (24)

Estas agrupaciones gremiales, más que instituciones protectoras del derecho de clase, son órganos del Estado que encaminan la acción obrera.

Como se ve con claridad, no existen los sindicatos gremiales, la asociación es por industrias, así como es única la sindicación.

América Latina.

El movimiento evolutivo del Derecho de Asociación Profesional se-

(24) Ibidem op. cit. p. 325.

esboza en la América Latina, aún de manera balbuceante a fines del siglo ---- XIX, y adquiriendo una importancia innegable en el siglo XX, aún cuando su - desarrollo continuó la línea histórica general que sugió en Europa, ya que todos los países de Hispano-América tienen ondas raíces jurídicas en el viejo Continente y el sindicalismo no ha sido su excepción; sin embargo, todas las condiciones especiales como en el económico, ha hecho que la evolución de la libertad sindical, desde sus orígenes hasta su situación actual, presente peculiaridades que- le son características.

Con precisión se ha dicho, que los 20 países independientes que- Integran la América Hispana pertenecen al grupo de naciones sub-desarrolladas, - es decir, aquellos cuya economía atraviesa por una etapa preindustrial, y por lo tanto en un período de escasa actividad transformadora de sus propias materias - primas, por lo que a la hora del intercambio internacional de éstas por productos transformados, la balanza les es desfavorable. De aquí surge la respuesta de -- que por qué la mayor parte de su población es rural, con raras excepciones: -- Argentina, Chile, Uruguay, y si a esto agregamos que las contadas industrias de gran capacidad económica que encontramos al sur del Rio Bravo pertenecen a países fuera de éste Continente (y de los E.U. de Norte América), vemos una doble consecuencia; por un lado la gran dificultad real que se presenta la sindicación- del campesinado, que es la población económicamente activa y mayoritaria; y la desigualdad en la contratación de la poderosa industria extranjera con la nacional, lo que provoca a su vez desigualdad entre obreros de una misma actividad.

Si sumamos a estas circunstancias, la situación política existente en América Latina en el siglo XIX y aún en el siglo XX; por un lado tenemos después de sus movimientos libertarios, la transformación de sus gobiernos, que trajo: revueltas, cuartelazos, revoluciones; y después las múltiples dictaduras auspiciadas por los capitalistas con el objeto de aumentar las prerrogativas de que gozaban. Todo esto hizo que la lucha del obrero se orientara hacia el terreno de sus libertades ciudadanas de naturaleza política; y así vemos como el más grande de todos los movimientos sociales latinoamericanos: La Revolución Mexicana, tenía como lema una aspiración puramente política (sufragio efectivo, no reelección), que en nada se refería a la situación obrera, aun cuando su propia grandeza hizo que este movimiento acudiera en ayuda de la clase proletaria.

Así, en el desenvolvimiento del sindicalismo de América Latina, sobre todo y casi con exclusividad del sindicalismo obrero, vemos tres etapas importantes:

Primera etapa.- Consistente en la aplicación del deseo de asociarse, hacia la satisfacción de las necesidades obreras en el campo de la mutualidad. Surgen a principios del siglo XIX, cuando las condiciones económicas de los Estados Americanos eran sumamente precarias, la industria era familiar y el cultivo de la tierra a cargo de campesinos, que casi guardaban la condición de siervos de la Edad Media.

Estas mutualidades llegaron a alcanzar un desarrollo considerable, y sólo trataban de resolver las necesidades físicas y espirituales de sus miembros,

basándose para ello en la ayuda mutua. Existen actualmente y con una importancia enorme este tipo de asociaciones mutualistas obreras; sólo en Argentina-- hasta el año de 1950 agrupaban a 30 mil miembros e igual cantidad en Chile y Uruguay. (25)

Segunda Etapa.- El movimiento de tipo mutualista cede paso a la organización sindical en el siglo XX; iniciándose el movimiento asociacionista, - inspirado por las ideas Marxistas que estuvieron en boga después de la publicación del Manifiesto Comunista de 1848, y por el que se guiaron la mayor parte de las agrupaciones obreras latinoamericanas, dando lugar a que la razón de existencia fuera el de ser sociedades de resistencia en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, es decir: "Lucha de Clases".

Con la Revolución Bolchevique y con ella el triunfo del proletariado, esta situación se ve favorecida; pues se anuncia el advenimiento de una nueva era para el trabajador con una distinta organización social.

Este sentimiento de choque, de lucha, de resistencia, es auspiciado por el capital que ve con malos ojos a la organización obrera, y hace todo lo posible por impedir la validez a este derecho, que lleva a pensar al trabajador que una colaboración entre ambos es imposible, pues mientras se critica a la lucha de clases, se hace más marcada la desigualdad entre las mismas, sobre todo en la repartición de las utilidades de las empresas.

Debemos adelantar que en esta época, en México ya se organiza-

(25) Poblete Troncoso Moises, op. cit. p. 325.

ban las primeras agrupaciones católicas, con ideas fundadas en la Doctrina Social de la Iglesia Católica, sostenida a través de las Encíclicas de los Sumos Pontífices.

Tercera etapa.- Que es la que actualmente atravesamos, en la que si bien, el sindicalismo ha alcanzado un desarrollo máximo de toda su historia, aún no logra llegar a la meta señalada. Las agrupaciones obreras encaminan sus pasos hacia los fines sindicales, pero con incertidumbre. Todavía en algunos países se lucha por el pleno reconocimiento de los principios de libertad e independencia sindical; pero una cosa es cierta, han cambiado las tácticas y los métodos para la obtención del mejoramiento obrero, y vemos como la agrupación obrera y la patronal, pausadamente se identifican en metas comunes para su más amplio desarrollo.

A continuación veremos la situación del sindicalismo en las más importantes Naciones Latinoamericanas, cual ha sido y es en la actualidad.

Argentina.

Desde la primera Constitución Política Argentina del 25 de mayo de 1853, y pasando por las revisiones a que estuvo sometida en septiembre de 1860, septiembre de 1866, y marzo de 1898; se reconoció el Derecho de Asociación Política, dentro del cual consideramos se haya el Derecho de Asociación Profesional, pues la Constitución comentada dice en su artículo 14: "Todos los habitantes de la república gozarán del derecho de asociarse con un fin útil".

Desde el siglo XVIII, se ven ya en Argentina los primeros intentos de agrupación profesional, a través de gremios muy semejantes a los que se establecieron en la Edad Media en Europa, y se dice que los primeros oficios que se organizaron fueron los zapateros y los plateros; y al igual que sus antecesores europeos, estos gremios reunían a todos los componentes de una empresa -- que se agrupaban para la obtención del mejoramiento material de la misma, y -- para obtener mejores precios en el comercio; no eran agrupaciones obreras o patronales en defensa de intereses de clase.

Es hasta el siglo XIX, cuando surge este tipo de organización clasista y en el que se ejercita la huelga; por lo que la coalición --antecedente necesario de la Asociación Profesional -- ya existe, y es en el año de 1874 cuando los obreros talabarteros forman el primer sindicato de lucha, aún cuando de muy breve duración. (26)

La organización en 1887, del Sindicato de Maquinistas y Fogoneeros de Ferrocarriles "La Fraternidad" (primer sindicato argentino), fue estimulada por la visita de una delegación de obreros ferroviarios de los Estados Unidos en 1885 y 1886.

En el año de 1888 se crea el Círculo Socialista Internacional; y en el año de 1890 varios grupos de socialistas y sociedades gremiales crearon el Comité Internacional Obrero (C.I.O.), que organizó el 1º. de mayo y fundó -- la Federación Obrera Argentina, que más tarde se denominaría Comité Interna--

(26) Ibidem P. 66.

cional de la Federación Obrera Argentina, agrupación que representa los intereses obreros en toda la República, y contribuye eficazmente para el logro de las mejores condiciones en la prestación de los servicios.

El Círculo Socialista Internacional y el Comité Internacional Obrero son manifestaciones asociativas con recargadas tendencias a la lucha de clases, en vista del aumento considerable del capitalismo. Estas agrupaciones, luchan por la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo. Y en junio de 1890, el C.I.O., entrega una petición a la Secretaría de la Cámara de Diputados, en la que solicitaba: Limitación de la jornada de trabajo a un máximo de ocho horas, para los adultos y reducción de la jornada a seis horas para los jóvenes de 14 a 18 años, la prohibición de trabajo a los menores de 14 años, la abolición del trabajo nocturno para la mujer y menores de 18 años, descanso ininterrumpido de 36 horas semanales, inspección minuciosa de talleres y fábricas; seguro — obligatorio de los obreros contra los accidentes, a expensas de los patrones y el Estado. Dos años más tarde, la petición pasó al archivo de la Cámara, pues no se había estudiado.

A ésta primera Central Obrera se le denominaba con distintos nombres: Federación Obrera Argentina, Federación de Obreros de la República Argentina, Federación de Trabajadores de la República Argentina y Federación de Trabajadores de la Región Argentina, mencionada en los Estatutos aprobados por el Comité Internacional y los gremios. (27) En este mismo año y simultáneamen

(27) Alba Víctor op. cit. pp. 341 y ss.

te, surgen otras Asociaciones Obreras y Federaciones Regionales en diversas provincias: La Federación Obrera de Mendoza, la Federación Obrera de Buenos Aires, etc.

Como se ve, el movimiento de Asociación Profesional se desarrolla rápidamente en Argentina, pues para principios del presente siglo existían en Buenos Aires solamente cuarenta y siete sindicatos; y el año de 1901 se creó la primera Central permanente: La Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A) (anarquista) y en 1903 se fundó la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) (socialista), con tendencias izquierdistas, y que tras de varios congresos que celebran sus agremiados, establecen cuales han de ser, su forma interna de organización, sus finalidades y su forma de lucha; reglamentan la huelga y se encaminan sus esfuerzos hacia la creación de un Código de Trabajo en el que se establezcan mejores condiciones para la clase asalariada. Se impugna un proyecto presentado al Parlamento Argentino, por considerarlo burgués y tendiente a quitarle el carácter de clasista al movimiento obrero argentino.

La U.G.T., se fue debilitando debido a las continuas discusiones suscitadas entre socialistas y sindicalistas; y en 1909 se fusionó con otros grupos en la C.O.R.A. En 1903, tenía 41 sindicatos con 41,164 miembros; en 1906, 95 sindicatos con 102,586 afiliados y en 1909, 26 sindicatos con 22,453 miembros. (28)

(28) Ibidem p. 354.

En el año de 1922 se crea otra gran Central obrera, que fue la Unión Sindical Argentina (U.S.A.), y que reemplaza a la U.G.T. Esta central tiene como bandera la lucha de clases; se declara autónoma en el orden internacional y con motivo del triunfo de la Revolución Rusa, sus ideas marxistas alcanzan un mayor desarrollo, al grado que se solicita su ingreso a la III Internacional. (29)

En 1926 se crea otra central obrera: La Confederación Obrera Argentina (C.O.A.), a iniciativa de la Fraternidad y la Unión Ferroviarias. Considera esta agrupación que los obreros están obligados a organizarse, y a pugnar por su emancipación creando un nuevo régimen social, basado en la propiedad colectiva de los medios de producción; por lo que hace un llamado a la clase trabajadora a agruparse en sindicatos, pues en la unión sindical radica el triunfo de sus postulados; lógicamente su forma de acción, es la lucha de clases.

Ningún sindicato asociado a la C.O.A., podía hacer uso del derecho de huelga o del boicot, sin antes tener el conocimiento de la central.

La C.O.A., llega a tener 93, 180 miembros agrupados a través de 18 organizaciones obreras,

En 1929, adquiere gran importancia la F.O.R.A., surgida a principios del siglo y con claras tendencias comunistas, lucha por la "redención del género humano mediante la revolución social". Sus ideas se proyectan hacia un

(29) Poblete Troncoso Moises op. cit. p. 67.

comunismo anárquico, pues niegan también la validez de la dictadura del proletariado; ataca a las Internacionales por considerarlas "amarillas", y por último-- se afila a la Asociación Internacional de Trabajadores con sede en Berlín, en -- ese entonces la central anarcosindicalista de todo el mundo.

Recomienda como medio de acción a la huelga, el boicot y el -- sabotaje. Piden la abolición del trabajo nocturno, la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo, etc.

Se dice que la F.O.R.A., llegó a tener 250,000 miembros, aun-- cuando esta cifra es muy discutible. Lo cierto es, que "siguió una evolución -- parecida en sus efectivos, y que al parecer fueron similares a los de la U.G.T. aunque nunca dió cifras oficiales de su composición". (30) A medida que trans-- curría el tiempo iba perdiendo importancia.

Con la fusión de las dos centrales (C.O.A. y U.S.A.), se da lu-- gar a la fundación de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), el 27 de septiembre de 1930, durante una reunión de ambos consejos. Esta nueva central progresó notablemente, pues, en 1936, tenía 262,630 afiliados y en 1940, -- 311,076.(31)

En el decenio de 1940-1950, el número de obreros organizados -- llegó a sobrepasar los 500,000 miembros, y en la actualidad aún subsisten algunas de las poderosas centrales iniciadas en el siglo pasado, como son la Unión Ferro

(30) Alba Víctor op. cit. p. 354.

(31) Ibidem p. 352.

viaria; la F.O.R.A, aún sin el radicalismo que tuvo en sus orígenes, y la U.G.T., que es la que más importancia posee en estas fechas.

Los sindicatos argentinos se hallan a su vez agrupados en Federaciones Nacionales entre las que destacan: la de Empleados de Comercio, Obreros Textiles y Gráficos, Empleados Bancarios, Obreros Municipales, Trabajadores Metalúrgicos, de los Frigoríficos, del Petróleo, de la Industria y de la Alimentación. La sindicación de los trabajadores agrícolas, en cambio no ha alcanzado esta importancia, desarrollándose más bien en forma regional. (32)

En conclusión; la República Argentina es el país que cuenta con la tradición sindical más antigua de América Latina, por la influencia en gran parte de los obreros provenientes de Europa, que traían la inquietud sindical dentro de sí, y con conocimientos directos de dicha organización.

Chile.

Los movimientos de protesta de los trabajadores en Chile, son más tempranos que en los países vecinos. Esto quizá se deba a la inmigración de obreros europeos, que muchos de ellos figuran entre los fundadores de las primeras organizaciones proletarias. (33)

El terreno para el movimiento socialista chileno fue preparado, por la "Sociedad de la Igualdad", por la actuación de pensadores sociales, así como por otras figuras (liberales con tinte de positivismo), que sin pertenecer al

(32) Vernejo Rodolfo op. cit. p. 109.

(33) Alba Víctor op. cit. p. 147.

socialismo, sostuvieron ideas desarrolladas más tarde por distintos teorizantes socialistas; y como precursores del pensamiento social chileno, podemos mencionar a Francisco Bilbao, dirigente de la "Sociedad de la Igualdad" y fundador de la misma junto con Santiago Arcos; a Genaro Abasolo (discípulo de Bilbao), a Alejandro Venegas Carus (Julio Valdéz Congo) autor de valiente denuncia de la realidad del país, en su obra "Sinceridad"; a Roberto Espinoza y a Nicolás Palacios, autor de "La Raza Chilena" denunciando los males del país. Debemos agregar que el socialismo en Chile no tuvo un carácter teórico, sino que era un movimiento de acción política inmediata.

La "Sociedad de la Igualdad", constituye el primer esbozo de Asociación Profesional; fue fundada a comienzos del año de 1850; sus fines eran mutualistas, buscaba el establecimiento de Montes de Piedad en todo el país y un banco para ayudar a los obreros; escuelas gratuitas y una ley de elecciones adecuadas. Su lema era: "La soberanía del pueblo como base de toda política. La fraternidad universal como vida moral". (34)

Esta Sociedad tenía cierto carácter secreto y conspiratorio -a la manera de las logias mazónicas, aunque sin ritual -. El Gobierno Conservador, con la idea de combatirlas ordena que sus reuniones sean abiertas al público; de aquí que la gente se manifestaba en la calle; celebraba reuniones para discutir de política y organizaba debates públicos; en los siete meses de su existencia --

(34) Ibidem pp. 149 y 376.

llegó a contar con 4.000 miembros; y en noviembre del mismo año, las autoridades la prohíben aprovechando una declaración de estado de sitio. Pero su influencia fue duradera, y en diversos lugares del país se fundaron sociedades similares: El "Club de la Opinión de Valparaíso", la "Unión Republicana del Pueblo de Santiago" y la "Sociedad de la Igualdad de Valparaíso" (35), pero al igual que en Argentina, las agrupaciones de este tipo se encaminaron hacia las mutualidades llamadas también mancomunales.

En 1853, se funda la mutualidad: "Sociedad Tipográfica", constituida por obreros de esta misma actividad; en 1858 se formó la "Sociedad de Artesanos de Valparaíso"; en 1862 la "Unión de Artesanos de Valparaíso"; en 1862 la "Unión de Artesanos de Santiago"; en 1873 se abrió en la capital un Club de Obreros, que era punto de reunión de los trabajadores, pero al igual que las mencionadas anteriormente, sin espíritu de clase, sin fines de lucha. Pues si la mutualidad persigue el mejoramiento de la clase, un oficio no tiene en ninguna de sus finalidades la idea de resistencia; y fue tal su arraigo en este país, que en 1925 se cuentan en Chile 200 mutualidades con 200,000 miembros, sin contar las de menor importancia y aquellas que no solicitaron del Estado su personalidad jurídica.

Es hasta fines del siglo XIX, cuando paralelamente con el industrialismo creciente se despierta en Chile la conciencia de clase, encaminada a-

(35) Ibidem p. 148-149.

a la obtención de derechos obreros ya que el industrialismo traía como consecuencia el enriquecimiento del empresario y el sacrificio de las clases trabajadoras.

Ya en 1886, se había organizado la Federación Santiago Watt, — compuesta de personal de locomotoras, después de la visita del grupo de obreros ferroviarios de los Estados Unidos; mismos que ayudaron a organizar el Sindicato Ferroviario de la Argentina, denominado la "Fraternidad".

Así, la actividad de las primeras sociedades mutualistas y luego — de resistencia, las jornadas de trabajo excesivas y las fluctuaciones del precio — de los minerales y otros factores, condujeron a un período de intensa agitación — culminando en julio de 1890, con la huelga de Lancheros comenzada en Iquique — y motivada por el descenso de sus salarios, que marca con acierto el comienzo — del movimiento sindical Chileno propiamente dicho. Dicha huelga se extiende — por toda la ciudad, después otros gremios siguiendo el ejemplo dado, plantea — ron la misma reivindicación. Las huelgas son reprimidas con violencia, pero la — combatividad de los trabajadores no disminuyó, aunque la crisis empeoró sus con — diciones de vida. (36).

Al final del siglo, surgen las primeras agrupaciones obreras con — ánimo de lucha y con conciencia sindical, y se les denomina "Sociedades de — Resistencia", porque su fin principal es enfrentarse abiertamente al capital.

La mayor parte de estas agrupaciones nacieron incidentalmente, —

(36) Ibidem pp. 376-377.

como un producto de la inconformidad de los obreros, que al formar una coalición para hacer uso de la huelga decidieron hacer permanente la existencia de la coalición. (37)

Como una reacción al proyecto del gobierno de prohibir las huelgas se creó en Valparaíso el año de 1892, la primera Federación que se llamó oficialmente: "Federación de Uniones de Protección al Trabajo de Suramérica, -- ya que se le pensaba dar un carácter continental, pero en 1893 no se volvió a hablar de ella.

Así es como el siglo XX, se inicia con un nuevo ideal obrero chileno, pero que no se expande hasta que la industria alcanza un mayor desarrollo, intensificándose después de la guerra de 1914.

Digno es de mencionarse la huelga de los Salitreros de Iquique (1908), y el sacrificio de que fueron víctimas los obreros marítimos de Valparaíso, cuando a través del derecho de huelga (1903), solicitaron de las empresas navieras un aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo; pues ambas -- fueron terminadas con sangre, por la acción de la tropa.

Como toda acción tiene necesariamente una reacción, ésta no se hizo esperar encabezada por la clase patronal, y así fue como les hostilizó constantemente y se encarceló a sus líderes; pero una vez echado a andar el movimiento fue imposible detenerlo.

(37) Vermejo Rodolfo op. cit. p. 124.

Ya anteriormente en el año de 1900, se había formado la primera Combinación Mancomunal de Obreros en Iquique y se creó un Partido Obrero-Mancomunal. Este movimiento mancomunal influye en la unificación del movimiento sindical y en 1902 se creó el Congreso Social Obrero, inicialmente con ideas mutualistas, pero pasados nueve años orienta sus aspiraciones hacia el sindicalismo. (38)

En septiembre de 1909 se funda, la Gran Federación Obrera de Chile, que surgió sobre bases mutualistas, para transformarse después en una agrupación de contenido marxista, y con fines precisos de lucha de clase. En 1919, simplifica su nombre, quedando en Federación Obrera de Chile (F.O.CH.), que con el tiempo llega a ser la organización central obrera más importante; siendo la orientadora del movimiento obrero chileno y la que agrupó el mayor número de organizaciones profesionales. Dicha agrupación fomentó los fondos de resistencia para apoyar las huelgas que con frecuencia se declaraban, y que adquirían considerables proporciones.

La tendencia socialista de la F.O.CH., la hicieron decidir en el Congreso de 1921 (que establecía los consejos de industria en el seno de la F.O.CH.), su adhesión a la Internacional Sindical Roja o Profintern, buscando tener mayor fuerza para la desaparición del régimen capitalista.

Pero la adhesión de la F.O.CH. al Profintern fue alejando de ella a los sindicatos miembros dirigidos por socialistas, sindicalistas, anarquistas,

(38) Alba Víctor P. 378.

o demócratas. Los ferroviarios fueron los primeros en separarse de ella. Más tarde se enfrentó a la oposición de los anarcosindicalistas.

Debilitada así la F.O.CH., durante el régimen del General Ibañez del Campo se desencadenó su persecución y no pudiendo resistir quedó casi totalmente destruido.

Pero con la caída del General Ibañez, renace y sigue muy débil por la influencia comunista; su sectarismo tuvo por consecuencia escindir numerosas federaciones de oficios.

Más o menos al mismo tiempo (1919), se funda en Chile por los anarcosindicalistas chilenos la organización revolucionaria "Industrial Workers of the World" - I. W. W. a base de sociedades por industrias, siendo una imitación de la organización obrera revolucionaria norteamericana fundada en 1905.- Esta organización pretende estructurar la sociedad futura; busca la abolición del proletariado, luchando por la toma de los medios de producción por los obreros, tiene como táctica la acción directa, pues encamina su actividad al sabotaje,-- el boicot y la huelga. (39)

Los I.W.W., alcanzaron a reunir siete organizaciones con un total de nueve mil miembros. (40)

El 24 de diciembre de 1919, celebra en Santiago su primer Congreso, declarándose en lucha contra el capital, el clero y el gobierno; repudian

(39) Ibidem p.p. 379 y ss.

(40) Poblete Troncoso Moises op. cit. p. 134.

do la acción política y parlamentaria. (41)

A medida que transcurre el tiempo, los I.W.W., van perdiendo influencia y su actividad se hace nula, pues se reduce a una labor de organización de ateneos, bibliotecas, teatros populares, etc. En 1925 perdió algunos de sus sindicatos más fuertes, que organizaron la Federación Obrera Regional -- Chilena (F.O.R.A.). En el año de 1927 desaparece; pero en la década 1940-1950 inicia una campaña de resurrección con escaso éxito. Debemos mencionar que el número de afiliados y su influencia no se pueden comparar a la F.O.CH.

Conjuntamente al sindicalismo marxista y al sindicalismo anárquico, aparecen en Chile al igual que en otros países, los Sindicatos Católicos que no llegaron a ser muy poderosos.

En junio de 1925 se agruparon en una Federación que se denominó: "Confederación de Sindicatos Blancos", creada en una Convención que para tal objeto se reúne. (42)

Esta Confederación de Sindicatos Blancos, pugnó por una legislación laboral completa, así como por el mejoramiento progresivo de los trabajadores; se crearon bolsas de trabajo, teatros, procuración jurídica gratuita, asistencia médica; pero sin embargo, no alcanzó gran desarrollo y acabó por desaparecer.

En 1920 se promulga la Ley sobre Asociaciones Profesionales; y pe

(41) Alba Víctor p. 100.

(42) Ibidem pp. 380 y ss.

se al descontento de la clase patronal, por las prerrogativas que en ella se concedían a la organización sindical obrera, fue llevada al Congreso por el Dictador Alessandri. Pero todavía faltaba una organización que representara los intereses mayoritarios de la clase trabajadora de Chile, y es hasta 1935, cuando se organiza un Congreso que pone en práctica la idea unificadora de todos los sindicatos y del cual nace el Frente de Unidad Sindical que conduce a la creación en diciembre de 1936, de la Confederación de Trabajadores de Chile (C.T.CH.) como organización central de unión de todos los trabajadores del país.

Siguiendo la tradición y la ideología de las asociaciones que la forman, la C.T.CH., es de tendencias marxistas, y se dice que en 1945 la integran 1,300 sindicatos con 450,000 miembros. Según estos datos, viene a ser la central obrera más importante de Chile.

Sin embargo, más recientemente (1952) apareció otra organización central laboral: La "Central Unida de Trabajadores de Chile" (C.U.T.CH.) que al decir de la O.I.T., es la numéricamente más importante de las centrales obreras, y se mantiene independiente en el orden internacional. (43)

Esta organización, nos dice Victor Alba (44) ha perdido mucha fuerza; en 1961 tenía unos 160,000 miembros, de los cuales apenas 60.00 eran cotizantes.

Según datos proporcionados por la O.I.T., para 1955 existían en—

(43) Vernego Roberto op. cit. p. 9.

(44) Alba Víctor P. 384.

Chile más de 2,100 sindicatos de los cuales 1.400 eran sindicatos profesionales, 700 industriales y 21 agrícolas.

Brasil.

Es Brasil un país que aún cuando su movimiento sindical es inferior al de México, Argentina y Chile, si forma parte de los más importantes de nuestro hemisferio; es decir, podemos catalogarlo en cuarto lugar y muy por encima de las restantes naciones hispanoamericanas.

Bastantes antiguos son los antecedentes de organización obrera, de el Brasil. Existían las cofradías entre los esclavos, que bajo su apariencia religiosa conseguían dinero para rescatar a sus miembros.

La tradición gremial era fuerte. En 1812 se estableció en Pernambuco una "Compañía de Pretos", que era un sindicato monopolizador del trabajo (de carga y descarga en el puerto).

Durante el siglo XIX, se constituyen las mutualidades y sociedades de socorros mutuos, porque la escasez de la industria no daba lugar a la formación de sindicatos propiamente dichos. (45)

En el año de 1840 se funda en París una Sociedad con el fin de crear una colonia falansteriana en el Brasil. Se instalan dos falansterios; uno en Olivera, Sta. Catarina y otro llamado falansterio de Palmetar.

En el Brasil se estableció el culto inventado por Comte; de aquí-

(45) Alba Víctor op. cit. p. 385.

que los inmigrantes europeos se encontraron en un ambiente dominado por el positivismo.

Una idea de las concepciones sociales de los positivistas brasileños lo da el hecho de que eran partidarios de la abolición de la esclavitud, pero no radicalmente, sino transformando al esclavo en una especie de siervo de la gleba. (46)

Al igual que en toda América, la mutualidad es el origen del movimiento asociativo brasileño; pero después de surgir las primeras mutualidades, y dentro de las cuales es digno de señalarse: La "União Beneficente dos Trabalhadores em Vehículos" formada en 1923; inmediatamente después aparece el sindicalismo. Entre agrupaciones ya con ideología sindical se encuentra: La Sociedade Unian das Foguistas". (47)

Puede considerarse sin embargo que el movimiento sindical se inició en Brasil en 1932, conjuntamente con el movimiento revolucionario encaminado a derrocar del poder la dictadura militar que existía en esa época.

El Brasil es el único país en que las tendencias corporativas llegaron a cuajar en forma Constitucional, amén de que en diversos países también existieron dichas tendencias.

Por otra parte en la Constitución de 1891 se garantizaba la libertad de asociación. Y se aclara por el Tribunal Supremo que no se consideraba--

(46) *Ibidem* p. 161.

(47) Poblete Troncoso Moises op. cit. p. 107.

como "la maniobra fraudalenta" a la asociación para provocar huelgas; y en el mismo año en Sao Paulo, estallaron las huelgas de cigarreros y ferroviarios.

En 1892 se celebra en Río de Janeiro el primer Congreso Sindical con representación de una docena de sociedades.

La Ley de 1903, autorizó la formación de sindicatos agrícolas; y por la de 1907, se extiende el derecho de sindicación a todas las profesiones.

El Sindicato de Ferrocarrileros fundado en este mismo año es el más antiguo; y el más poderoso es el Sindicato de Portuarios.

De el Congreso Sindical Nacional convocado en 1906, nace la Federación Operaria Regional Chilena pero con corta vida, y más tarde (1915) se divide por la existencia de diferencias ideológicas. (48)

No lográndose federar a los distintos sindicatos, en el año de 1929, se inicia el movimiento para formar una central obrera, en la cual se unifique el movimiento obrero brasileño, deseo que surge de una serie de huelgas que se desarrollaron en Río de Janeiro y Sao Paulo.

Así es como el 26 de abril del año citado, se reúnen las principales agrupaciones obreras y por conducto de sus representantes constituyen la "Confederacao General dos Trabalhadores do Brazil" (C.G.T.), con orientación marxista, y teniendo como lema "la lucha de clases". (49)

Aunque la C.G.T., fue creada nos dice Víctor Alba (50), por los

(48) Alba Víctor op. cit. pp. 385-386.

(49) Poblete Troncoso Moisés op. cit. p. 109.

(50) Alba Víctor p. 386.

"Sindicatos bajo dominación comunista, a principios de 1930, elementos socialistas lograron el dominio... "

Ese mismo año se forma otra central obrera: la "Confederación Nacional del Trabajo" (C.N.T.) (sindicalista), que rivaliza con la C.G.T., por considerarla extremista comunizante, pues estaba adherida a la Internacional Sindical Roja (Profintern).

En esta época, surge también el primer partido político obrero -- con objeto de encauzar a los obreros a la política militante del país: fue el Partido Laborista Brasileño, apoyado por asociaciones de tendencias marxistas, -- así como por las rivales de éstas, pues se consideraba que dicho partido favorecía al desarrollo del movimiento obrero auspiciando una mayor unidad obrera a través de sus asociaciones representativas. Sin embargo, dicho partido tiene -- una existencia efímera, pues ya no se ve en el panorama del Brasil para el año de 1935.

En 1931 y 1932, se declararon numerosas huelgas. El gobierno -- las declara ilegales, prohibiendo reuniones y manifestaciones. Al mismo tiempo, se promulgan leyes sociales que establecían un control severo sobre el movimiento sindical, y a su vez se reconocían ciertas aspiraciones obreras.

La Constitución de 1934, les otorga a los obreros y patronos una representación igual en la Cámara de Diputados.

La Constitución de 1937, niega todo derecho a la clase obrera, -- prohibiéndose las huelgas por antisociales, perjudiciales para el trabajo y el ca-

pital, e incompatibles con el interés supremo de la producción nacional; por otra parte, se reconoce la libertad de organización, considerándose únicamente representantes legales de los trabajadores a los sindicatos reconocidos por el Estado. Los sindicatos son, pues, organismos de Estado. Y usando la fraseología corporativista, se dijo que el sindicato era: "de colaboración y no de destrucción y lucha de clases".

En 1938, se conduce por la política del gobierno existente a la aplicación de medidas de bienestar social y restricciones a las empresas, así como a la organización de un Estado corporativo (el Estado Novo); en suma, paternalismo corporativo, y a través de él, control absoluto de la clase obrera. (51)

Posteriormente en el año de 1940, se crean otras centrales obreras, una es: "La Central Sindical Libre" con 14,000 miembros; la otra es la "Federación Sindical de Rio" con 3.000 miembros y una ideología marxista; por último una central anarcosindicalista con 3,000 afiliados.

El gobierno de Brasil dicta una ley llamada de Represión al Comunismo, con la que se atacaba duramente a las agrupaciones obreras filocomunistas; por medio de la cual, y sin mayor trámite, la autoridad podía clausurar los sindicatos que a su juicio juzgara peligroso para el buen orden del Estado.

En el año de 1946, un Congreso Nacional de Trabajadores, restableció la Confederación del Trabajo y se afilia a la C.T.A.L., pero en 1947 se declara ilegal.

(51) Ibidem p. 387.

En 1951 se obliga a los sindicatos a entrar en un molde corporativo, pero se prohíbe su afiliación internacional posteriormente, por presión internacional, se les autoriza su afiliación a la CIOSL y a la ORIT.

Los sindicatos en el Brasil están tan bien reglamentados que se necesita permiso del gobierno para establecerlos, además de que la ley fija su organización, da instrucciones para las elecciones sindicales, existiendo organismos para registrarlos y orientarlos. De aquí que se observe un creciente malestar por el dominio gubernamental sobre los sindicatos. (52)

En los demás países de la América Latina y entre los que podemos mencionar a el Perú, Costa Rica, Colombia y Guatemala, aún cuando el desarrollo de las instituciones sindicales es muy lento, no podemos negar la existencia del Derecho de Asociación Profesional; pero circunstancias de facto, impiden su desarrollo, y su ejercicio se halla sumamente limitado.

Para completar nuestro estudio sobre la evolución del Derecho de Asociación Profesional, tenemos que referirnos a nuestro país, atravesando las diversas etapas de su historia y los más destacados acontecimientos, pues en última instancia son los que determinan el origen y los contornos de las instituciones jurídicas.

En sus movimientos políticos, México tiene una gran tradición social; pues siempre ha existido una fuerte dosis de reivindicaciones sociales.

(52) Ibidem p. 389.

Pero por lo que respecta a la Asociación Profesional, los antecedentes son pobres. (53)

EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO.

El maestro De La Cueva (54) nos dice: "la primera manifestación de importancia en el Derecho Colectivo de Trabajo en México, así como la reglamentación de sus instituciones, que principió en la Revolución Constitucionalista, lo fué el artículo 123 Constitucional de 1917; es decir, el primer documento legislativo que tiene importancia en el mundo jurídico social, por ser portador de un nuevo humanismo laboral.

Ya, desde épocas muy remotas, encontramos con gran claridad antecedentes de la lucha de los trabajadores para obtener un trato justo y equitativo, que eliminara la penosa situación en que vivían; antecedentes que explican el por qué de modernas instituciones de trabajo.

Inicialmente se encuentran en nuestro México grandes culturas indígenas, como: la tepaneca, la maya, la tolteca, la azteca, etc., todas con una unidad nacional poderosísima, basada en su férrea estructura de carácter teocrático, así como una fé mística avasalladora.

En estas culturas prehispánicas el trabajo tuvo gran importancia, - pues las obras grandiosas, como son: las pirámides de Teotihuacán, Cholúla, Tajín, Xochicalco, Chichen-Itzá, Monte Albán, Uxmal, etc., nos hablan indirectamente

(53) Alvarez del Castillo Enrique op. cit. p. 28. Apuntes

(54) De La Cueva Mario op. cit. p. 253 t. II.

tamente del funcionamiento de una gran organización en el desempeño de las labores, y de una cantidad exorbitante de hombres dedicados al trabajo manual.

En estas grandes culturas, la forma de organización laboral se basa en la célula productiva del "Calpulli" en el cual el trabajo era cooperativo, tanto en su aspecto rural, urbano o mixto. También existe el comunismo totémico indígena que hace ver la existencia de una justicia social basada en la unidad religiosa de un sistema teocrático, y no en ideales de emancipación del trabajador autóctono.

Posteriormente viene la Colonia y con ella un nuevo concepto acerca del trabajo manual y grandes cambios en la vida del indígena, pues no se pretendía eliminarlo, como lo hicieron las colonizaciones inglesa y francesa en los Estados Unidos al encontrarse los colonos con la hostilidad por parte de los indios "pieles rojas".

Los conquistadores encontraron en la Nueva España, y en la mayor parte de América Latina, a un hombre indígena con espíritu de colaboración más que de ataque.

La metrópoli hispana, dicta las Leyes de Indias quizá como una retribución a la colaboración de los pueblos americanos, para el mayor progreso del Continente, leyes que tuvieron como finalidad primordial la defensa del indígena contra el conquistador, el encomendero, el latifundista y aún frente a la iglesia.

Estas Leyes con su enorme contenido humano e ideales de justicia, fueron producto de aquellos hombres que pugnaban por una mayor dignidad, libertad y bienestar para los indios, y son dignos de mencionarse los frailes --- Fray Bartolomé de las Casas, Benavente y, Motolinia.

Pero si España dió a América una monumental obra legislativa basada en una idea social llena de justicia, en la Nueva España la situación fue tornándose cada vez más odiosa e injusta para el indígena. El clero se adueñaba de las propiedades escudándose en las corporaciones religiosas. Los hijos del go esclavizaban al indígena en el trabajo del campo y de la mina; los hacían trabajar de sol a sol, sin pago, sin alimentos suficientes, etc., y todo esto lo hacían con afanes de enriquecimiento. Las leyes de Indias en conclusión, fueron incapaces de detener el ánimo de lucro basado en la explotación del indio.

Es triste el panorama que la realidad nos presenta. La esclavitud reglamentada legalmente y exclusiva para los negros africanos, no tuvo un desarrollo que suprimiera la actividad exagerada a que estaba sometido el autóctono, ya que el español tenía las mismas ventajas tratándose del negro o del indio, a la hora de la prestación del servicio.

Después viene el desprestigio del poder colonial; la organización social se hace más difícil debido a la división de la población en castas; la fuerza que fueron adquiriendo los mestizos y la lucha entre criollos y peninsulares, todos ellos en pugna por obtener una situación privilegiada o por conservarla. Mientras que el indígena era casi bestia en su vida dedicada al trabajo ru-

do, que poco a poco, los iba aniquilando.

El Obispo Abad y Queipo, ante esta situación casi desesperante, predice en el siglo XVIII, la llegada de la primera Revolución de nuestra patria; la iniciada por Don Miguel Hidalgo y José Ma. Morelos en 1810 los cuales señalaron el camino a seguir para obtener reivindicaciones sociales.

El Licenciado Miguel Lanz Duret (55), nos dice: "... Los manifestos de los primeros insurgentes, tales como Hidalgo, Morelos y Rayón eran verdaderas proclamas de guerra y sinceras y bien intencionadas promesas para continuar y consumir la Independencia."

Fundada la República, surgen para el naciente Estado Mexicano gran cantidad de problemas, reclamando solución inmediata, los problemas de organización política, y dejando sin resolverse el problema del proletariado, México anterior a la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero.

Es hasta la Reforma (1857), cuando se deja escuchar la voz de un pensador y gran patriota que sí encaró el problema de la clase proletaria: Don Ponciano Arriaga, que con tremenda visión del problema, decía: "es tan grande como asombrosa la diversidad de combinaciones creadas para explotar y sacrificar a los obreros, a los peones, a los sirvientes, y arrendatarios, de los granjeros inmorales, y de especulaciones vergonzosas con el fruto de su sudor y su trabajo. Se les ponen tareas gratuitas aún en los días consagrados al descanso". - (56).

(55) Lanz Duret Miguel op. cit. p. 64.

(56) De La Cerda Silva Roberto op. cit. p. 15.

En el mismo año un caudillo popular y paladín de la justicia mexicana: Don Benito Juárez, reconoció la validez de estas ideas y la necesidad de mejorar la situación. Pero, la tendencia individualista de la Constitución de 1857 solo abordó el difícil problema temporal-religioso, olvidándose del trabajador del campo y del obrero a pesar de sus bases de libertad.

Se inicia, al comenzar el presente siglo la gran alborada del movimiento obrero mexicano. El sentimiento revolucionario del proletariado mexicano a partir del Plan de la Noria, no descansaría en su incontenible marcha - hasta llegar al 5 de febrero de 1917, para obtener el reconocimiento constitucional de sus derechos mínimos e indispensables y dentro de ellos específicamente - señalado para evitar equívocas interpretaciones, el derecho de asociación.

MEXICO PRECORTESIANO.

Las civilizaciones maya, azteca y tolteca, fueron producto de una evolución constante a través de siglos de trabajo, de ingenio y de inteligencia. Y no sería exageración decir que fueron tan grandes como las culturas de Caldea, Egipto y Siria.

La civilización maya arranca desde el año 300 A.C., y para el año de 1441 había alcanzado un alto grado de civilización; se agrupan en ciudades-estados como los griegos, y bajo el mando de un jefe denominado "Halach Uinie", y otros jefes inferiores a los cuales el pueblo proveía de todo cuanto les era necesario. (57)

(57) Núñez Mata Efrén op. cit. p. 88.

Entre los trabajadores de la organización social maya, la norma de su trabajo era colectivista, pescaban y cazaban en grupos de 50 personas y se repartían equitativamente los productos tanto de la caza y la pesca, así como de la artesanía. Entre ellos perduró siempre el colectivismo, y realizaban el trabajo según la dirección de sus jefes superiores, y trabajando siempre en comunidad.

Por su parte, la mujer, dentro de esta organización maya ayudaba a la realización de los trabajos comunales, aparte de su labor en los quehaceres domésticos.

En vista del progreso de su pueblo, el trabajador maya estaba subordinado a una especie de servidumbre con respecto al gobierno teocrático.

Por otro lado, tenemos a los dueños de la gran Tenochtitlán: Los aztecas que se distinguieron por su disciplina, bases de moralidad, justicia, trabajo y tenacidad.

Su capital estaba dividida sociopolítica y económicamente en cuatro "Calpullis" o barrios principales y cada barrio principal en veinte calpillis menores.

La organización social de los aztecas, estaba basada en la diferencia de las clases.

El pueblo azteca se componía de cuatro clases: nobles (pilli), guerreros, sacerdotes y común del pueblo o macehual (plebeyo), que comprendía desde los agricultores hasta los esclavos; y entre el "Pilli" y el "Macehual", esta-

ban los artesanos.

Como se ve la organización social de los aztecas, estaba basada en la diferencia de las clases, y al decir de Víctor Alba (58) "... siendo un pueblo guerrero, pronto apareció la herencia de los bienes obtenidos como botín y así la diferenciación en clases se empezó a hacer, no ya por la función social del individuo, sino por su riqueza".

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

El trabajo y el producto del mismo se lo dividían en partes iguales y no existía el concepto de la propiedad de la tierra, sino solo su usufructo; quien no la trabajaba no tenía derecho a ganar nada por ella y se repartían a otros. Al igual que los mayas, el trabajo lo desarrollaban en forma colectiva.

Los artesanos eran libres, practicaban un oficio, y producían para vender sus productos, o para ejercitar las obras que les eran encomendadas. Los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación.

El siervo o "mayeque" era el trabajador de clase inferior; una especie de esclavo del dueño de la tierra y con obligación de cultivar la heredad.

De clase inferior era también el "macehual", que tenía un derecho innato y validero sobre el producto de su trabajo.

(58) Alba Víctor. op. cit. p. 25.

La clase más baja del pueblo azteca eran los cargadores "tlame--
mes", que eran un simple medio de transporte y solo podían ejercer esa activi-
dad. (59)

En la agricultura, encontramos a el "tlacotli", tipo primitivo del
asalariado (el obrero empieza, aquí, como producto de una maldición social),--
era el hombre expulsado del clan (por pena judicial o por violar alguna tradi-
ción); como se le quitaba su parcela, debía emplearse para subsistir; no era es-
clavo, pues podía cambiar de patrón; no era siervo, pues legalmente no formaba
parte de la sociedad que lo ignoraba .

La esclavitud no tuvo los caracteres de la europa; no dejó de con-
cebirse al esclavo como una persona humana ni como una entidad jurídica; jamás
se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio de propiedad
sobre el esclavo. (60)

Por lo que respecta al esclavo, tenía la obligación de trabajar pa-
ra el señor y también hacerlo en beneficio propio; podía adquirir bienes, enaje-
narlos; en una palabra tener un patrimonio.

La servidumbre indígena se manifestó en forma sobresaliente en la-
construcción de templos, recintos oficiales, etc. Los trabajadores lo hacían por-
su propio fanatismo religiosos, más que obligados.

Los aztecas contaban con reglas de Derecho perfectamente defini-

(59) Castoreja J. de Jesús op. cit. p. 34. 1959.

(60) Ibidem p. 33.

das. Fueron un pueblo con un avance enorme en el aspecto jurídico, pues tuvieron Instituciones de carácter civil y penal. Hubo distinción entre el Derecho Público y Privado y en sus relaciones con otros pueblos hicieron necesaria la creación de Derecho Internacional, el cual se refería sobre todo al derecho en la guerra. (61)

En materia penal, la comisión de delitos implicaba la aplicación de sanciones como la prisión, la esclavitud o la muerte; pero donde mayormente destacaron fue en el derecho civil, pues consideraban a la familia como la base de la nación, y la fundaron sobre el matrimonio legal sacerdotal, de carácter monogámico, así como que regularon la patria potestad y el divorcio; y aún más tuvieron normas de Derecho Mercantil y sus conflictos se ventilaban en tribunales de primera y segunda instancia. (62)

Con esto podemos apreciar el adelanto cultural de los aztecas -- pues es un hecho probado que los pueblos que hacen las leyes siempre han sido pueblos grandes.

MEXICO COLONIAL.

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

(61) Núñez Mata Efrén op. cit. pag. 88.

(62) Núñez Mata Efrén op. cit. pag. 130.

en la Nueva España.

España trasladó sus instituciones jurídicas a la Colonia, y en México se expiden las primeras ordenanzas de los gremios; esto es explicable, pues prevalecía en España, como en toda Europa, la forma artesanal de producción, y al llevar a cabo la conquista, trasladó las instituciones que conocía y que en sus lineamientos generales eran iguales a los de la Edad Media, y que en páginas anteriores hemos comentado. Los gremios estaban formados por un número de oficiales, laborantes y aprendices, que no estaban sujetos al maestro por capricho, sino mediante un contrato y de la ordenanza respectiva.

La misma protección que tuvieron los trabajadores en los gremios españoles, la tuvieron sus colegas en la Nueva España, esto a través de ordenanzas, cédulas, etc., con que trataban de contrarestar el feudalismo que también en la Nueva España existía, implantado por el conquistador, el encomendero y las corporaciones religiosas, con su ambición desmedida. Y no había posibilidad para que el indio alcanzara la maestría.

El mismo Hernán Cortés que acababa de realizar la conquista dictó algunas ordenanzas; entre ellas la de los herreros, para la organización gremial, y posteriormente, vemos un gran número de estas ordenanzas, todas ellas apegándose a la tradición jurídica española, entre otras: la de los mineros en 1575 y la de los jornaleros y sirvientes en 1769, etc. (63)

(63) De La Cerva Silva Roberto. op. cit. pags. 27-28).

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

Fueron tan grandes y numerosos los abusos cometidos que no se hizo esperar la intervención de los reyes de España, para proteger y librar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora. (64)

Las Leyes de Indias, aún cuando fueron dictadas expresamente contra la violencia y la voracidad de los caciques, mineros, encomenderos y detentadores del poder, fueron también incapaces de evitar el abuso. Sin embargo, — las Leyes de Indias que tocaron la materia de trabajo constituyen un verdadero Código de esta especie, así como un espíritu innegable para la época en que se promulgaron; como ejemplo podemos citar, que ya se implanta la jornada de 8 horas, esto ocurre en el año de 1593. Dice así el Libro 3o. título 6o. capítulo VII: "Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana — (sic) y cuatro a la tarde (sic), en las fortificaciones y fábricas, que se hiciere, repartidas en los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o-

(64) Castorena J. de Jesús op. cit. pág. 22.

menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar la salud y conservación".

En el libro VI, Título XV, fecha 24 de enero de 1594, se dicta lo siguiente: "que los jornales sean competentes y proponiendo al trabajo de los indios, y a las otras circunstancias, que constituyan el valor de las cosas, y pagando el camino de ida y vuelta como está resuelto por la ley 3 título 12 de este libro, computando a razón de cinco leguas por día, señalando de los indios la igualdad y justicia, que se desea, aunque por esta causa se menore la ganancia de los mineros, dueños de chacras, ganado, labores y supuesto que los indios de obrajes han de ser voluntarios, se ejecute la Ley 2 antecedentes, y tasa justa de sus jornales y el jornal se les paguen en reales, y en su mano cada día, o a fin de la semana, como ellos escogieron, y con asistencia de la Justicia y del Protector".

Por otra parte, al decir de De La Cerda Silva (65) "los que niegan estos derechos a los obreros deben saber que hace siglos les fueron reconocidos".

Las Leyes de Indias vinieron a ser un avance revolucionario en la fijación de nuevos derechos para la prestación de servicios, basándose en el concepto humanista de que el trabajador es ante todo y sobre todo un hombre.

Siendo Virrey, Dn. Martín Mayorga en el año de 1788, tuvo lugar lo que se puede decir fue la primera tentativa de huelga en la ciudad de -

(65) De La Cerda Silva Roberto p. 31.

México, que según un informe oficial de la época, ocurrió de la siguiente manera: "se hizo a los obreros un corto aumento en el trabajo y al instante se les propuso; una mañana levantaron el grito y se fueron saliendo todos, enderezándose al Palacio, y como es larga la distancia se les fueron agregando una porción de hombres de la misma clase. Entró esta multitud al Palacio sin respetar la Guardia y ocupó los patios, escaleras y corredores y habiendo oído el mismo Virrey este extraordinario ruido, preguntó que quería aquella gente? y habiéndose dado la causa, determinó con prudencia el darle al pueblo un oficio para que el Administrador de la Fábrica no hiciere novedad y con esta cosa además de que apaciguose esta multitud, levantó el papel como en triunfo y se tuvo por conveniente disimular una acción tan ruidosa y expuesta". El citado informe proponía que se clausuraran estas fábricas por considerarlas peligrosas para la paz de México. (66)

Fue en esta agrupación de obreros donde se dejó sentir ya el espíritu de solidaridad, por haberse aumentado la carga de trabajo.

Pero es en el año de 1797, cuando se lleva en forma la primera huelga de América, en Mineral del Cerro de San Pedro, San Luis Potosí, como una protesta al injusto trato y despiadado de que eran objeto los trabajadores mineros. Con esto podemos apreciar como la inquietud de protesta contra las injusticias germinaba en el seno de la Sociedad Colonial y más aún porque les asistía la ley, la justicia y la razón.

(66) Ibidem p. 35.

En estas circunstancias llegamos al siglo XIX, cuando el afán libertario sacudía estrepitosamente las más hondas instituciones de la Colonia, y -- que posteriormente despertaría la conciencia de clase del pueblo mexicano, que -- hasta entonces, con raras excepciones había permanecido aletargado.

MEXICO INDEPENDIENTE.

En el año de 1810, en México se levanta la bandera de la insurgencia y se establece un nuevo concepto de patria y libertad. Pero el problema mexicano que preocupaba a los forjadores de la nueva república era de carácter político, y no transformó la explotación imperante. Y es así como en la Constitución de Apatzingán de 1814, se señalaban los derechos del hombre y del ciudadano y se daban bases para una futura organización, pero sin que los problemas laborales fueran atacados por ella y mucho menos en los referentes al Derecho de Asociación Profesional, ya que en esa época el individualismo era el -- pensamiento que se aplicaba en todos los órdenes sociales de la Nación Mexicana; y en consecuencia, el individuo y sus derechos eran el objeto de tutela de la organización estatal.

En la Constitución de 1824, influída por la doctrina liberal y por las doctrinas individualistas de Rousseau y Montesquieu, no encontramos referencia a los problemas del trabajo y sobre Asociación Profesional.

Las Siete Leyes Constitucionales de 1836, y las Bases Orgánicas-- de 1843, no hacen mención del Derecho de Asociación Profesional.

Probablemente es por eso que el Maestro De La Cueva afirma con razón que el problema obrero no fué conocido por el México anterior sino hasta la -- Constitución de 1857.

Del Congreso Constituyente de 1856-1857, salió la Declaración -- de Derechos de cinco de Febrero, preámbulo de la Constitución de 1857 que -- contiene de acuerdo con el pensamiento de su época un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes para nues-- tro tema los artículos 4o., 5o. y 9o., relativos a las libertades de profesión, -- industria y trabajo; al principio de: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su justa retribución y sin su pleno consentimiento"; y la libertad-- de asociación.

Dicha Constitución de 1857, en su artículo 9o., fue la que dió-- fundamento jurídico para la formación de agrupaciones de trabajadores, al acep-- tar todo tipo de asociación, inclusive la profesional; aún cuando aparece el ar-- tículo 925 del Código Penal de 1871, que después comentaremos, desvirtuando -- relativamente el naciente Derecho de Asociación Profesional.

El Doctor De La Cueva (67) expone: la vigencia de la Constitu-- ción de 1857, "confirmó entre nosotros la era de la tolerancia; y nuestros juris-- tas al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo decla-- rando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de ---

(67) De La Cueva Mario op. cit. p. 22.- Síntesis del Derecho del Trabajo.

arrendamiento, porque el hombre no es ni puede ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre".

Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras-- importantes en aquellos años, y a medida de que el desarrollo industrial se intensifica en el país, y con el establecimiento de las primeras industrias (textil, minera, ferrocarrilera), con capital norteamericano, y con un régimen proteccionista al industrial, los trabajadores necesariamente sienten el impulso asociativo para la protección y defensa común frente a los patrones. Las asociaciones, -- como la Sociedad Particular de Socorros Mutuos (organizada el 5 de junio de -- 1853), así como el Círculo de Obreros de 1872, abandonando la simple idea del mutualismo y ayuda entre los asociados, se lanzan en lucha abierta contra el patrón; preparándose así los grandes episodios de la lucha de clases del siglo XX:-- Las huelgas de Cananea (1906), Rio Blanco, Puebla y Veracruz en 1907; es decir, los movimientos de inconformidad obrera a las condiciones generalizadas de explotación patronal, durante el gobierno del general Díaz, alcanzan su máxima expresión en los movimientos de huelga antes apuntados.

Así, en el mes de junio del año de 1906, ocurre en Cananea un gran movimiento: Los obreros mineros declararon una huelga para obtener mejores salarios, igualdad de trato entre trabajadores mexicanos y extranjeros, reducción de jornada, etc. Este movimiento surgió de agrupaciones clasistas, como fueron la "Unión Liberal Humanidad", fundada el 23 de enero de 1906, y el "Club Li

beral de Cananea"; pero fue acallado con sangre de los trabajadores por el gobernador de Sonora Izabal, quien aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte, pero a pesar de este acontecimiento, las organizaciones sindicales dejaron sentir su fuerza y poder.

No acallados los sucesos sangrientos de Cananea, surge otro violento movimiento obrero en Rio Blanco, Santa Rosa y Nogales Veracruz, donde los obreros (mártires) pagaron también con sangre la "osadía" de reclamar lo -- que en justicia era de ellos.

Después, en el mismo año de 1907, aparece el Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz; agrupación gremial que lucha abiertamente -- contra los patrones por la obtención de mejoras en la prestación de servicios, -- ocasionando una huelga en los Estados de Puebla y Veracruz, que concluye con el laudo del Presidente Díaz, donde reconoce el Derecho de Asociación Profesional, así como también su derecho de huelga.

Llega al fin la Revolución Mexicana, inicialmente sin un programa definido, sino solo con el convencimiento de la necesidad de variar la estructura social del país por una más fuerte y equitativa, que aún cuando no clama en un principio por reivindicaciones obreras, si tiene un contenido social -- innegable, que posteriormente llega hasta revolucionar también el orden jurídico mundial, con la creación de nuestro artículo 123 Constitucional, del año de -- 1917.

El año de 1911, el día 18 de marzo, se elabora en la Sierra de

Guerrero un plan, en el que se exige un aumento de salarios para toda la clase trabajadora, así como otras prestaciones. En ese mismo año se constituyen la "Unión de Artes Gráficas", siguiéndole otras agrupaciones, entre las que se encuentran: "La Casa del Obrero Mundial", primer sindicato mexicano y único -- efectivamente autónomo, que respondía a intereses colectivos del grupo, y no a intereses personales de quienes manejaban el organismo; fue una escuela donde se esbozaron todas las teorías económicas sociales del movimiento que preludiaba el nacimiento de agrupaciones de trabajadores. Después le siguen la Conferencia de Trabajo en Torreón, Coahuila, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana en Veracruz, la Sociedad Obrera Católica, etc.

En esas condiciones llegamos al Congreso Constituyente de 1917 - donde se vota nuestra actual Constitución que consagró los postulados de reivindicación social por los que se había luchado; y así, nacieron en el terreno jurídico nacional las garantías individuales y sociales que se incluyeron en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Al decir del maestro Lanz Duret (68), "el artículo 123, establece por primera vez en nuestra Ley Constitucional los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad". "El artículo 123, es una novedad que distingue en absoluto a la Constitución vigente de la de 57, quitando a aquella el aspecto individualista y liberal que le-

(68) op. cit. p. 377.

daban también sus primeros 29 artículos, para tomar contextura de un Código Social amparador del derecho colectivo". Es decir, el reconocimiento de los derechos sociales, como derechos fundamentales, aparece como una reacción a una denuncia de abusos cometidos en el pasado. Los derechos sociales surgieron --- cuando la realidad se encargó de demostrar que era falsa la concepción que con sideraba que el fin del Estado y del Derecho era el de asegurar la coexistencia de las libertades y se vió que la organización política tiene, como fin, realizar el bien común y velar por el cumplimiento de la justicia social, aunque para - ellos tenga que imponer ciertas restricciones a algunas de las libertades indivi-- duales.

Es en la Constitución de 1917, cuando se consolidó en forma defi nitiva las disposiciones sobre trabajo, contenidas en los artículos 4o., 5o. pero principalmente en el artículo 123.

El artículo 4o. Constitucional, tiene el sello de las garantías in dividuales; consagra en consecuencia, el derecho del hombre a dedicarse a la - profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícita, libertad que solo-- podrá vedarse por determinación judicial, cuando se atacan los derechos de ter-- cero o por resolución gubernativa, cuando se ofenda a los derechos de la socie-- dad.

En la parte restante del artículo, y en el 5o., se trata de garantizar- en forma efectiva la libertad asentada en la propia Constitución. En ella se en cuentra la idea del derecho del trabajo, la explicación está en que en un prin-

cipio se dió la intención de colocar en el propio artículo 5o., las disposiciones sobre la materia.

Se dispone en esos artículos:

Artículo 4o. Constitucional: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, - siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los - derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

Artículo 5o. Constitucional: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo - el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, - en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obliga-

torios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta se-
ñale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contra-
to, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irre-
vocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de--
educación, o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el esta-
blecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u obje-
to con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su pros-
cripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determi-
nada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio conveni-
do por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del-
trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o me-
noscabo de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta-
al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, --
sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". Pero la dis-
posición más importante en la Constitución, está contenida en el artículo 123, --
que marca no solo la iniciación de la era plena del Derecho del Trabajo en Mé-
xico, sino que es el punto de partida de movimiento mundial para incorporar en-
las Cartas Constitucionales los derechos de la clase trabajadora.

El artículo 123 Constitucional consignó los derechos colectivos -- fundamentales, autorizando de manera indiscutible en sus fracciones XVI y XVII, el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales y reconociéndoles como derecho las huelgas y los paros.

Debemos también mencionar las dos reglas que el artículo 123 -- Constitucional contiene sobre la materia internacional y son las fracciones VII y XXVI; a saber: Fracción VII: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin que puedan establecerse diferencias por razón de la nacionalidad". La disposición aparece dictada en beneficio de los extranjeros, pero en la práctica ha -- resultado en provecho de los nacionales, por motivo de que las compañías extran-- jeras han pagado siempre mejores salarios a los técnicos extranjeros que a los me-- xicanos.

Fracción XXVI: Esta fracción tiende a proteger a los mexicanos-- que son contratados para servir en el extranjero. Se dispone en ella que los -- contratos respectivos deberán ser legalizados por la autoridad municipal compe-- tente y visados por el cónsul de la nación donde vaya a prestarse el servicio y-- que, además de las cláusulas ordinarias, deberá especificarse claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

En estas disposiciones prosigue Lanz Duret (69), "queda consagra--

(69) Lanz Duret Miguel. op. cit. pág. 382.

do fundamentalmente el Derecho Social mexicano, derogatorio, por lo que toca a los asuntos que reglamenta, del individualismo liberal que informa nuestro Código Político y que se cristaliza en los primeros 29 artículos constitucionales -- que enumeran y protegen los derechos reconocidos al individuo".

El resultado de la lucha iniciada en los comienzos del presente siglo por la clase obrera en México no puede negarse que se ha traducido hoy en un triunfo de los intereses colectivos del proletariado nacional, habiéndose ya -- consagrado en una ley uniforme y de carácter obligatorio para toda la República, además de los principios y realidades conquistadas por las masas de trabajadores; nos referimos a la Ley Federal del Trabajo (18 de agosto de 1931) en donde se establece además un clima de libertad para la agrupación sindical, y, a -- partir de entonces se comienza a formar un gran número de Sindicatos y Centrales Obreras.

Ya para terminar, debemos decir, que "al instituirse el artículo -- 123 Constitucional, el movimiento de asociación profesional adquirió perfiles de -- definitivos. Los primeros pasos que dió fue crear, el primero de mayo de 1918, -- la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) y tres años después, en -- 1921, la Confederación General de Trabajadores (CGT), los dos organismos sindi -- cales más antiguos del nuevo movimiento obrero que aun se mantienen en pie de -- lucha. Poco tiempo después surgieron otras centrales obreras, algunas de las cua -- les aún existen en el panorama sindical, pero otras han ido desapareciendo, bien -- por disolución o porque se fusionaron con otras centrales. Por su trascendencia

en el terreno sindical, económico, político y social, tan solo citaremos las más importantes, tales como la Confederación Nacional Católica del Trabajo; en 1922; la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) en 1936; la Confederación Proletaria Nacional y la Confederación de Obreros y Campesinos de México, en 1947; la Confederación Unica de Trabajadores, en 1949; la Unión General de Obreros y Campesinos, en 1952; la Confederación Revolucionaria de Trabajadores y la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.) en 1953.

Además de las centrales obreras que se mencionan, se han creado varios organismos sindicales, entre ellos, el Bloque de Unidad Obrero (BUO), en 1955 y la Central Nacional de Trabajadores (CNT) en 1960, y el Congreso del Trabajo en 1966, que reúne en su seno a las más poderosas centrales obreras del país como la C.T.M., la C.R.O.C., Sindicato de Electricistas, la C.R.O.M.-C.G.T., Sindicato Nacional de Mineros Metalúrgicos, etc. Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se habían registrado en esa dependencia y aún estaban vigentes, en agosto de 1963, las siguientes agrupaciones obreras: 17 confederaciones; 224 federaciones y 1,425 sindicatos; con lo cual es el país de Latinoamérica con mayor capacidad sindical." (70)

Como ya lo hemos visto anteriormente, se han realizado en la mayor parte de los países, movimientos obreros tendientes a proteger la condi---

(70) Revista Mexicana del Trabajo. Marzo de 1965.

ción humana del trabajador, condición que se ha reconocido plenamente. La propia "Declaración Universal de los Derechos Humanos" consagra las principales garantías de los trabajadores y entre ellas tenemos el Artículo 20 y el 23 - apartado 4 que reconocen "el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica" y "el derecho de fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses". Además y también en mayor parte de los países se reconoce el derecho a coaligarse, de recurrir a la huelga y existen complejos sistemas de organizaciones obreras que hacen efectivos esos derechos.

Ahora pasaremos a analizar el Derecho de Asociación Profesional, materia de nuestro siguiente Capítulo.

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.



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.

- I.- NATURALEZA Y FUNDAMENTO JURIDICO.
- II.- RELACIONES ENTRE EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACION Y EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.
- III.- LOS FINES INMEDIATO Y MEDIATO DE LA ASOCIACION -- PROFESIONAL.
- IV.- GARANTIAS DE EJERCICIO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.
- V.- INTERVENCION DEL ESTADO (en relación con las garantías - sociales)
- VI.- BREVES IDEAS SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

NATURALEZA Y FUNDAMENTO JURIDICO.

Como ya sagazmente lo había advertido Aristóteles "El Filósofo - de Estagira" en su libro La Política, que el hombre es un "Zoon Político", el más social de todos los animales, es decir, que el hombre no solo siempre ha - vivido; vive y vivirá en sociedad. Por eso se ha negado la doctrina del Con-- trato Social de Juan Jacobo Rousseau, que parte de la idea de que el hombre - es un ser solitario, hasta el momento de la celebración del contrato; porque ve-- mos la necesidad inherente en la persona humana de convivir en un régimen so-- cial.

Es un hecho que las agrupaciones nacieron con los hombres: "Ubi nomine societas, ubi societas jus", y estos nunca estuvieron apartados el uno -- del otro, sino por el contrario, el hombre siempre ha estado organizado social-- mente. Pues encontró indispensable asociarse con sus semejantes para hacer -- frente a la lucha por la vida; y ha evolucionado de continuo desde la horda pri-- mitiva (superación de la manada animal), el clan solidario, la tribu guerrera, - la polis griega, la civitas romana, el imperium romanum, es decir, con el -- clan, la tribu y la nación hasta llegar a la agrupación humana más perfecta: - el Estado, producto natural del hombre.

Jellinek define al Estado como "la corporación formada por un -- pueblo dotado de un poder de mando originario y asentado en un determinado - territorio, o más concreto, "la corporación territorial dotada de un poder de --

mando originario", (1), abarcando dentro de sí a otras agrupaciones inferiores en evolución y por lo tanto en jerarquía; estas agrupaciones van desde las sociedades secretas, delictuosas, hasta las mercantiles y civiles con fines lucrativos, y desde las que trataron de rivalizar con el Estado, hasta las que colaboran con él para hacerlo más perfecto, vigoroso y grande. Y dentro de este último grupo, se haya la Asociación Profesional; y creemos que dentro del campo social por ser una de las formas equilibradoras, el Estado reconoce su validez, así como su propia personalidad.

El Derecho de Asociación Profesional surge en el siglo XIX, cuando el "laissez faire", laissez passer" del Liberalismo y la corriente filosófica Jussu-naturalista, que exaltaba a la persona humana hasta el grado de reputarla como la entidad suprema de la sociedad y sacrificando todo aquello que significara -- un menoscabo para sus intereses, aniquilando así a grandes sectores sociales, y -- las clases trabajadoras eran objeto de la más inhumana explotación y desconocimiento de sus derechos. Al decir del maestro Burgos (2), el Liberal-individualismo "fiel a la idea de no obstaculizar la actuación de cada miembro de la comunidad, prescribió todo fenómeno de asociación, de coalición de gobernados -- para defender sus intereses comunes, pues se decía que entre el Estado como su prema persona moral y política y el individuo no deberían existir entidades intermedias."

(1) Porrúa Pérez Francisco. op. cit. pag. 121.

(2) Burgoa Ignacio. op. cit. p. 23.

Por estas condiciones, vino la lucha de los que trabajan, es decir, la clase trabajadora empezó a luchar hasta lograr un pleno reconocimiento de sus agrupaciones, destruyendo la idea de auto-fin de la persona. De aquí, que la asociación profesional apareció como un fenómeno necesario, pero respondió también esencialmente a la idea de justicia social. La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la Asociación Profesional.

Hemos dicho que han sido diversas las formas en que el hombre se ha agrupado; mas debemos reconocer que jurídicamente no todas son iguales; por lo tanto debemos establecer cual es la naturaleza jurídica del Derecho de Asociación Profesional distinguiéndolo de las demás formas asociativas que existen en nuestro mundo jurídico.

En nuestro país el fundamento jurídico de la Asociación Profesional se encuentra en el Artículo 123 Constitucional, fracción XVI. Pero habiendo otros derechos parecidos a la Asociación Profesional es necesario determinar las relaciones y diferencias que existen entre los derechos de reunión, sociedad y asociación, así como las relaciones que existen entre el Artículo 9o. y la fracción XVI del Artículo 123 Constitucionales, que son dos preceptos relativos al derecho de asociación.

El Artículo 9o. Constitucional asegura para todos los hombres, como garantía individual, las libertades de reunión y de asociación; a su vez en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, se reconoce la libertad de aso-

ciación profesional. Pero por lo que respecta al Contrato de Sociedad, no se hace ninguna referencia en nuestra Carta Magna, encontrándose reglamentado en las leyes civiles y mercantiles, las cuales se ocupan de la asociación simple.

En la extensa variedad de los conceptos de sociedad, se nos presenta en primer término, nos dice Hermann Heller (3), un concepto genérico, según el cual éste vendría a ser el género humano entendido como el contenido abstracto de todas las formas de convivencia humana, o sea, que por sociedad se entendería la unión entre los hombres en general; y tratando de extender este concepto que nos da Heller, cuando éste tipo de sociedad en general es gobernada por un poder político, cualquiera que sea su naturaleza o característica situándose en un territorio determinado, se llega a la existencia del Estado según la concepción moderna.

Según Luis Muñoz (4), se entiende por reunión: "el conjunto de personas reunidas; y reunir significa: juntar, congregar, amontonar. La reunión, es, por lo tanto, la congregación racional y transitoria de personas".

Maurice Hauriou define al derecho de reunión en los siguientes términos: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente" (5), es decir, es la congregación racional y transitoria de personas que deja de existir cuando --

(3) Heller Hermann. Op. cit. p. 585.

(4) Muñoz Luis. Op. cit. p. 475.

(5) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 316 t. II.

se ha conseguido el fin concreto y determinado que le dió origen.

La reunión puede ser pública o privada. La reunión pública da origen a problemas políticos, por lo que su existencia dependerá de los principios que gobiernen la organización estatal: un Estado totalitario, al revés de un Estado democrático, prohibirá, limitará o vigilará las reuniones políticas.

El Derecho de reunión, nos dice el maestro Alvarez del Castillo (6), "es un derecho público que corresponde al hombre frente al Estado y que en su esencia es una de las formas de los derechos de petición y libre emisión del pensamiento".

En la Constitución francesa de 1791, fué reconocida y asegurada la libertad de reunión pública, como uno de los derechos del hombre.

En la Constitución de 1857, fué también reconocida expresamente en el artículo noveno.

Nuestra Constitución vigente en su artículo 9o. garantiza este derecho.

El maestro Burgoa, en su tratado sobre Garantías Individuales (7), distingue así y de manera clara entre el Derecho de Asociación y el Derecho de Reunión: "Por derecho de asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con --

(6) Alvarez del Castillo Enrique. Op. cit. p. 49. Apuntes.

(7) Burgoa Ignacio. Op. cit. p. 379.

sustantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente. La libertad de asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: --

- a) creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales, y --
- b), persecución de fines u objetivos permanentes y constantes.

Por el contrario, el derecho de reunión se rebela bajo una forma diversa; simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual, por lo demás, tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquella deja de existir. Las consecuencias que se derivan del ejercicio del derecho de reunión son diferentes de las que produce el desempeño de la libertad de asociación. En efecto, a diferencia de ésta, la libertad de reunión, al actualizarse, no crea una entidad propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la de cada uno de sus componentes; además, una reunión, contrariamente a lo que sucede con una asociación, es transitoria, esto es, su existencia y subsistencia están condicionadas a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que, logrado éste, tal acto deja de tener lugar". En otras palabras, en la libertad de reunión, sus congregantes no forman una nueva persona, y transitorio es su objetivo, pues verificado el fin concreto y determinado que la motivó se extingue el derecho, vgr., los mitines políticos, las asambleas etc

etc. (8).

Existe también el concepto de la "Societas" del Derecho Romano; dice Hermann Heller, que es una relación contractual entre sujetos que se hallan -- frente a frente como partes jurídicamente libres e iguales, es decir, la forma de agrupación que a partir de Hegel se estima como la estructura fundamental, característica de la sociedad civil. Este es el tipo de sociedad que dentro de -- nuestra legislación se halla contenida en el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales en su artículo 2688, que después comentaremos.

Marcel Planiol comentado por el maestro De La Cueva definió -- el derecho de sociedad de la siguiente forma: "La sociedad es un contrato por -- el cual dos o más personas deciden formar un fondo común mediante las aportaciones de cada una de ellas con el fin de dividirse los beneficios que puedan -- resultar". (9). El artículo 2219 del Código Civil de 1884 contenía esta misma -- definición al establecer: "Se llama sociedad el contrato en virtud del cual los -- que pueden disponer libremente de sus bienes o industria, ponen en común con -- otra u otras personas esos bienes o industria, o los unos y la otra juntamente, -- con el fin de dividir entre sí el dominio de los bienes y las garantías y pérdi-- das que con ellos se obtuvieron, o solo las ganancias y pérdidas".

El artículo 2688 del Código Civil para el Distrito y Territorio Fe--
derales de 1928 modifica la anterior definición al establecer: "Por el contrato --

(8) Ostos Jr. Armando. Op. cit. p. 34 Apuntes.

(9) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 317.

de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial". Como se ve, esta definición nos permite diferenciar con claridad el contrato de sociedad de la reunión; las dos instituciones suponen un agrupamiento de personas, pero en tanto que la reunión de un agrupamiento momentáneo, la sociedad es una unión permanente, de carácter esencialmente privado, su radio de acción son relaciones entre particulares, y su finalidad es preponderantemente económica aún cuando no se le denomina especulación comercial, cosa que está reservada para la sociedad mercantil y regulada por su ley especial en sus diversos aspectos que presenta.

El Código Civil de 1928, en su artículo 2670 definió a la asociación en términos parecidos al concepto que sobre la misma propuso el artículo primero de la Ley francesa de primero de julio de 1901 que decía: "La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios". El artículo 2670 de nuestro Código Civil vigente la define de la siguiente manera: "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación" (10).

(10) De La Cueva Mario Op. cit. p. 319.

El maestro Alvarez del Castillo (11), desglosando la anterior definición, nos dice que nuestro Código Civil define a la asociación como "la reunión de varios individuos con la finalidad de realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico y que esta reunión no sea transitoria". Continúa diciendo que como se infiere de esta definición, "La asociación en sentido restringido, es una especie, al igual que la sociedad, del concepto general de asociación en sentido amplio. La diferencia específica entre sociedad y asociación, es que la sociedad persigue un fin preponderantemente económico (sin llegar a la especulación mercantil), y la asociación persigue un fin que no sea preponderantemente económico".

Más concretamente, se podría definir a la asociación de la siguiente manera: es un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico. (12)

El maestro De la Cueva (13) nos dice que el fundamento de toda asociación lo encontramos en el viejo pensamiento Aristotélico: "El hombre es un ser social". Quiere decir, "La asociación con los semejantes obedece a una necesidad vital del hombre; es una necesidad que deriva de su propia naturaleza. El derecho de asociación es, en consecuencia, un derecho que traduce una necesidad humana; es pues un derecho vital del hombre, o lo que es igual,

(11) Alvarez del Castillo Op. cit. p. 50.

(12) De La Cueva Mario. P. 319.

(13) De La Cueva Mario. Op. cit. pp. 319-320.

es un derecho natural del hombre, porque la asociación es un imperativo de su naturaleza".

Estas ideas corresponden a la más pura tradición mexicana. Nuestro ilustre constitucionalista José María Lozano se expresó en estos términos: "El hombre, como hemos tenido ya ocasión de decirlo, ha nacido para la sociedad, es esencialmente sociable, y sólo mediante su asociación con los demás hombres puede aspirar al desarrollo y perfección de su ser... En todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza. Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que serían imposible para la fuerza aislada de cada hombre...".

Fácilmente se comprenderá que los fines de las sociedades sean amplísimos y se confundan con los fines humanos, al menos con aquellos que el hombre no puede realizar aislado, y que son siempre los más numerosos e importantes. Fines de naturaleza familiar, religiosa, cultural, política, etc., pueden dar vida a las asociaciones; la sociedad misma es una asociación desprendida del género por la característica económica de su finalidad.

El derecho de asociación, como el de reunión, es un derecho político, esto es, la libertad de asociación es un derecho del hombre frente al Estado. Y es interesante anotar que los dos derechos se encuentran asegurados, desde la Constitución de 1857, en un mismo artículo del capítulo de Garantías Individuales .

Pero la libertad de asociación no siempre se ha reconocido por -

los Estados, particularmente las asociaciones que se relacionan con las actividades políticas. La unión hace la fuerza, y los Estados no ven con simpatía la -- formación de fuerzas sociales. En términos generales, el derecho de asociación es una conquista de la democracia.

La primera limitación que establece la Ley Fundamental a la men-- cionada libertad consiste en que "solamente los ciudadanos de la República po-- drán ejercerla para tomar parte en los asuntos políticos del país"; es decir exis-- te la prohibición absoluta respecto de los extranjeros para actuar políticamente, confirmada por los términos del artículo 9o. de la Constitución. Y al decir del maestro Burgoa (14) esta limitación se justifica plenamente. "En efecto, las -- reuniones o asociaciones políticas (que pueden o no ser partidos políticos), tien-- den a integrar al gobierno nacional con personas, miembros de ellas, que sus-- tenten determinada ideología y que propugnen la realización de cierto programa. Pues bien, en vista de que el porvenir de la Patria depende en gran parte de -- la conducta pública de dichas personas, es evidente que éstas deben ser electas y sostenidas por mexicanos, ya que de lo contrario surgiría el peligro de poner la formación del gobierno en manos extranjeras con menoscabo de la soberanía -- nacional y con posible pérdida de la independencia. Es por esto por lo que -- los derechos políticos en sus aspectos pasivo y activo se reservan a los ciudada-- nos de la República, calidad que presupone la nacionalidad mexicana, según el artículo 34 Constitucional".

(14) Burgoa Ignacio Op. cit. p. 382.

El Constituyente del 17, así como el de 57, estuvieron muy acertados en privar a los extranjeros del derecho o libertad de reunirse o asociarse con fines políticos, pues llegó a darse el bochornoso caso en que en las postrimerías del régimen del general Porfirio Díaz, los extranjeros llevaron a cabo una manifestación de respeto y apoyo para la Dictadura, so pretexto de que había sido protectora de los Derechos Humanos. Además se evita de esta manera la posibilidad de que individuos no mexicanos se inmiscuyan en asuntos que solo a los nacionales incumben, puesto que de ellos deriva la vida independiente de la Patria.

El Estado en su función para alcanzar el bien común, limita su esfera de acción frente al individuo considerado como hombre, respetando su libertad de acción a través de una regulación de sus derechos mínimos indispensables para que pueda actuar conforme a su naturaleza racional: derechos que surgieron del movimiento libertario de los Estados Unidos de América en 1776, y de la Revolución Francesa de 1789, y que como ya dijimos anteriormente, se encuentran consagrados en nuestra Constitución Política vigente bajo el rubro de Garantías Individuales.

Pero desgraciadamente y aún así el problema subsiste; la sociedad se divide en estamentos sociales que rivalizan entre sí, porque tienen intereses contradictorios que los separan, y que los hacen luchar, de tal manera que si no se suavizara o limitara esa lucha, el Estado como agrupación dejaría de existir. Dichos estamentos o clases sociales tuvieron que agruparse para defen-

derse o atacarse entre ellos mismos, o para defenderse y atacar al Estado cuando éste trate de impedir su nacimiento, exterminándolas, o simplemente nulificándolas en la noble acción que se han encomendado.

Es así como surge la Asociación Profesional, diferente a las sociedades civiles por sus finalidades más altas, por su organización más evolucionada, y por su constitución clasista.

La historia humana que no se detiene nunca, encuentra en su derrotero un hecho que es la Asociación Profesional, y que tras luchas heroicas -- que ya hemos relatado en el Capítulo anterior, se les reconoce su existencia, -- su personalidad propia, y lo que es más importante, se llega a reconocer como un derecho de que gozan tanto los trabajadores como los patrones para ser utilizado por ambos en defensa de sus propios intereses.

RELACIONES ENTRE EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACION Y EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

La Constitución Mexicana de 1917 contiene, como ya lo indicamos, dos disposiciones para los derechos de asociación: El artículo 9o. y la -- fracción XVI del art. 123 Constitucionales.

El Artículo 9o. dispone que: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente -- los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos -- políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o

reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto contra alguna autoridad, si no se profirieron injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Artículo 123, fracción XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En presencia de estos dos textos nos debemos hacer la siguiente pregunta: ¿Qué relaciones existen entre estos dos preceptos?.

El maestro De La Cueva (15) nos dice que se pueden formular tres respuestas a este interrogante: a) El artículo 9o. consigna el derecho general de asociación. El Artículo 123 es una aplicación de la regla general a una de las especies del género asociación; b) Se trata de derechos distintos: el artículo 9o. corresponde a las garantías individuales, en tanto que el artículo 123, fracción XVI forma parte de las garantías sociales. El fundamento y los propósitos de estas medidas son diversos; c) Son efectivamente derechos distintos, pero hay una indudable relación entre ellos.

Para contestar los fundamentos a estas respuestas es necesario acudir a las principales corrientes doctrinales que sobre el tema se han elaborado, sobre todo los maestros Kaskel y Nipperdey que han sostenido tesis contrarias acerca de la naturaleza jurídica del derecho que nos ocupa; y como nuestra doctrina -

(15) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 320.

mexicana tocó extensamente el problema, vamos pues a analizar también las --
opiniones de los más destacados autores mexicanos.

El doctor Kaske!, principal expositor de la llamada tesis clásica --
o individualista del Derecho de Asociación Profesional, considera que el dere--
cho que comentamos es una prolongación de los derechos naturales del hombre, --
una simple manifestación individual de poder asociarse con sus semejantes; de --
aquí, que la asociación profesional sea una expresión del derecho de los hom--
bres a asociarse que está reconocido, y todas las Constituciones o leyes regla--
mentarias de los diversos países que contienen los dos preceptos, lo deben a que
los hombres que trabajan para impedir prohibiciones que se dejaron sentir en --
tiempos anteriores, reclamaron un texto expreso a efecto de garantizar un dere--
cho exclusivo de protección directa.

Nipperdey por su parte establece: que el Derecho de Asociación --
en general, y el Derecho de Asociación Profesional tienen un origen histórico -
distinto y un propósito también diverso. El Derecho de Asociación en general -
es una garantía frente al Estado, siendo su principal propósito el de impedir la
arbitrariedad de este, motivo por el que queda obligado a consentir en las unio_
nes humanas, impidiéndolas únicamente cuando tuvieron un fin ilícito; en cam--
bio la asociación profesional no es un derecho frente al Estado, sino que es un
derecho frente a la clase social opuesta, sea cual fuere esta clase, para que -
de esta manera sus fuerzas se igualen.

El maestro Castorena (16), considera que la distinción entre el -- Derecho Político de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional, es más aparente que real; nos explica que el enunciado del artículo 9o., Constitucional, solo manifiesta una forma jurídica sin contenido, y que este se adquiere al ejer__ citarse el derecho consignado. Puede por lo tanto existir una agrupación cultu__ ral, cívica, filantrópica, etc., que será siempre una manifestación del Derecho Político plasmado en el artículo 9o., y es idéntica la situación de la Asocia-- ción Profesional, que aunque en una forma diferente del mismo ordenamiento ju__ rídico, no es sino el derecho político actualizado.

Si alguna distinción halla el maestro Castorena entre ambos dere__ chos es justamente la misma que hay entre la hipótesis que presenta cualquier -- norma y el momento en que se actualiza como una realidad social. De aquí -- que en sus lineamientos generales se identifica con la opinión del maestro Kas-- kel.

Dentro de la doctrina mexicana, el maestro De La Cueva se colo__ ca en una posición ecléctica, entre las ideas de los profesores Kaskel y Nipper__ dey y nos dice: Los derechos de asociación en general y de asociación profesio__ nal tienen propósitos diversos indudables, pero sin embargo, la filosofía social - de las instituciones tienen un fondo común y si no puede hablarse de relaciones jerárquicas, sí existe un vínculo estrecho. La asociación es un agrupamiento -- humano permanente para la realización de un fin lícito; y los caracteres de la -

(16) Castorena J. de Jesús Op. cit. p. 502 México 1949.

asociación se presentan idénticos en todas ellas. Es una necesidad humana por la impotencia del hombre aislado, para realizar la multiplicidad de fines que suponen su perfeccionamiento y desarrollo, y por lo tanto, esta multiplicidad de fines, tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto.

"La historia de los derechos de asociación permite únicamente -- concluir que ha sido variable el proceso para la conquista del derecho univer-- sal de asociación, los pueblos que consignaban el derecho general de asociación no podían prohibir la formación de asociaciones profesionales".

Nos sigue diciendo: tampoco puede afirmarse que ambos derechos sean iguales, el derecho de asociación protegido por el artículo 9o. es un derecho general, es decir pertenece a todos los hombres: es una garantía individual, en cambio, la garantía de asociación profesional es particular: pertenece únicamente a los trabajadores o a los patrones. La finalidad de los artículos en discusión, es distinta: el derecho de asociación en general es un derecho frente al Estado. El derecho de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a otra, (aunque también lo sea frente al Estado). Y por esta característica define al derecho de asociación profesional como: "La garantía de igualdad en las relaciones entre el Capital y el Trabajo".

Como resultado final de lo expuesto concluye: que el derecho general de asociación consagrado en el Art. 9o. Constitucional, y el derecho de asociación profesional consagrado en la fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Constitución obedecen a la misma necesidad humana del impulso asociativo ,

y en consecuencia forman parte de una noción más general: el derecho universal del hombre a asociarse con los demás. El simple derecho de asociación contenido en el tantas veces repetido artículo 9o. produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la institución por los principios del derecho común. El artículo 123 hace de la asociación profesional un agrupamiento especial permanente de hombres, es decir, en virtud de este artículo la asociación profesional adquirió las características siguientes: Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores. (17)

Colocándose en una posición semejante y haciendo un análisis comparativo de los derechos en cuestión, Cepeda Villarreal (18) dice: las primeras agrupaciones profesionales tuvieron su fundamento jurídico en el Derecho de Asociación en general, de donde surge el Derecho de Asociación Profesional; pero no podemos negar que su movimiento evolutivo ha ido separando a estos dos derechos, hasta llegar a darles (sobre todo al Derecho de Asociación Profesional) características peculiares independizándolos mutuamente, dando como resultado, que el Derecho de Asociación Profesional se vuelva diferente del Derecho de Asociación en General que en un tiempo le sirvió de amparo y sólido apoyo. El exámen del artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo vigente al disponer que: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujetarse a reglamentos especiales", le sirve de base para su afirmación anterior, puesto que nuestra

(17) De La Cueva Mario. Op. cit. pp. 325 y ss.

(18) Cepeda Villarreal R. Op. cit. p. 48. Sindicatos,

Ley Laboral conserva una relación de dependencia entre el Derecho de Asociación Profesional y el Derecho de Asociación en general, ya que la persona que pretenda agruparse profesionalmente debe satisfacer como requisito previo gozar plenamente del Derecho de Asociación en general.

Pasaremos a la Teoría del Lic. Ignacio Burgoa, (19) quien opina que: "Observado desde dos puntos de vista diferentes, se trata de un mismo derecho"; y que "El derecho público subjetivo de asociación, consagrado en el artículo 9o. constitucional, es el fundamento de la creación de todas las personas morales privadas, llámanse éstas asociaciones propiamente dichas (previstas por el artículo 2670 del Código Civil), Sociedades Civiles (artículo 2688 del propio ordenamiento), Sociedades Mercantiles o Sociedades Cooperativas, etc. Todas estas entidades especiales, cuya existencia y fundamento jurídicos arrancan del artículo 9o. constitucional, se organizan y regulan por los ordenamientos correspondientes y que proplamente se ostentan como reglamentarios de dicho precepto de nuestra Ley Fundamental. También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9o. constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional fracción XVI."

(19) Burgoa Ignacio Op. cit. p. 379.

Aclarando conceptos, la garantía individual se da al gobernado frente al Estado, delimitando el campo de acción de éste, no permitiendo el abuso de poder por parte de las autoridades representativas. La garantía social se da como norma equilibradora de dos clases sociales desigualmente situadas, es decir, los sujetos de la garantía social son de dos clases: la trabajadora y la capitalista.

Pero ejerciendo su poder de imperio, el Estado interviene en dicha relación y claro está, limitado por el orden jurídico estatal en sus respectivos casos; en otras palabras, el Estado vela a través de sus autoridades establecidas, por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentan las garantías sociales.

El maestro Burgoa sin embargo piensa, que si bien las garantías individuales y las sociales son diferentes por los sujetos que las integran o ejercitan y por sus objetivos frente al Estado, las garantías sociales no vienen sino a reafirmar las garantías individuales desde el momento en que hace efectiva la libertad y la igualdad en las relaciones jurídicas que entablan entre los miembros de dos clases sociales económicamente diferentes. (20)

En efecto, nuestro Artículo 123 Constitucional fue la consecuencia legislativa de una idea, de un propósito tendiente a procurar para la clase trabajadora un mínimo de garantías, frente al otro factor de la producción: el capital; evitando así que la parte débil, el trabajador, se viera coaccionado,

(20) Ibidem. p. 248.

en la formación contractual, por todas aquellas circunstancias que lo impelman a aceptar inicuas condiciones de trabajo, equilibrándose así la balanza en el momento de la relación contractual entre estos factores de la producción.

Se pretende reafirmar la diferente naturaleza de los derechos contenidos en los artículos 9o. y 123, fracción XVI de nuestra Carta Magna con un argumento que se remota al siglo pasado, y que se fundamenta en el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales que rigió desde el primero de abril de 1872, que decía en su artículo 925: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

La Carta Fundamental de 1857, establecía ya, en su artículo 9o. que "a nadie podrá coartarse el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Se argumenta que dicho artículo garantizaba el Derecho Político de Asociación, pero no así el Derecho de Asociación Profesional, sosteniendo que en el artículo 935 del Código Penal antes citado se prohibía el uso del derecho de asociación profesional, declarando delito la coalición, y que del examen de dichas legislaciones, se concluye la diversa naturaleza de ambos derechos, así como la carencia de un artículo en que se fundamentara el derecho de asociación profesional.

Consideramos inexacto decir que, el artículo 925 prohibía la asociación profesional por las siguientes razones:

a) El precepto antes mencionado no usa la palabra coalición.

b) De sus términos no consta que impida la asociación, siempre que se ejerza dentro de los límites que le fije el artículo 9o. Constitucional; esto es, que sea pacífica y persiga cualquier objeto lícito.

c) No podemos identificar el concepto de asociación, con los conceptos de motín y tumulto, por lo siguiente: Tumulto, para el nuevo diccionario de la Lengua Española, significa "desorden, alboroto popular"; motín, significa, "movimiento desordenado contra la autoridad constituida".

d) La violencia física o moral de que nos habla también el mencionado artículo, ha sido definida en el artículo 1819 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de la siguiente manera: "Hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su conyuge, etc., etc." Claro está que entre los objetivos de la asociación se encuentra el de procurar mejoras en los salarios, pero en ningún momento el camino empleado es la violencia física ilícita a que se refiere el Código antes comentado, ni tampoco a la violencia moral contraria al derecho; pues esta puede obtener el alza de salarios por medios pacíficos no tumultuosos o de motín, ya que la razón de su existencia se encuentra en equilibrar las fuerzas de los contratantes en las relaciones de trabajo.

Creemos que lo prohibido no es el hecho de coaligarse o de asociarse, sino las circunstancias en que se realice: Tumultos, motines, violencias físicas o morales; y solo se tipificaría el delito consagrado en el artículo 925, cuando la asociación ya existente se ajustara al comportamiento señalado en el texto del mencionado artículo. Pecaría de anticonstitucional por ser violatoria de la protección constitucional consagrada en el artículo 9o. de la Carta Fundamental de 1857, la prohibición de asociarse profesionalmente tomando como base el artículo 925; ya que siendo un presupuesto necesario del delito, la tipicidad, el Código Penal comentado se hubiera referido expresamente a la asociación profesional, prohibiendo su constitución.

El Derecho de Asociación Profesional surge y se desarrolla en el siglo XIX, como un esfuerzo por elevar la dignidad humana protegiendo intereses de clase, y como respuesta al desajuste creado por el liberalismo. El Artículo 9o. de nuestra Carta Magna, en su primera parte, responde a la necesidad del hombre de agruparse, constituyendo grupos homogéneos, con finalidades iguales o semejantes. Estos dos Derechos tienen como común denominador, la defensa de intereses y la protección de valores; pero en los intereses protegidos tienen únicamente diferencia de grado, pero en su parte esencial, ambos defienden la dignidad humana aunque el político lo haga exclusivamente frente al Estado y el profesional frente al patrón o empresario y frente al Estado como poder soberano. Creemos que históricamente aparecen identificados ambos derechos.

La afirmación de que el Derecho Político de Asociación es general porque puede ser ejercitado por cualquier persona dentro de los límites constitucionales, y que el Derecho de Asociación Profesional es particular porque solo los trabajadores y patrones pueden ejercerlo, viene a confirmar la identidad de su naturaleza, colocando exclusivamente al Derecho de Asociación Profesional como una especie del Derecho General de Asociación.

De aquí que podamos afirmar: ambos artículos, uno en su primera parte y el otro en la fracción XVI de nuestra Constitución, traducen a normas jurídicas la necesidad humana del impulso asociativo que forma parte de una noción más general del derecho universal del hombre para la consecución de fines determinados, y de que ambos integran la fundamentación constitucional del moderno Derecho de Asociación Profesional. El Derecho de Asociación Profesional, desde cualquier ángulo que queramos estudiarlo, no puede ser distinto del Derecho de Asociación Político, ya que el primero (fracción XVI del Art. 123 Constitucional) viene a constituir una confirmación del segundo (derecho de asociación del art. 9o. del mismo ordenamiento), y por lo tanto, de la misma esencial naturaleza.

LOS FINES INMEDIATO Y MEDIATO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Tanto la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, como el artículo 232, de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 123 fracción XVI Constitucional: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos in-

tereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo vigente: Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos... constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"; con mucha vaguedad señalan estos ordenamientos cuál ha de ser la función que debe desempeñar la Asociación Profesional, pues si se aplican sin cortapisas ambas disposiciones, sería amplísimo el campo de su actividad, y únicamente quedaría reducido por las prohibiciones que señala el Artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

- I.- No intervenir en asuntos religiosos;
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro;
- III.- Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, y
- IV.- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

Pero es la doctrina la que ha elaborado de manera más precisa, los objetivos de la Asociación Profesional; toda ella se halla de acuerdo, pero su poder evitar discusiones, en lo que se refiere a lo que el Doctor De La Cueva y Juan D. Pozzo han llamado fines inmediatos de la asociación profesional; decíamos que sin poder evitar discusiones, ya que García Oviedo (21), llama -- respectivamente a estos fines: "hacia adentro" y "hacia afuera".

El maestro De La Cueva (22) nos dice que el fin inmediato de la

(21) García Oviedo op. cit. p. 479.

(22) De La Cueva Mario op. cit. p. 335.

asociación nació con la institución, y que este fin es doble, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, fijar las condiciones generales de trabajo, en acuerdo con los dueños de las fábricas. Pero precisemos, -- el "fin inmediato hacia adentro" consistirá en la defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de -- sus componentes, su elevación intelectual y moral, así como la protección contra los infortunios, es decir, contra su papel a las defensas, garantías y ventajas - del fenómeno asociativo. El fin mediato o hacia afuera, en cambio es, aquel -- en que la asociación se propone esencialmente la reglamentación del oficio, y -- el establecimiento del derecho normativo a que han de ajustar sus relaciones tra -- bajadores y patronos, mediante la proyección política del sindicato.

Ya que el fin inmediato no presenta problemas al determinar su -- validez, pues es en esencia el fin de interés profesional, y a cuya realización -- debe tender toda asociación, enfocaremos nuestro estudio hacia el fin mediato.

Dentro de la organización obrera, ya desde la iniciación del fe -- nómeno sindical moderno, surge la cuestión de los objetivos sindicales; y en to -- dos los países sin excepción descubrimos dos tendencias opuestas: la que pensaba -- en un sindicalismo "puro y simple" que conduciría a la obtención de los fines - -- inmediatos, pero sin ninguna orientación de tipo político; por otro lado, la ideo -- logía sindical radical, ya sea anarquista o socialista, que considera al sindicato -- como un medio eficaz de actividad política. Necesariamente estas dos tenden -- cias ideológicas tuvieron como consecuencia una diversificación de hecho en el

movimiento obrero organizado, existiendo en todos los países dos tipos de sindicatos: unos de marcada influencia marxista, y otros de orientación "derechista" con la mira de sostener el régimen capitalista.

Un tema relacionado que trataremos es la ingerencia que el sindicato puede tener en la vida política del país, y únicamente nos limitaremos a México.

En la doctrina mexicana algunos autores se oponen a que los sindicatos tengan actividad política, pues consideran que se desvirtúa la finalidad misma de la asociación, convirtiendo a la agrupación en un partido político, que no lucha por mejorar las condiciones de vida de sus miembros, sino como un medio para que los líderes sindicales alcancen puestos públicos. El Lic. Alberto Sidaoui (23), nos dice a este respecto: "... la ambición de los líderes ha hecho en ese capítulo un campo de verdaderas luchas intestinas en el seno de las organizaciones, éstas han distraído sus actividades sindicales en contra de los verdaderos intereses de clase".

Remontándonos al origen de las asociaciones profesionales, vemos con claridad que surgen como producto de un sistema injusto: el liberalismo; y la intención de las asociaciones, no solo implica la defensa contra la clase explotadora, sino también el aniquilamiento y substitución por otro más justo y equitativo, de cualquier sistema que permita la explotación.

(23) Sidaoui Alberto. Op. cit. p. 283.

El reconocimiento por parte del Estado de la actividad política — sindical, ha tomado diferentes caminos en la actualidad; así vemos como en Venezuela, Honduras, Ecuador, Cuba, Guatemala, Colombia, Costa Rica, Brasil, etc., las actividades de carácter político partidario, están prohibidas a los sindicatos, los cuales deben abstenerse de toda propaganda en favor de candidaturas para cargos electivos extraños a los sindicatos. En otros países, como son Inglaterra y Argentina se les admite su intervención en la política del país.

La tendencia general en nuestro derecho mexicano, era en favor de la prohibición de las actividades políticas, y así, la mayoría de los Estados prohibieron a los sindicatos intervenir en política en su carácter de tales. Se inició el sistema con la Ley de Veracruz de 14 de enero de 1918, cuyo artículo 150, fracción segunda decía: "Queda prohibido a los sindicatos.... II.- Mezclarse, en su carácter de sindicatos, en asuntos políticos y religiosos, y, en general, en cualesquiera otros distintos del objeto de su institución".

La legislación veracruzana sigue al derecho francés, y a su vez fue seguida por las siguientes leyes de nuestras entidades federativas: Nayarit, Coahuila, Michoacán, Chihuahua, Durango, Querétaro, Jalisco, Campeche, Tamaulipas y Colima; otras leyes, callaron el problema: Sonora, Yucatán, Sinaloa, Puebla, San Luis Potosí, Oaxaca, Chiapas, Zacatecas e Hidalgo. Algunas — otras, principiando con la de Michoacán, decretaron la cancelación del registro del sindicato que violara la prohibición de que nos ocupamos.

El artículo 301, en el Proyecto Portes Gil, decía al respecto: --

"Queda prohibido a los sindicatos: 1.- Mezclarse en asuntos religiosos y políticos; esta prohibición, por lo que se refiere a estos últimos, se entenderá entre tanto las leyes no establezcan la representación funcional o sindical, en cuyo caso el sindicato tendrá las funciones que éstas le fijen".

El proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, - en el artículo 249, fracción I, que pasó literalmente a la Ley, decía: "Queda prohibido a los sindicatos: 1.- Intervenir en asuntos religiosos o políticos".

La fracción XVI del tantas veces comentado art. 123 Constitucional, no hace ninguna alusión al problema, que nos permita resolverlo. La fracción primera del artículo 249 de la Ley, en su versión primitiva, prohibió a la asociación profesional intervenir en asuntos políticos o religiosos; siendo Presidente de la República el General Lázaro Cárdenas, por la Ley de 17 de octubre de 1940 se promulga una modificación que hizo desaparecer la prohibición. (24).

Por otro lado es importante conocer, si en la realidad mexicana tiene de hecho la asociación profesional ingerencia real en los asuntos de la política interna del país. Antes de seguir adelante, creemos conveniente traducir de la obra del Doctor De La Cueva (25), el siguiente párrafo:

"Toda ideología sindical es una actitud política, como lo es también el propósito de buscar una transformación del orden jurídico y una mejor -

(24) De La Cueva Mario op. cit. p. 338

(25) De La Cueva Mario op. cit. p. 339.

justicia social. El fin mediato de la asociación profesional es, por tanto de carácter político. Pues bien, si nos limitáramos a una interpretación literal de los preceptos de nuestra ley, podría tal vez considerarse satisfecho el derecho mexicano, ya que las libertades de nuestros grupos obreros serían mayores que en Inglaterra. Nada prohíbe, aparentemente, después de la reforma de la fracción segunda del artículo 249, la actividad política de los sindicatos y, en consecuencia, parece libre la asociación profesional para plantearse y perseguir la modificación del orden jurídico".

No podemos negar que la asociación profesional puede resaltar la injusticia social y proponer un cambio; por conseguir estos derechos, lucharon los sindicatos de trabajadores. El derecho de asociación profesional no es solamente un derecho frente al empresario, sino frente al Estado.

La Constitución Política en su capítulo de garantías hace referencia a dos derechos: la libre expresión del pensamiento (Artículo 6o.), y la libertad de escribir (artículo 7o.), siendo ésta complementaria de aquélla; y solamente en las hipótesis previstas en esos mismos preceptos como son: ataques a la moral, a los derechos de tercero, provocación a algún delito o perturbación del orden, puede impedirse la libre propaganda de una idea. La experiencia extranjera y nacional demuestra que la asociación profesional ha postulado y hecho propaganda constante a lo que se llaman ideologías sindicales, y que no son otra cosa, sino las maneras de entender el fin mediato del derecho del trabajo, y no se ha prohibido esta actividad. Las peticiones al poder legislativo, la expo

sición de puntos de vista ante las autoridades, la crítica de los actos gubernativos y legislativos que no respondan a los ideales de la justicia, son actos que no se han perseguido en los sistemas democráticos; y no podría ser de otra manera, porque si se prohibiera a la asociación profesional resaltar la injusticia social y la necesidad de un cambio, se ahogaría a una capa social en beneficio de otra capa social. (26)

En conclusión podemos decir que en la libertad frente al Estado y en la libre postulación de las ideas radica el rasgo más característico de nuestro sistema democrático constitucional; y que la libre propaganda sindical en favor de una idea y para plasmar en un orden jurídico nuevo un sentido más humano de la justicia, no puede prohibirse a la asociación profesional.

Actualmente en México, intervienen activamente en la política, las asociaciones profesionales, y existen regiones en las que el apoyo de uno o varios sindicatos pueden decidir el nombramiento para un puesto público de importancia, y naturalmente que el hombre que ocupe ese puesto sentirá simpatía por las mociones presentadas por la asociación que lo ayudó; pero la tradición política de los sindicatos no proviene de épocas recientes; desde los primeros sindicatos dependientes del Gran Círculo de Obreros Libres, apoyaron en 1876 la candidatura de Sebastián Lerdo de Tejada, y lo mismo ocurrió para llevar a la presidencia al general Porfirio Díaz, y aún cuando en la época de la dictadura-

(26) *Ibidem.* p. 339.

fueron suprimidas las agrupaciones profesionales, resurgieron con su actividad política; y así, la Casa del Obrero Mundial, fundada el 15 de julio de 1912, interviene abiertamente en la lucha contra el dictador Victoriano Huerta, apoya a la Revolución Constitucionalista y al general Obregón. En general, su labor es eminentemente política.

Si valorizamos imparcialmente los resultados de la modificación -- que sufrió el artículo 249 en el que se prohibía participar a las asociaciones -- profesionales en la política del país y tomando en consideración los beneficios -- que la clase obrera pudo recibir, nos daremos cuenta de que no solo no ha habido beneficios, sino que ha provocado perjuicios, ha motivado la desunión intergremial y ha obstaculizado la unificación de la clase laborante. La experiencia nos ha demostrado que las agrupaciones obreras han sido utilizadas para el logro de "fines particulares" y naturalmente ajenos a ellas, dejándose ver desgraciadamente y con claridad que ha producido corrupción y debilitamiento. Pero no podemos quitarle su inquietud política al movimiento obrero, ya que es algo -- innato en su constitución; creemos que los males que dicha inquietud ha causado estriban en la forma errónea en que esta fuerza dinámica del movimiento social ha sido encauzada por líderes venales, salvo contadas y honrosas excepciones, es decir, dicha modificación que permitió la actividad política sindical, convirtió a las asociaciones profesionales obreras, no en fuentes de nuevas ideologías de carácter político, que señalaran al Estado rutas nuevas y planificadas para la obtención del bien común, sino en grupos electorales exclusivamente: -

se olvidaron de lo que en esencia es la política, para servir de "trampolines" a líderes sin escrúpulos y apoyo a la demagogia infecunda de políticos ambiciosos que hacen de los puntos de Gobierno un modus vivendi.

Desde un punto de vista científico, la política es: "Toda acción encaminada a la conservación mejoramiento y realización de los fines del Estado", por lo tanto, cualquier crítica a la forma de gobierno, o cualquier manifestación para su estructuración o modificación, caen dentro del terreno de la política. Y siendo las asociaciones profesionales sujetos colectivos con un gran interés en la dirección que el Estado dé a su acción al resolver los conflictos que surjan entre los obreros y los empresarios, buscando el equilibrio de los factores de la producción, no es posible evitar que los sindicatos intervengan emitiendo ideas sobre esas directrices, y tratar de propagarlas con el fin de que alcancen una mayor fuerza la ideología sindical que dicha agrupación postule.

Es un hecho históricamente comprobado que uno de los principales obstáculos que el movimiento obrero ha encontrado en su incansable desarrollo - ha sido el Estado, gobernado por la clase que desea el desequilibrio social; de aquí que todas las garantías de que gozan los obreros, se hayan conseguido mediante la intervención decidida de los movimientos obreros mundiales, en los campos políticos. Pues de lo contrario el Estado graciosamente no les hubiera otorgado los derechos de que ahora gozan; de aquí, que la finalidad política sindical, sea esencial, porque de terminar ésta se produciría un estancamiento en el desarrollo del movimiento obrero.

De estas deducciones concluimos que: no es posible despegar el movimiento obrero de la actividad política, ya que dicha actividad es esencial por su propia naturaleza, como lo demuestra la tradición histórica.

De todo lo antes expuesto inferimos pues, que el objeto de la asociación profesional es exclusivamente el mejoramiento de la clase que representa, tanto en sus relaciones con la otra clase, como en el logro de reestructurar las instituciones del Estado que impidan su normal y legítimo desarrollo, mediante la manifestación de programas e ideologías de carácter político.

GARANTIAS DE EJERCICIO.

Dentro de un terreno amplio, el ejercicio de la libertad de asociación profesional, lo garantiza nuestro régimen jurídico contra toda clase de autoridades y contra los actos de particulares.

La privación o un ataque al derecho de asociación profesional, o a cualquier otro derecho, sólo puede ser resultado de juicio seguido ante tribunales o autoridades competentes, en el que se hayan cumplido las formalidades esenciales del procedimiento y se haya juzgado conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; y cuando se atente contra el derecho de Asociación profesional, puede acudir en demanda de Garantías Constitucionales; es decir, nuestro Juicio de Amparo haría posible la reparación, y la restitución en el goce del derecho violado.

Los únicos particulares que mayor interés tienen en atacar el ejer

cicio del derecho de asociación profesional y cuya acción puede ser definitiva, son los patrones. De aquí, que la Ley haya instituido un régimen de protección; estas garantías de protección las encontramos en el artículo 123 fracción XXII Constitucional, que declara despido injustificado el que se ejecuta por el hecho de que el trabajador haya ingresado a un sindicato; y en el artículo 112, fracciones III y V, de la Ley Federal del Trabajo vigente, que prohíben al patrón, el uso de la coacción y de todo otro medio para obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato a que pertenecen o a que se inclinen (voten) por determinadas personas, en las elecciones sindicales, así como el de ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

INTERVENCION DEL ESTADO.

El maestro Burgoa (27) nos dice: "...Como las garantías sociales implican una relación jurídica entre dos clases sociales distintas desde un punto de vista económico, generalmente hablando, o entre dos o más sujetos individuales particularmente; dichas garantías crean, derechos y obligaciones para los sujetos en relación en que se manifiestan, cuya consagración normativa constituye la regulación legislativa de las actividades recíprocas de aquéllos".

Traduciéndose dichas garantías en una relación jurídica entre dos sujetos que, respecto al Estado y sus autoridades, están colocadas en una situación de gobernados, este, por conducto de sus autoridades (Juntas de Concilia-

(27) Burgoa Ignacio op. cit. p. 244.

ción y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, etc., por lo que se refiere a la materia del Trabajo), que al efecto establece la ley, vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentan las prerrogativas sociales.

Mediante esta Intervención que tiene el Estado en las relaciones específicas de los sujetos de la garantía social, se eliminan los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación; evitando así las autoridades estatales, que se formen vínculos de derecho que impliquen una reducción o un menoscabo de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador (particularmente considerado) surgen de la garantía social consignada constitucional y legalmente (facultades impeditivas o preventivas). Pero tales principios subsisten en cuanto a la creación de vínculos jurídicos específicos entre los sujetos de la garantía social que no sólo signifiquen una reducción o un menoscabo a los derechos u obligaciones que de ésta surgen respectivamente para el obrero y el patrón, sino un mejoramiento de las condiciones de aquél; pero en caso de que dichos vínculos jurídicos ya se hubieren entablado con las consecuencias primeramente señaladas, el Estado debe intervenir nulificándolos o anulándolos, evitando así que produzcan efectos de derecho (facultades sancionadoras). (vgr. cuando se celebran contratos de trabajo con violación del artículo 123 Constitucional en sus diversas fracciones).

El Estado, para hacer cumplir entre las partes o sujetos, las garantías sociales, manteniendo así en la realidad las medidas legales protectoras-

del trabajador, adopta una posición que origina la facultad de fiscalización, por lo que respecta a la inspección de las citadas relaciones específicas con el objeto de constatar si se ajustan o no a los términos de la ley que consagra las garantías sociales y sus derivaciones.

Este conjunto de facultades antes mencionadas, es lo que constituye la situación general que el Estado guarda frente a las garantías sociales, - denominándose al régimen constitucional en que tal situación impera: "Intervencionismo Estatal", "como opuesto al que prevalece en un sistema exclusivamente liberal-individualista, en el que el Estado y sus autoridades asumen el papel de meros vigilantes del desarrollo de la vida social sin intervenir positivamente en ella, salvo cuando surgiere algún conflicto de intereses". (28)

BREVES IDEAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

No podemos seguir hablando de Sindicatos o de Asociaciones Profesionales sin antes detenernos aunque sea de una manera breve, para referirnos a la "coalición", ya que al decir del maestro Alvarez del Castillo (29) "La libertad de coalición es la base, el fundamento de todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, pero particularmente del sindicato".

Ya en capítulos anteriores, tratamos de una manera somera del Derecho Individual del Trabajo y de las condiciones que lo integran; ahora hablaremos del Derecho Colectivo, ya que de las instituciones que estudia se com

(28) Ibidem p. 245.

(29) Alvarez del Castillo Enrique op. cit. p. 17 Apuntes.

prenden: a) La libertad de Coalición; b) La libertad de asociación profesional; -
c) El contrato colectivo de trabajo, y d) El reglamento interior de trabajo; que es
tá formado por las normas que regulan a dichas instituciones.

Trataremos del derecho colectivo del trabajo, pero no para colocar
lo en una posición de contraste con el derecho individual, sino en el sentido de
que es otro aspecto del derecho del trabajo que, entrelazado con el derecho in
dividual, cumple más específicamente los propósitos de aquel derecho como de
recho de integración.

El derecho colectivo del trabajo fué producto necesario de la ---
idea de justicia social. El Capitalismo liberal, produjo una enorme desigualdad
entre los hombres, seguida de una tremenda injusticia. No era posible corregir
la injusticia por la vía del derecho legislado, pues la doctrina liberal exigió la
abstención del Estado. La formación de las clases sociales, la coalición de ---
obreros, la asociación profesional, y la huelga fueron medios para alcanzar el or
den justo que el Estado se negaba, a imponer o a estudiar. Los hombres habían
creado al Estado para asegurar sus derechos, pero por causa del mismo Estado, ---
peligraba el primero de estos derechos que es el derecho a conducir una existen
cia digna. El Estado patrocinaba la desigualdad y la injusticia, pero no po---
dían perpetuarse. Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que su
fría; si el Estado no actuaba para remediar los males, intervendría la clase obre
ra para poner un remedio. De aquí que hayan nacido el derecho colectivo del
trabajo y sus instituciones por la inactividad del Estado y para sustituirlo en el

deber de crear un orden justo.

De ahí, que el maestro De La Cueva (30) nos de el siguiente -- concepto sobre el derecho colectivo de trabajo: "...El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico - individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea para conseguir un principio de justicia social".

Haciendo un pequeño paréntesis, debemos decir que: la justicia - social tiene como principal exigencia la consideración del hombre como persona, y con todos los atributos naturales y esenciales que a esta calidad corresponden. Despojar a la persona humana de estos atributos para diluirla dentro del todo social y convertirla en un instrumento servil del gobernante, importaría negar la justicia social; ya que el más grave atentado que puede cometerse contra la sociedad sería privarla de su condición de comunidad de hombres para transformarla en un simple conjunto de siervos.

El maestro Burgoa (31), nos dice: " ... la justicia social no es - sino la síntesis deontológica de todo orden jurídico y de la política gubernativa del Estado". Etimológicamente, la expresión 'justicia social', denota la 'justicia para la sociedad'; y como ésta se compone de individuos, su alcance se extiende a los miembros particulares de la comunidad y a la comunidad misma como un todo humano unitario."

(30) De La Cueva Mario op. cit. p. 215.

(31) Burgoa Ignacio. op. cit. pp. 43 y ss.

Por otra parte, una de las finalidades más importantes de la justicia social es: Eliminar la explotación del hombre por el hombre dentro de la vida comunitaria; además de que dicha justicia es incompatible con la explotación y degradación del hombre por el Estado: por el gobierno del Estado. Y la abolición de ambos tipos de explotaciones se persigue, mediante la institución de garantías individuales o del gobernado y de garantías sociales, debiendo ambas comprenderse dentro de un ordenamiento jurídico unitario y coordinado.

Ningún orden jurídico ni ninguna política del Estado que no actualicen armónica y compatiblemente, la institución y observancia de las "garantías del gobernado" y la consagración, efectividad coactiva y ampliación permanente de las "garantías sociales," pueden entrañar un régimen de justicia social.

Continuando con nuestro tema, seguiremos con los conceptos que sobre derecho colectivo del trabajo nos proporciona el maestro De La Cueva:

1.- El derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho Instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad; y sus instituciones, aseguran la vigencia y regulan la aplicación de las normas del derecho individual del trabajo, que son su fin, porque son lo eterno del derecho del -- trabajo.

2.- El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho-

Por otra parte, una de las finalidades más importantes de la justicia social es: Eliminar la explotación del hombre por el hombre dentro de la vida comunitaria; además de que dicha justicia es incompatible con la explotación y degradación del hombre por el Estado: por el gobierno del Estado. Y la abolición de ambos tipos de explotaciones se persigue, mediante la institución de garantías individuales o del gobernado y de garantías sociales, debiendo ambas comprenderse dentro de un ordenamiento jurídico unitario y coordinado.

Ningún orden jurídico ni ninguna política del Estado que no actualicen armónica y compatiblemente, la institución y observancia de las "garantías del gobernado" y la consagración, efectividad coactiva y ampliación permanente de las "garantías sociales," pueden entrañar un régimen de justicia social.

Continuando con nuestro tema, seguiremos con los conceptos que sobre derecho colectivo del trabajo nos proporciona el maestro De La Cueva:

1.- El derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad; y sus instituciones, aseguran la vigencia y regulan la aplicación de las normas del derecho individual del trabajo, que son su fin, porque son lo eterno del derecho del -- trabajo.

2.- El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho-

del trabajo que a su vez es la realización del derecho del hombre a la existencia y es el creador y asegurador de aquél.

3.- El derecho colectivo del trabajo es la norma que regula la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones; sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo.

Reproduce el maestro De La Cueva, el concepto que sobre derecho colectivo del trabajo propusieron Hueck-Nipperdey: "Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del derecho del trabajo que regula el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patrones, sus contratos y sus luchas.

Además, substituye el término, "luchas sociales", por el de "conflictos colectivos de trabajo", en atención a las soluciones particulares del derecho mexicano: Por una parte, nos dice: la única lucha violenta es la huelga, pues el "lock out", como arma de combate, está prohibido por nuestra Constitución; y esta doble afirmación se apoya en las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX del artículo 123.

Cita la frase de Rippert de que la justicia es, no dar a cada quien lo que le pertenece, sino lo que necesita.

Llama la atención sobre la tendencia a internacionalizarse el derecho del trabajo; internacionalización que obedece al carácter vital de la rama, el que deriva de la naturaleza y de las necesidades del hombre, en cuanto tra-

bajador. Agregando, que las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo se discuten para integrar la Carta Internacional de los Derechos del Trabajo, cuya primera expresión está en la Carta Interamericana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá en abril de 1948. (32)

El profesor Krotoschin (33), nos dice, que: el derecho colectivo del trabajo es una consecuencia lógica del hecho de que el trabajador aislado se encuentra necesariamente en situación de inferioridad frente al empleado; y que si bien el Estado trata de subsanar esa inferioridad mediante una amplia legislación protectora e intervencionista, también aquí la tutela alterna con la libertad, y más específicamente con la libertad colectiva de las asociaciones profesionales (sindicatos), cuyo instrumento principal para influir en la regulación de las condiciones de trabajo son las convenciones colectivas además de los medios de lucha colectiva (huelga, etc.)

El aludido profesor hace mención de que es en el terreno del derecho colectivo donde se produce el choque más fuerte entre el intervencionista estatal y la autonomía colectiva de los interesados, sobre todo de los sindicatos, y que el problema de la tutela y libertad se vinculan estrechamente con el concepto de libertad sindical, con la cual a su vez debe armonizarse la libertad individual.

Pasando a las instituciones que comprende el derecho colectivo del trabajo y especialmente a la libertad de coalición; nuestro Derecho Mexicano

(32) De La Cueva Mario op. cit. pp. 215 y ss.

(33) Krotoschin Ernesto. op. cit. pp. 55 y ss.

no del Trabajo no ha precisado su terminología; y una de las causas que dificultan la recta interpretación de nuestro artículo 123, es el empleo de términos a los que no dieron los legisladores una connotación determinada; así ocurre con los conceptos, coalición, huelga y asociación profesional.

La doctrina francesa es la que ha logrado mayor precisión de los conceptos mencionados; Paul Pic nos dice: "Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

De la anterior definición se desprende que la coalición es el acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Aún cuando es un antecedente necesario de la huelga, del lock-out y de la asociación profesional y desemboca normalmente en ellas, no podemos identificar a la coalición con estas instituciones; pero sin embargo puede entenderse y es muy frecuente, la formación de una coalición sin que llegue a producirse un movimiento huelguístico o a crearse una asociación profesional.

La formación de una coalición nos dice Paul Pic, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo de trabajo y aparece entonces como el preludio de una huelga o lock-out; en estos casos, "la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra", es decir, es una amenaza que probablemente devendrá una guerra, si el patrono no otorga a los obreros las concesiones que sean justas. Y empleando la fraseología del artículo 123 Constitucional, la coalición será el índice de un equilibrio entre los fac

tores de la producción, y significa la deliberación del factor que sufre injusticia para buscar un arreglo satisfactorio con el factor restante y de no lograrlo, ir a la huelga o lock-out; en consecuencia es: un acto previo a la huelga, pero no únicamente su antecedente, porque subsiste durante todo el período de huelga; - si el concierto de trabajadores cesara, terminaría la huelga, pues se rompería - el propósito de defender los intereses comunes.

El maestro Alvarez del Castillo (34), nos dice: "la coalición es - la acción concertada de trabajadores o patronos en defensa de sus intereses comunes. Es una reunión transitoria; resuelto el problema común y temporal, desaparece."

No podemos confundirla tampoco con la Asociación Profesional, - ya que ésta es una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros, no se constituye para la decisión de un conflicto determinado, sino que considera los problemas totales que pueden presentarse a los trabajadores y patronos, como factores integrantes de la producción. La asociación profesional es una coalición que deviene permanente; lo permanente en -- coalición y asociación, es la protección de los intereses profesionales colectivos de los trabajadores.

El concepto "interés colectivo" según Santoro Pasarelli "es el interés de una pluralidad de personas con vista de un bien idóneo para satisfacer-

(34) Op. cit. p. 17.

una necesidad común; no es la suma de los intereses individuales, sino su combinación, que es indivisible en ese sentido, es decir, no como pluralidad de bienes suficientes para satisfacer necesidades individuales, sino como un bien único propio para satisfacer las necesidades de una colectividad. El interés colectivo es diverso de los intereses individuales, pero es de por sí un interés privado; no es un interés público porque no es un interés general de toda la colectividad organizada."

La coalición además es una institución autónoma, es decir, es la simple reunión de trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes y permanece en estado de simple coalición, si el resultado de la deliberación es una simple petición dirigida al otro grupo, pero si esta petición va acompañada de la amenaza de huelga o si se decide constituir una unión permanente, la coalición se transforma y sin dejar de ser el fondo íntimo de las instituciones, deviene una huelga o una asociación profesional. Siendo el soporte de las instituciones (huelga, asociación profesional), es también su antecedente necesario.

La huelga y la asociación profesional, como fenómenos sociales-reales, no son posibles sin la previa coalición; y sino está garantizada la libertad de coalición, no podrán tener existencia legal, ni la huelga, ni la asociación profesional.

Nuestra Ley Fundamental, y la Ley Federal del Trabajo hablan de

la coalición, respectivamente en sus artículos 123 fracción XVI y 258, aunque en sentido distinto. (36)

La fracción XVI del artículo Constitucional antes citado nos dice, que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en - defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesio-- nales, etc., y el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo vigente, a su vez define a la coalición como "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patro nes para la defensa de sus intereses comunes". Se percibe de lo antes dicho, - que entre la Constitución y la Ley hay la misma relación que entre lo general - y lo particular; se repara en la mayor amplitud del verbo coaligarse, y en la - más restringida acepción del sustantivo coalición.

Nuestro artículo 123, al usar el verbo coaligarse (que deriva del - latín colligare o de coalere que significan reunir, congregar o bien unirse, aso - ciarse, estrecharse), le están dando su sentido gramatical de unirse o asociarse; y el artículo 258 de la Ley usa el sustantivo en su contenido o acepción jurídi - ca, conforme al cual designa un ente colectivo de nuestro Derecho. No hay - pues contradicción entre uno y otro precepto, sino un minúsculo problema de in - terpretación legal que se resuelve, en vista de la intención y relación que --- guardan la fracción XVI y el artículo 258 en sus respectivos Ordenamientos, y - del sentido que incumbe en uno y otro caso a las voces usadas.

(36) De La Cueva Mario. op. cit. p. 225.

Estudiadas brevemente las Instituciones del Derecho Colectivo y--
en particular la libertad de coalición, pasaremos a nuestro siguiente capítulo.

EL SINDICATO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO MEXICANO.

CAPITULO IV



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.

I.- DEFINICION

II.- ANALISIS DE LA DEFINICION DE LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO.

III.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL SINDICATO.

IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Libertad de Sindicación.
Clasificación de los Sindicatos.
La formación de los Sindicatos.

A) Requisitos de Fondo.

- 1.- Requisitos en cuanto a las personas.
- 2.- Requisitos en cuanto al objeto.
- 3.- Requisitos en cuanto a la organización del sindicato.

Derechos de los obreros frente al Sindicato.
Obligaciones de los obreros frente al Sindicato.

B).- Requisitos de Forma.

V.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

VI.- LOS ORGANOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

VII.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

Obligaciones de los Sindicatos.

Estudiadas la naturaleza esencial del fenómeno asociativo traducido a normas jurídicas, así como también el desarrollo histórico de esta dinámica del movimiento sindical, hasta llegar a nuestros días, debemos examinar en la forma más completa posible, cual ha sido la posición que guardan las Agrupaciones Profesionales frente a las leyes especiales que las han regulado, así como el camino que siguió la actividad legislativa para llegar finalmente al punto en que nos encontramos.

Para el método de estudio de dicha evolución legislativa, así como del estado actual de las normas que regulan la Asociación Profesional, nos circunscribiremos el ámbito de México, por ser este sindicalismo el objeto del presente trabajo.

DEFINICION.

En el ejercicio de la Asociación Profesional, tanto los obreros como los patrones han integrado agrupaciones de distinta denominación; así tenemos que en Inglaterra y en los Estados Unidos se les han denominado "Trade Unions" y se les define como: "Toda agrupación transitoria o permanente de personas cuyo objeto son reglamentar las relaciones entre los obreros y patrones, o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio". Esta definición de la agrupación obrera es amplísima, pues dentro de ella cabe la simple "coalición" según la concepción legislativa mexicana y también la agrupa

ción profesional organizada y permanente.

Los países con un avanzado Derecho Colectivo del Trabajo, en su generalidad han adoptado la denominación de "Sindicato", que según Narciso — Noguera en su obra "Los Sindicatos Profesionales de Obreros" (1), proviene de la acepción latina "Syndicus" con la que los romanos designaban al defensor (procurador) de los derechos de una corporación y llegada hasta los idiomas de origen latino a través de las lenguas romances. En Grecia por el "Syn-dicus", lo mismo que en Roma, era el defensor de alguna institución, y el representante de la defensa. Así se integra la palabra "Sindicato", por lo que se puede afirmar que en sentido etimológico significa "representación y defensa".

Las leyes francesas emplearon ya esta denominación para la Asociación Profesional obrera, en 1884, y la llamó "Syndicats Professionels", y por conducto de Francia llega a nuestra legislación laboral en su forma castiza; "sindicato".

En Francia se proporciona la siguiente definición de sindicato: -- "Sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficios semejantes, o profesiones conexas que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas". Precizando esta definición, el hecho de la permanencia del grupo organizado.

(1) De La Cueva Mario, op. cit. p. 276. t. II

En México encontramos una primera definición de Sindicato en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, pues en su artículo 142 dice: "Se entiende por sindicato para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeña la misma profesión o trabajo, o profesiones o trabajos semejantes o conexos, constituida para el estudio y defensa de sus intereses comunes".- Esta definición no limita los intereses obreros a lo puramente económico, sino que establece un concepto genérico de los mismos, aún cuando adolece del defecto de referirse únicamente a la corporación sindical obrera sin hacer mención al derecho de los patronos a asociarse; de ahí que nos parezca superior a la definición francesa.

En el llamado "Proyecto Portes Gil" se proporcionó la siguiente definición: "Se llama sindicato la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, u oficio o especialidades similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes a su profesión".

Posteriormente se elabora el Proyecto de la Secretaría de Industria, que al definir al sindicato repite en términos generales la definición dada en el Proyecto Portes Gil.

Y así, llegamos hasta la actual Ley Federal del Trabajo, que nos proporciona en su artículo 232, la siguiente definición de 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"; definición — que viene a ser casi la misma de los Proyectos antes citados.

ANALISIS DE LA DEFINICION DE LA LEY.

La definición que nos proporciona nuestra Ley Federal del Trabajo, empieza diciéndonos:

a).- Es una asociación de trabajadores o de patronos; por lo que quedan excluidos los sindicatos mixtos. Esta primera proposición sirve para señalar el género próximo "la Asociación", pero a la vez indica la primera diferencia, pues la asociación profesional puede únicamente integrarse con trabajadores o patronos, por lo que quedan excluidos los sindicatos mixtos. La legislación mexicana aceptó la idea de que la asociación profesional es una garantía de la clase trabajadora y no reconoció al sindicato mixto como un organismo -- protegido por el derecho del trabajo, es decir, hay imposibilidad de acudir a un corporativismo que agrupe por igual a trabajadores y patronos dentro de un mismo organismo.

b).- La asociación profesional supone: la identidad, similitud o conexidad de las profesiones como elemento esencial, pero cediendo en el sindicato de oficios varios, autorizado en la fracción IV del artículo 233 de la Ley, cuando no existe en la localidad el número mínimo de trabajadores de la misma profesión, necesario para constituir un sindicato ordinario. Si no se hubiera -- aceptado este caso de excepción fijado por la Ley Federal del Trabajo, se esta-

ría limitando innecesariamente el Derecho Constitucional de Asociación.

La finalidad inmediata de la asociación profesional es procurar el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y para alcanzar es te objetivo, en el estado actual de nuestro ordenamiento jurídico, precisa obtener de los empresarios la fijación de condiciones favorables de trabajo, usando como medios el contrato colectivo o la huelga. Pero esta pugna solo se desarrolla en cada empresa en particular, y es por ello que tengan mayor interés en unirse los trabajadores al servicio de una misma empresa, y no con quienes liga una razón ideológica, pero les falta el interés actual y concreto, que es la lucha frente al patrón. Esta limitación de que nos hemos venido ocupando no es inconstitucional, sino connatural a la asociación profesional que no puede concebirse sin similitud, identidad o conexidad en las profesiones. Por otro lado, no se obstruye la unidad obrera, porque ésta cuenta con medios propios como son las federaciones y las confederaciones.

El requisito no se limita únicamente a la similitud en las profesiones, sino que además se permite presentarlo con mayor elasticidad, se desenvuelve en dos conceptos: profesiones, oficios o especialidades similares y profesiones, oficios o especialidades conexos. El sentido de estas nociones debemos buscarlo en la legislación francesa pues de ella fueron tomadas.

La similitud aplicada a las profesiones, oficios o especialidades, Paul Pic lo presenta en estos términos: "El término oficios similares, designa los oficios que tienen entre sí cierto punto de contacto, ejemplos: Torcedores y te

jedores, panaderos y pasteleros, etc."

Por lo que respecta a la conexidad de las profesiones, oficios o especialidades, el maestro De La Cueva (2), nos dice: "el término "conexidad", es empleado por nuestras leyes del trabajo en varias ocasiones, cuando el artículo 123 de la Constitución, fracción XXXI, correspondiente a la reforma de noviembre de 1942, al señalar la competencia de las Autoridades Federales en las cuestiones de trabajo, dice: "empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; cuando el artículo 359 de la Ley atribuye competencia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de "los conflictos que se susciten en las industrias conexas con las empresas que se dediquen a la extracción de materias minerales; cuando el artículo 360 ordena a la Secretaría del Trabajo fijar la categoría de industrias conexas, y finalmente, en el artículo 232 de la Ley, que comentamos.

Según el diccionario de la Lengua Española "conexo" quiere decir: junto, unido, enlazado; que presenta conexión.

Paul Pic, determinó el alcance del término "oficios conexos", diciendo que designa el conjunto de oficios diferentes, que concurren a la elaboración de productos determinadas; y nos pone como ejemplo de que un sindicato de la industria de la construcción podría legalmente agremiar a albañiles, yeseros canteros, etc., según esta explicación, la concurrencia a la elaboración de

(2) De La Cueva Mario. op. cit. p. 99.

productos determinados, constituiría el criterio de conexidad.

La Suprema Corte de Justicia resolvió, que tienen el carácter de trabajos conexos: "los que se llevan a cabo como condición o medio indispensable para la explotación de la industria". Competencia No. 44-43/Julián Moreno vs. Compañía Siderúrgica Altos Hornos de México, S.A., publicada en el Informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia, 1946, pag. 173. "La fracción XXXI del artículo 123 constitucional dispone que corresponde a la competencia de las Juntas Federales los conflictos con las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas. La actividad desarrollada por el reclamante - albañil - está comprendida en esa disposición, pues como ambas partes lo aceptan, la empresa precisa y goza de una concesión federal para sus trabajos de extracción y beneficio de minerales - cuyo dominio corresponde directamente a la Nación y, evidentemente, le son conexos los que lleva a cabo como condición o medio indispensable para la explotación de la industria siderúrgica. Este mismo criterio es el que sustenta la fracción II, del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, cuando dice que, por razón de la materia, corresponde a las Juntas Federales el conocimiento de los conflictos que se refieren a las empresas que se dedican a la extracción de materias minerales, que se refieren a los bienes directos de la Nación, de acuerdo con el artículo 27 Constitucional y sus leyes reglamentarias, y a las industrias - conexas con aquella, propia conexidad que es evidente para todos los trabajos - materiales preliminares para iniciar su explotación, como instalaciones y cons---

trucciones, pues ello tiende a hacer posible la industria que cae dentro de la órbita de la jurisdicción federal".

El mismo Pleno de la Suprema Corte de Justicia parece inclinado al criterio de la "elaboración de productos determinados y trabajos indispensables para su elaboración, en esta otra ejecutoria, en que negó la conexidad. (Competencia 45-13/Informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia, 1945, -- pag. 88) "La parte actora conviene con la compañía demandada, en que ésta, -- para producir la varilla de fierro corrugado, emplea, exclusivamente, pedacería de fierro viejo, agregando que como para fundir ese fierro se necesita del consumo del carbón mineral, la industria a que se dedica esa misma compañía es -- conexas y relativa a la industria minera. Aun dado por cierto que la empresa -- demandada usara carbón mineral para fundir la pedacería de fierro que adquiere, de ello no podrá inferirse que se trata de una industria conexas con la minería, -- ya que, de aceptarse tal conclusión, tendrá que aceptarse también, que todas -- las industrias que usen el citado combustible serían conexas con la minería, lo -- que por ningún motivo podrá afirmarse fundadamente".

Estas explicaciones, la de Paul Pic y de la Suprema Corte de -- Justicia se refieren nos dice el maestro De La Cueva (3), a situaciones distin-- tas, conexidad entre profesiones y conexidad entre industrias; sin embargo existe una doble relación, pues la conexidad entre las industrias, para los efectos de la sindicación, determinará la conexidad de las profesiones; y tan es así, para-

(3) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 401.

utilizar el ejemplo de la última ejecutoria de la Corte, que ha podido formarse un Sindicato Unico de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos; y es porque la co--nexidad en las industrias produce la unidad de las empresas y la existencia de un interés común, por lo que no habría razón para impedir la unidad de los tra--bajadores. El propio Pleno de la Corte precisó la naturaleza de la relación en--tre las industrias, afirmando que "no debe ser accidental, sino constante y direc--ta" y en una última ejecutoria aclaró su pensamiento con un ejemplo: "La cone--xidad entre las dos entidades está determinada por la circunstancia de que am--bas están ligadas en sus respectivas operaciones; en efecto, los metales extraí--dos por la entidad minera no podrían utilizarse sin ser antes trabajados por la --industria fundidora; y ésta no podría funcionar sin que la industria minera le --proporcionara los metales que extrae de la tierra".

Como tercero y último elemento de la Asociación Profesional, que se desprende de la definición que nos proporciona el artículo 232 de la Ley Fe--deral del Trabajo, tenemos:

c) El fin de la asociación profesional, y que viene a ser el estu--dio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Anteriormente, en el Capítulo pasado, hicimos mención de que -- los fines de la Asociación Profesional podían ser: "mediatos" e "inmediatos", y son a estos últimos a los que se refiere el mencionado artículo 232 de la Ley;-- aunque quedando incluidos los primeros, ya que en la forma en que aparecen es--tos requisitos, no es más que una fórmula, quedando incluídos en ella todas las

actividades que puedan coincidir a la elevación del nivel social de los trabajadores en el terreno material, intelectual o moral.

La Cuarta Sala de la Corte dió una expresión elegante a estas ideas, en la Ejecutoria de 3 de julio de 1942, Toca 1760/42/Magdaleno Herrera:

"Con el nombre de sindicato se conoce en nuestra legislación el fenómeno jurídico de la asociación profesional. Su funcionamiento no propende únicamente a la lucha de clases, sino a finalidades ideales y económicas, para estudiar la situación de los trabajadores y procurar su mejoramiento, por una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes".

Según el Maestro De La Cueva (4), no hay nada que agregar; sería inútil buscar una connotación específica a los términos que emplea nuestra Ley, estudio, mejoramiento y defensa, pues concurren a crear una fórmula general. Estos fines se resumen en los siguientes puntos:

Primero.- Representación de los intereses colectivos de la profesión; y así, la definición de Hueck-Nipperdey señala como finalidad específica de los sindicatos, "la defensa de los intereses colectivos"; y el artículo 460 de nuestra Ley que dice "los sindicatos pueden comparecer ante las Juntas en defensa de sus derechos colectivos". En efecto, la asociación profesional tiene como primera misión la defensa de los intereses colectivos de sus agremiados; actividad

(4) Ibidem. p. 401.

que se puede expresar en las siguientes frases, que corresponden a diversos preceptos de nuestra ley:

a).- "Corresponde a la asociación profesional procurar la unión de los trabajadores o de los patronos". En el primero de los supuestos nuestra ley tiene una clara tendencia sindical: tiende a fortalecer a las agrupaciones; las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical nos lo demuestra;

b).- A la Asociación Profesional le corresponde conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

c).- Pertenece a la Asociación Profesional exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, a efecto de lograr el mejoramiento y la unificación de las condiciones de prestación de servicios. (Artículos 42 y 43 de la Ley);

d).- También le corresponde, vigilar el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo y reclamar el puntual cumplimiento del contrato. (Artículos 52 y 460 de la Ley).

Finalmente podemos decir que la tendencia de la asociación profesional es la unidad de los trabajadores en la profesión, lo que se consigue en el sindicato de industria y la uniformidad de las condiciones de Trabajo para toda la profesión, lo que, a su vez se logra en el contrato-ley.

Segundo.- Representación y defensa de las clases sociales; para alcanzar esta finalidad, la asociación profesional forma federaciones y confede-

raciones, apoyando de esta manera a las otras profesiones y recibiendo, a su vez, apoyo de ellas.

Tercero.- Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados; con respecto a esta finalidad, podemos decir, que cada obrero tiene facultades para defender sus derechos frente a su patrono, pero dado a la debilidad del trabajador aislado frente al patrón, la Ley Mexicana, siguiendo la corriente universal, dió a la asociación profesional facultad para representar a los trabajadores, sin necesidad de poder especial. (Artículos del 460 y siguiente de la Ley).

Cuarto.- Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo: Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones especiales del salario mínimo, Instituto del Seguro Social.

Quinto.- Organización de agencias de colocación para los trabajadores; las asociaciones profesionales están en aptitud de prestar este servicio; cuando se extienden a varias empresas, tienen noticias de las plazas que están vacías y pueden informar a los trabajadores. Los estatutos de diversos sindicatos prevén este servicio.

Sexto.- Creación de centros de educación y de cultura; tales como Escuelas, particularmente técnicas, conferencias, reparto de folletos y libros, exposiciones, etc.

Séptimo.- Organización de servicios de ayuda y previsión social; y así tenemos: Cooperativas, cajas de ahorro, mutualidades, etc., permitiendo--

el artículo 91 de la Ley, los descuentos en los salarios de los trabajadores para los fines indicados.

Dejamos pues con estos comentarios definidos lo que debemos entender por "Sindicato" como agrupación formada en el ejercicio del Derecho de Asociación Profesional.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

En nuestro país, como hemos visto, desde épocas muy remotas surge el impulso asociativo; pero lo que integra en sí el problema jurídico sindical no se plantea de manera expresa, sino hasta el Congreso Constituyente de 1916-1917, cuando se discuten sin cortapisas los principales problemas obreros, emando de dicho Poder Constituyente el artículo 123 con su fracción XVI; no obstante lo cual consideramos, que en el artículo 9o., de la Constitución de 1857, podemos encontrar el funcionamiento constitucional de los sindicatos.

En el proyecto presentado a la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión, el 28 de Mayo de 1913, encontramos el primer intento de legislar en materia de Asociación Profesional, por el representante Moreno Arriaga, y la diputación del Estado de Colima, y siendo fuertemente apoyada por la de Jalisco y otros diputados pertenecientes al partido católico; el proyecto en su artículo 1o. establecía que "Las uniones profesionales gozarán de entidad jurídica sin más limitaciones que las fijadas en la presente ley, no obstante cualquier disposición en contrario en la legislación actual".

Este proyecto no llegó a ser discutido, en virtud de que no fue tomado en consideración por los legisladores. Fue notable en virtud de que todavía en esa época se perseguía todo esfuerzo encaminado a formar sindicatos de trabajadores, por considerarlos un obstáculo para el desarrollo de la economía social e individual.

Pero es el 14 de mayo de 1915 en Yucatán (después de este fallido intento), cuando en la Ley del general Alvarado, se legaliza el movimiento obrero y se proporciona a los sindicatos un amplio campo de acción; Ley que al reglamentar la Asociación Profesional, crea los sindicatos obreros de tipo industrial, adquiriendo así la organización de los trabajadores de Yucatán un fuerte incremento. Además se facultaba a la agrupación para convenir con las empresas, las condiciones de trabajo, así como para ejercitar acciones ante los tribunales laborales, para obtener el mejoramiento y la protección de las garantías otorgadas por la ley.

La sindicación era prácticamente obligatoria, pues solo las uniones y federaciones podían solicitar la firme de Convenios Industriales y acudir, en demanda de un fallo ante las autoridades del trabajo.

En el mismo año, el 6 de octubre se promulgó por Agustín Millán, en el Estado de Veracruz, la primera ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales, siendo también de importancia para la agrupación obrera, y en la cual se legaliza el movimiento obrero que había alcanzado un gran desarrollo en dicho Estado. En ella se considera que el único medio para que el trabaja_

dor adquiriera el pleno dominio y ejercicio de sus derechos era asociándose y -- despertando su conciencia de clase.

En esta Ley, como se desprende de la definición que proporciona en su artículo primero, se asimilan los sindicatos obreros a la asociación civil -- reglamentada por el Código de esta materia, descansando su constitucionalidad-- en el artículo 9o. Constitucional del 57, como lo manifiesta el artículo segundo de la ley comentada; introduciéndose también en su artículo 3o. una noción pri-- maria de Contrato Colectivo

Repitiendo lo que ya comentábamos en el Capítulo I: Un aspecto-- interesante de esta Ley que comentamos es que solo regula a los sindicatos gre-- miales, y al decir del Doctor de la Cueva (5). "esto explica en gran parte la -- organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pug-- nas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz".

No tenemos conocimiento de ninguna otra ley, (aparte de las Le-- yes de Veracruz y de Yucatán) que antes de 1917, hubiera regulado de manera-- expresa el Derecho de Asociación Profesional; en el Congreso Constituyente reu-- nido en Querétaro, se dió el siguiente paso, y del cual salió nuestra Carta Mag-- na.

Conocido ampliamente es el hecho de que en el Proyecto de --- Constitución presentado al Congreso por Dn. Venustiano Carranza, carecía de --

(5) Ibidem p. 104 t. I.

disposiciones acerca de las relaciones obrero-patronales en la ejecución del trabajo, hecha la excepción de la libertad de trabajo considerada como garantía individual en el artículo 4o., que al discutirse hizo surgir la inquietud de incluir a la Constitución un nuevo título que posteriormente se consagraría en la misma con el nombre "Del Trabajo y de la Previsión Social", contenido en el artículo 123, que en su fracción XVI, y entre los derechos colectivos fundamentales, expresa, el derecho de asociación de obreros o patronos para formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., con el objeto de defender sus respectivos intereses.

Se debe indudablemente, y por lo que respecta al contenido de dicho título en lo referente a la Asociación Profesional, al hecho de que las organizaciones de trabajadores ya se encontraban bastante evolucionada con la influencia de las doctrinas socialistas, entre ellas la Doctrina Social Católica; además debemos también considerar que durante el período inmediato anterior a la Constitución de 1917, en Veracruz ya existían leyes muy adelantadas en materia obrera en donde los trabajadores habían iniciado la lucha por el expreso reconocimiento de su Derecho de Asociación Profesional, aún antes del movimiento revolucionario de 1910.

Abordándose el estudio del problema laboral en toda su integridad en el Congreso Constituyente, el tema de la Asociación Profesional fue tocado por la Comisión integrada por Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, E.B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Rios, Silvestre Po

rador y Jesús de la Torre; quienes en su Exposición de Motivos señalaron lo siguiente: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en algunos casos es necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a fin de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es la de césar en el trabajo colectivamente; todos los países reconocen ese derecho a los asalariados cuando lo ejecutan sin violencia". (6)

El texto del citado proyecto propuso la fracción XVI, que posteriormente sería aceptada.

Con el fin de lograr la absoluta libertad de sindicación se reforma el artículo 28 Constitucional, que asegura el régimen de libre concurrencia y declara en su párrafo tercero que no constituyen monopolios las asociaciones profesionales de trabajadores, formadas para perseguir la protección de sus intereses.

Tal como fue aprobado y promulgado el artículo 123, por el Congreso Constituyente de 1917, establecía una legislación concurrente por decirlo así, en materia laboral, ya que en su párrafo introductorio se acordó otorgar competencia al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para ex

(6) Trueba Urbina Alberto. Op. cit. p. 276.

pedir leyes sobre el trabajo en sus respectivas jurisdicciones y fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; en consecuencia la legislación del trabajo era de naturaleza mixta, federal o local.

Dos razones hicieron a los Constituyentes adoptar esta medida: La creencia de que afectaba al Sistema Federal el hecho de que fuera la propia Federación la que legislara para toda la República, y la circunstancia de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación.

En tal virtud y en cumplimiento de tal disposición, hubo una intensa actividad legislativa en toda la República por parte de las Entidades Federativas; destacando las Leyes Promulgadas el 14 de enero de 1918 en Veracruz, la de Yucatán el 2 de octubre del mismo año, y la del 6 de junio en Tamaulipas.

No siendo nuestro propósito, ni materia de nuestro estudio, el seguir paso a paso la evolución de la Legislación del Trabajo y menos aun señalar las diversas reformas de que ha sido objeto, nos concretaremos a las tres Leyes de los Estados antes citados, así como a los Proyectos de la ley del trabajo que el Congreso de la Unión conoció y discutió durante los años de 1929 a 1931.

La Ley del Trabajo de Veracruz del general Cándido Aguilar, atacada por las importantes innovaciones que contenía, y por la cual se garantiza-

ba de una manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora; - sigue los lineamientos de la Ley de Agustín Millán, concretándose a reconocer el Derecho de Asociación Profesional, sin dar normas especiales para el funcionamiento de la agrupación ya constituida. Algo semejante ocurre con la Ley - del Estado de Tamaulipas, siendo la única en toda la República que clasifica a los sindicatos, señalando que estos pueden ser: Gremiales o Industriales.

En Yucatán, la Ley de Alvaro Torres Díaz, de 16 de septiembre de 1926, en su parte relativa a las Asociaciones Profesionales, otorga personalidad jurídica a los sindicatos, ligas o federaciones siempre y cuando se subordinen a la Liga Central de Resistencia del Sureste; involucrando así, al movimiento obrero con la política estatal.

Debemos mencionar también a las Leyes de los Estados de Tabasco, Hidalgo y Tamaulipas, por ser las excepciones legislativas en México, en lo que respecta a la implantación del régimen de sindicación única; ya que todas las demás se inclinan por la sindicación plural.

En casi todas las legislaciones, no existe una diferencia fundamental en la forma de otorgar personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales, pues los requisitos fueron más o menos iguales; ya que consistían en la necesidad de cumplir con un mínimo de miembros que variaba según el Estado. Por ejemplo: en Sinaloa era de cincuenta; en Tamaulipas la mayoría de los trabajadores de la empresa, etc. Se estableció además, el registro de los sindicatos y federaciones ante las autoridades señaladas para desempeñar dicha función, que algu

nas veces era la Autoridad Municipal, otras, la Junta de Conciliación; y en algunos Estados esa autoridad era el Poder Ejecutivo; en otros no se exigió el registro.

El Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia de trabajo no llegó a elaborar la legislación para el Distrito y Territorios Federales, limitándose a dictar disposiciones reglamentarias parciales de algunas fracciones del texto constitucional; pero la codificación completa no llegó a realizarse a pesar de los Proyectos de 1919, 1928 y el de 1929 del Licenciado Don Emilio Portes Gil; sin embargo no encontramos una legislación que haya tenido vigencia y que se refiera a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

El Derecho de Asociación Profesional toma un arraigo considerable en todo el país, para estas épocas.

La facultad de legislar en materia de trabajo que tenían los Estados de la Federación, desapareció en el año de 1929, como consecuencia de las reformas constitucionales a los artículos 73 fracción X, y 123 en su párrafo introductivo; es decir, la Ley de 31 de agosto del año mencionado, dio competencia exclusiva al H. Congreso de la Unión, para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, aunque la aplicación y vigencia quedaba conferida a las Autoridades Locales en los asuntos de su competencia. Estas reformas se debieron a la necesidad de uniformar la legislación del trabajo, en vista de que los numerosos problemas no podían resolverse por las Autoridades Locales a causa de los diversos criterios que se tenían en --

las entidades federativas, ocasionando conflictos de aplicación; y su necesidad--era reclamada por las contradicciones en que se habían colocado los trabajadores en las diversas regiones de la República.

Además, con una legislación uniforme, nos dice el maestro Lanz - Duret (7), "se evitará el radicalismo simulado y el exhibicionismo ante la galería de varios Gobernadores inmorales y ambiciosos que pretenden adornarse con el - título de ultrarrevolucionarios. Una sola legislación aplicable en todos los Esta- dos, reglamentaria de los preceptos constitucionales y sujeta a las correcciones- que la experiencia y el tiempo aconsejan, pero exclusiva de la competencia le- gislativa del Congreso Federal, constituye indudablemente un mejoramiento para- nuestro incipiente Derecho Industrial, creado y fundamentado en el artículo 123- constitucional".

En el mismo año de 1929, y de acuerdo con la nueva situación - constitucional, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo que se le- conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, que si bien fue el antecedente - directo de la actual Ley Federal del Trabajo, no llegó a ser aprobado, pues fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, y por la oposición que encontró por parte de las agrupaciones obrero-patronales, hizo que fuera re- tirado.

Por lo que respecta a la Asociación Profesional, se señalaba en - la Exposición de Motivos de dicho Proyecto, la tendencia sindicalista en que se

(7) Lanz Duret Miguel. Op. cit. p. 379.

había inspirado. Se dijo que la Asociación Profesional tenía como característica la de representar el interés profesional o de clase; y que solamente las asociaciones mayoritarias pueden reunir ese requisito, lo que quiere decir que ellas y no las minoritarias deben ser reconocidas; ya que la existencia de estas últimas es una fuente de constantes disturbios entre los obreros, que la legislación debe evitar. Por tales motivos reconoció el Proyecto dos clases de Asociación -- Profesional: la de tipo gremial, y al sindicato de industria (hoy de empresa).

Dicho Proyecto, además de exigir muchos requisitos para el reconocimiento y constitución de los sindicatos obreros, y de otorgarle a las asociaciones mayoritarias toda clase de prerrogativas; implicaba a su vez una restricción a la amplia garantía constitucional. (8)

Posteriormente en 1931, la Secretaría de Industria , Comercio y Trabajo, elaboró un nuevo proyecto, que al ser aprobado por el Congreso de la Unión, definitivamente se convirtió en la Ley Federal del Trabajo, cómo Código único para toda la República, que reglamentó las bases constitucionales y que-- con algunas modificaciones y reformas impuestas por la transformación de la vida económica y social del país llega hasta nosotros con plena vigencia.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, reglamenta la fracción-- XVI del artículo 123, en el Título IV, y a través de veintiseis artículos que --

(8) De La Cueva Mario. p. 142. T. I.

son "el cauce de toda actividad del movimiento obrero. (9)

La citada Ley, en su artículo 232, nos proporciona la definición de sindicato, señalando entre las características de la agrupación profesional, — su constitución clasista, sus objetivos de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses; así como la comunidad de los mismos. (10)

Por lo tanto, examinaremos los diversos aspectos que regula el -- Título IV de la Ley, que se intitula "De los Sindicatos". Iniciaremos el estudio de la Libertad de Sindicación que se consagra como garantía social en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional; y cuya reglamentación la hace la propia Ley del Trabajo de 1931.

LIBERTAD DE SINDICACION.

Las ideas individualistas que tuvieron gran auge en épocas anteriores, aún poseen validez, por lo que una de las cuestiones más difíciles es -- equilibrar legislativamente la posición de que el hombre es el "centro y el fin de la vida social" (11), un 'epicentro de todos los fenómenos sociales', con la tesis del colectivismo que sobre los intereses del hombre en particular coloca los intereses de grupo, que prevalecen sobre aquellos que son una parte del todo -- social cuya actividad debe realizarse en beneficio de la sociedad.

El llamado principio de libertad sindical consiste en primer término, en el derecho individual de sindicarse y, consecuentemente, en la exclusión

(9) Alfonso López Aparicio. op. cit. p. 195. El Movimiento Obrero de México. Editorial Jus. México 1952.

(10) Ver capítulo que estudiamos. Pág. 198 actual.

(11) De La Cueva Mario p. 268. T. I.

y prohibición de todas las trabas, públicas o privadas, que pudieran oponerse al ejercicio de ese derecho individual.

En este tema que nos ocupa existen dos tendencias opuestas y -- contradictorias: Una que sostiene el predominio del individuo sobre el grupo y la otra que sostiene el predominio de la asociación profesional sobre el individuo.

El Doctor De La Cueva (12) nos dice: "creemos que en este problema hay mucha exageración y una confusión entre tendencias políticas y conclusiones de derecho positivo. Las corrientes sindicales radicales, las que buscan la transformación total del orden jurídico existente, las que pugnan por la lu-- cha de los obreros contra el Capital y el Estado, sostendrán probablemente, la supremacía del grupo sobre los individuos; y es porque lo que importa a estas-- tendencias es el fin y no los hombres. Era la actitud política de la Confedera-- ción General du Travail de Francia del sindicalismo comunista y de la Social -- democracia alemana. El juicio político sobre estas tendencias dependerá neces-- riamente, de la postura política que personalmente se adopte.."

Pero no debe confundirse este asunto político con las tendencias-- de derecho positivo.

La esencia de la asociación profesional es el individuo y en con-- secuencia aquella no puede pasar sobre los derechos fundamentales de la perso-- na humana; el hombre debe ser libre frente a la asociación profesional, y no -

(12) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 356. t. II

puede perderse en ella, pues la asociación profesional no es sino un medio ---
puesto al servicio de los hombres. En el estado actual de nuestro derecho no--
podemos admitir la dictadura sindical pero esta libertad no debe significar la --
anarquía del grupo, ni la ausencia de relaciones sociales; los grupos actuarán--
en representación y defensa de los intereses generales. En suma, la organización
interna de un sindicato debe ser una especie de democracia si se le puede lla--
mar así, por un lado, reconocer una esfera de derecho de sus miembros y por--
el otro, actuar unidos en defensa de los derechos y de los intereses comunes.

Estamos ya en aptitud de afirmar que el derecho de asociación --
profesional corresponde originariamente a los individuos trabajadores o patronos.

Es cierto como dice el maestro López Aparicio (13), que "La Aso--
ciación Profesional considerada como grupo humano, representa intereses más va--
liosos que los de cada uno de sus miembros considerados en particular, pero a--
su vez la persona aislada tiene derechos inalienables, prerrogativas que no pue--
den postergarse. La Asociación Profesional, como toda asociación humana, lle--
va como fin esencial el servicio del hombre y, en consecuencia, sería absurdo--
que se coartara la libertad personal en su ámbito necesario e indeclinable para--
robustecer al grupo".

La doctrina reconoce al derecho individual de asociación profe--
sional tres aspectos: a) La libertad positiva de asociación profesional, esto es, de--
recho a afiliarse a un sindicato; b) La facultad de permanecer ajeno a toda aso--

(13) López Aparicio Alfonso. Op. cit. pág. 196.

ciación profesional, es decir, la libertad negativa de asociación profesional; - -
c) La libertad de segregarse del grupo al que se hubiere ingresado.

Así, nos encontramos ahora frente al problema del individuo que se enfrenta a un sindicato de ideas hostiles; en la historia se registran dos formas principales de presión al obrero: a) Violencias, amenazas, boicot, etc. En la práctica esta "acción directa" resultó ineficaz; b) El uso de procedimientos indirectos como exigir al empresario que no utilice sino obreros sindicados, o pactar mejores salarios, vacaciones más largas, mayores descansos, preferencias para ascensos, todo esto para los mismos sindicados. Así surge entre otras preguntas:— la de si tolera la ley estos medios de ejercer presión sobre el individuo, y si en su caso existe alguna vía jurídica para defender la libertad individual de la asociación profesional.

Una mayoría de las legislaciones extranjeras, las que responden a una idea democrática del derecho, consignan en mayor o menor grado los tres — aspectos de la libertad individual de asociación profesional. Inglaterra, Francia, Estados Unidos, Bélgica, España y en la América Latina, se han aceptados estos derechos como derechos públicos subjetivos, esto es, como libertades frente al — Estado.

En algunos países se garantiza expresamente la llamada libertad — negativa de sindicación, o sea, la libertad de no agremiarse. En otros, se --- abandona la cuestión a decisiones adaptadas a las circunstancias; y en países de-

marcada tendencia liberal, se admiten incluso cláusulas convencionales (insertadas en convenciones colectivas de trabajo), que tienden a la agremiación obligatoria. De ahí que la protección del derecho es entonces, muchas veces, una protección que favorece a la asociación más que al individuo (14). Independientemente de las doctrinas sociales (Marx y Bakunin por un lado, León XIII y Pío XI por el otro), nuestra vigente Ley Laboral tuvo que tratar el problema.

Ya que el derecho mexicano del trabajo comprende dos clases de preceptos: La fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, y varias disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, los problemas que tenemos que resolver, son saber si: garantiza nuestra Constitución los derechos o libertades positiva y negativa de asociación profesional, de tal modo que el Estado no pueda ni impedir ni obligar a los trabajadores a que formen o dejen de ingresar a los sindicatos; y si estas libertades existen: asegura el Cuerpo Político a los trabajadores el ejercicio libre de esos derechos, en tal forma que los ataques o maniobras de los sindicatos son ilícitos?.

Atendiendo al primero de los problemas, empezaremos por decir - que la fracción XVI de nuestro artículo 123 establece literalmente que: "...Tanto los obreros como los empresarios tendrán 'derecho' para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses"; es decir se tiene un derecho absoluto para formar parte de un sindicato, pero también un derecho de la misma naturaleza para no formar parte de él. Necesariamente ese es el camino seguido por la Ley Federal -

(14) Krotoschin Ernesto op. cit. p. 167.

del Trabajo (no se impone el sindicato con carácter obligatorio) puesto que en su artículo 234 dice: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A na die se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él"; y el artículo 235, refuerza esta posición al prohibir la ejecución de sanciones a quienes abandonan el sindicato de que eran miembros, o cualquier medida a desvirtuar la libertad que se consagra en el artículo que lo precede.

La misma prohibición impone el artículo 112 en sus fracciones III y V, a los patronos que no puedan ejecutar actos tendientes a que los trabajadores abandonen o se adhieran a determinada agrupación; asimismo, la fracción -- III, del artículo 249 de la Ley nos dice: Queda prohibido a los sindicatos: - "Usar de la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen..."

Existe una fórmula aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo:

"... Libertad tanto para los trabajadores como para los patronos, de asociarse libremente observando las formalidades legales, en una organiza---ción por ellos elegida, para la defensa colectiva de los intereses materiales y - morales que se refieran a su condición de trabajadores y de patronos, dejando, - no obstante, a salvo la libertad de no asociarse..." (15)

De lo anterior podemos concluir que la libertad negativa de aso-

(15) Alvarez del Castillo Enrique op. cit. p. 43. Apuntes.

ciación significa que a nadie se puede considerar como miembro de una asociación profesional, en tanto no preste su asentimiento.

En conclusión, diremos lo siguiente: Jurídicamente no pueden limitarse las libertades positiva y negativa de asociación profesional; la sindicación es un derecho y no un deber. La libertad de asociación profesional está asegurada en la Constitución, frente al Estado, ante el empresario y frente a la asociación profesional. En México nadie está jurídicamente obligado a formar parte de una agrupación sindical; (pero se tiene la facultad de agruparse profesionalmente si así se desea. Y como lo afirma el maestro Alvarez del Castillo -- (16), "el espíritu general de nuestra legislación, (entendiendo por el mismo el -- conjunto de principios generales que tienen valor en nuestros distintos códigos), -- está en el sentido de que la persona física tiene la libertad de aceptar o de rechazar una obligación que le imponga nuevas cargas; no se le puede obligar por medios ilícitos a manifestar su voluntad en determinado sentido pues nos encontraríamos ante un acto de voluntad viciada y por ende, nulo".

Sin embargo, a pesar de que "a nadie puede obligarse a formar parte o permanecer dentro de un sindicato", este principio no es general; tiene casos de excepción consignados en la misma Ley, que en cierto modo entrañan una coacción indirecta para provocar la sindicación, haciéndola conveniente. Estos casos son los previstos en la fracción I, del artículo III, de la Ley -- que obliga al patrón, a preferir en igualdad de circunstancias, a los mexicanos-

(16) Ibidem p. 43. Apuntes.

respecto de quienes no lo sean, y a los obreros sindicalizados respecto de los que no lo están; la fracción XXII, establece igual preferencia a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando en caso de reajuste. Estas medidas, no obligan a sindicarse, aún cuando otorgan conveniencias; pero el problema se agudiza al examinar el contenido de los artículos 49 y 236, que regulan lo que se conoce con el nombre de "Cláusulas de Exclusión"; es decir, la Ley mexicana a pesar de que en el artículo 235 estableció la prohibición de que hablamos, admite la legitimidad de las cláusulas de los contratos colectivos que cierran las puertas de las empresas a quienes no son sindicados, o que decretan la separación del trabajo de quien dimita o es expulsado de la asociación profesional, o que otorgan preferencias a los obreros sindicados; y estos pactos incluidos en los contratos colectivos, se conocen en el derecho mexicano con los nombres de "Cláusulas de Exclusión o Consolidación y de Preferencia o Privilegio Sindical". (17).

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

(17) De la Cueva Mario p. 369 T. II.

Sin embargo, el vocablo "Cláusulas de Exclusión" tiende a generalizarse; es reconocida actualmente por la mayor parte de los tratadistas sobre la materia y reviste dentro de nuestra Legislación dos aspectos importantes: de ingreso (art. 49) y de separación (art. 236).

El Maestro Alvarez del Castillo (18) nos dice que a dichas cláusulas que son tradicionalmente dos, se agrega una tercera: la "Cláusula de exclusión por preferencia sindical". (art. 186). Por lo que respecta a esta cláusula se pueden consultar los artículos 111 Fracción I y 49 de la Ley Laboral, así como la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional.

Con relación a la cláusula de exclusión de ingreso o de admisión de trabajadores, es una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al patrono a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados; y el derecho que tiene el sindicato de que cuando existe alguna vacante en el personal de los trabajadores de una empresa, se originen nuevas "plazas", de proporcionar el personal necesario.

Así la acepta nuestra Ley en el artículo 49, al decir: "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sin

(18) Alvarez del Castillo Enrique. Op. cit. p. 43

dicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato", es decir, el efecto principal de dicha cláusula consiste en: limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal y el derecho que tiene el sindicato de proporcionar el personal necesario, para cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, o se originen nuevas "plazas". Por medio de esta cláusula se persigue la defensa de la comunidad obrera.

Se ha manifestado que dicho artículo es inconstitucional porque: limita la libertad de trabajo que como garantía establece el artículo 4o. de nuestra Carta Magna; consideramos incorrecta dicha opinión ya que de ninguna manera se restringe la libertad que tienen los trabajadores para dedicarse a la actividad que más les agrade o les convenga; la cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros que ingresen a una asociación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono ya que como lo comprueban la experiencia y la estadística, estos prefieren a los trabajadores libres, usándolos para debilitar a las uniones obreras.

Afirmamos pues la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación de los artículos 4o., 9o., y 123 en su fracción XVI.

De la argumentación de los defensores de las cláusulas de exclu-

sión el maestro De La Cueva (19), toma las siguientes ideas: "Las libertades y los derechos no pueden ser ilimitados, porque, entonces, la vida social sería imposible; las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales; negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, esto es, sería retroceder a un individualismo extremo, que, por serlo, resulta necesariamente falso e injusto.

La cláusula de exclusión por separación la establece el artículo 236 de nuestra Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión". En otras palabras, el efecto de esta cláusula consiste en la posibilidad que tiene el sindicato para exigir a la empresa en que detenta la titularidad del contrato colectivo que contiene dicha cláusula que separe de su empleo a cualquier trabajador por el hecho de que el obrero haya renunciado al sindicato o haya sido expulsado de él.

De esta cláusula se ha dicho que es inconstitucional porque contradice el principio de libertad positiva y negativa de asociación profesional -- aceptado por el art. 123 Constitucional fracción XVI.

Los que sostienen dicha tesis nos dicen: que la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional, puesto que puede obligarse a un trabajador a sindicalizarse o a mantenerse sindicaliza-

(19) De La Cueva Mario. Op. cit. p. 383 t.II

do en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. El Doctor Cavazos Flores (20) nos dice: a mayor abundamiento, lo preceptuado en el artículo 236 referido, pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 234 de la propia ley de la materia, en el cual se encuentra la garantía constitucional de asociación profesional que reconoce a los trabajadores y a los patrones el derecho de formar sindicatos sin necesidad de una autorización previa, y que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él, confirmando la libertad "positiva y negativa" de asociación profesional. Además en el artículo 235 se prohíbe la ejecución de sanciones a quienes se separan del sindicato al cual pertenecían o, cualquier disposición que desvirtúe la libertad consagrada en el artículo que le antecede. Y suman a esto las prohibiciones que tienen los sindicatos en el Art. 249 Fracción III... Usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen.

Por otra parte, se violan los artículos 4o. y 5o. de la Constitución, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. En la especie, aunque la actividad sea lícita, el trabajador será separado de ella, aun contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno.

De lo anterior se desprende que el artículo 236 viola la libertad "positiva" de asociación profesional, obligando a los trabajadores a depender ex-

(20) Cavazos Flores Baltazar. op. cit. p. 89.

clusivamente del sindicato, porque al sancionarlo con el despido desvirtúa en forma terminante las garantías que le otorguen los artículos 234 y 235, transformando en obligación el derecho de asociarse.

El Doctor De La Cueva (21) opina que: "Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el Estado a la asociación profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los trabajadores, esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera, porque el Estado está obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución". "La fracción XVI del artículo 123 Constitucional reconoce la existencia social y jurídica de la asociación profesional y como una consecuencia de éste reconocimiento existe el derecho de expulsión; pero una cosa es la sanción sindical y otra es el despido del trabajador. No puede aceptarse la idea de que la asociación profesional sea absoluta, como lo es el Estado en la imposición de sanciones y que el derecho disciplinario de la asociación profesional produzca consecuencias como es el despido del trabajador; sería tanto como que la asociación profesional disfrutara de un derecho penal público. Ahora bien, y de acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, no puede considerarse causa justificada de despido (por lo que respecta al empresario) la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empre-

(21) De La Cueva op. cit. p. 387.

sario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido".

Por su parte quienes sostienen la legalidad de las cláusulas de ex-clusión, nos dicen: No es exacto que las cláusulas de exclusión esten con-tradiendo la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional, porque esa fracción con-signa la libertad positiva de asociación, el derecho de ingresar, eso no lo están negando las cláusulas de exclusión; pero es discutible que se consigne en la frac-ción XVI la llamada libertad negativa de asociación: no asociarse. Es una in-terpretación de la fracción XVI, como tantas otras. Y principalmente lo que no consigna la fracción XVI es el derecho de permanecer dentro de una asociación profesional; ese derecho no está consignado, de ahí la consecuencia: Dejar de pertener a una asociación profesional, por expulsión, no implica la pérdida de la libertad de asociación profesional; y si consideramos que el individuo es libre de asociarse profesionalmente, en ejercicio de esa libertad puede imponerse mo-dalidades que al mismo parezcan convenientes, por lo que si al asociarse libre-mente y ejercitar su derecho, el trabajador conviene con el sindicato, y con el patrón a través del sindicato en establecer una causa de despido específica, co-mo es la de que dejando de pertenecer a la asociación profesional pierde el tra-bajo, indudablemente que esa cláusula no está contraviniendo en forma alguna - la libertad de asociación profesional establecida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional. La libertad de asociación es absolutamente respetada por - las cláusulas de exclusión, porque la libertad de asociación no implica derecho-

de permanecer sindicalizado, porque por ser libre, puede el trabajador imponer las modalidades que apetezca, y porque, dentro de esas modalidades no se contradice esa libertad de asociación, cuando el trabajador en el inscribirse al sindicato acepta la cláusula de exclusión por separación como causa de despido que el sindicato ha pactado en el contrato colectivo con el patrón.

El profesor Krotoschin (22) al referirse a las cláusulas convencionales, que tienden a la agremiación obligatoria nos dice: "... También esto se explica históricamente y, por otro lado, está de acuerdo con las funciones modernas ejercidas por los sindicatos y con el principio de la libertad sindical en su faz colectiva. Si las asociaciones han de defender el interés profesional -- (colectivo), si han de cumplir tareas de integración y se les otorga derechos en vista del carácter representativo que revisten, resulta que cierta restricción a la libertad individual es aceptable y hasta necesaria para el logro de esos fines..."

Alberto J. Sily (23) por su parte hace el siguiente comentario: - "Con respecto al individuo, la ley debe defender su libertad sindical, positiva y negativa: derecho a afiliarse o a no afiliarse respectivamente y sobre todo, a elegir libremente la organización sindical de su preferencia. Sin embargo, esta libertad no es absoluta. Sin recurrir al argumento de la limitación ontológica de ese aspecto de la libertad humana, encontramos precisamente en la finalidad de la organización sindical, en el motivo que lleva al trabajador mismo a asociarse, la razón más poderosa de esa limitación de la libertad individual. La

(22) Krotoschin Ernesto op. cit. p. 167 y ss.

(23) Alberto J. Sily op. cit. p. 117.

defensa de sus intereses económico-sociales en el interior de su profesión y su promoción, como persona y miembro de su clase, dentro de la sociedad civil y política, le están exigiendo una renuncia parcial de los derechos que como individuo tiene.

Esta renuncia, junto con la necesidad de alcanzar los fines inherentes a toda sociedad, son los que constituyen los derechos e intereses en juego, por parte del grupo. Al hablar del grupo, lo hacemos en singular, por oposición al individuo y al Estado, no para significar su exclusividad numérica. --- Pertenece a la esencia de la libertad sindical la salvaguarda de la pluralidad, - sino de hecho, ciertamente de derecho.

El trabajador, al unirse con otros para constituir un sindicato, o formar parte de alguno de los ya existentes, le otorga la facultad de representarlo y defenderlo en el seno de la profesión a la que pertenece y, en determinadas circunstancias, frente al poder público. Es algo similar a lo que hace todo ciudadano, al delegar en manos de los parlamentos que ha elegido, la defensa y promoción de sus derechos cívicos.

El sindicato, investido así de un poder de representación, respetando los valores fundamentales de cada uno de sus miembros como personas: Libertad de conciencia, libertad de opinión, libertad política, etc., deberá armonizar los intereses individuales de sus afiliados. Estos, por lo tanto, contraen un cierto número de obligaciones libremente aceptadas, al entrar a formar parte de un sindicato, en compensación de las ventajas que les otorga su afiliación -

al mismo. Este es el sentido de la limitación de la libertad individual y el --
único medio para que el sindicato pueda cumplir su fin. Uno de los requisitos--
para que el sindicato alcance sus objetivos, es el que pueda organizar eficaz---
mente la profesión que representa. Esto supone la subordinación del interés in--
dividual al bien común, dentro de la organización."

El profesor Lanz Duret (24), nos dice, que en la nueva Ley Fede--
ral del Trabajo, no se impone el sindicato con carácter obligatorio; y así refi--
riéndose a los artículos 234, 49, y 43 en relación con el artículo 236, así como--
a los artículos 42-48, todos ellos de la Ley, opina: "es evidente que la orienta--
ción y los fines buscados por la Ley Federal del Trabajo son estimular y proteger
de una manera decidida a las asociaciones profesionales, arraigando definitiva- -
mente el sindicalismo en México y la práctica de los contratos colectivos como -
base de nuestro Derecho Industrial".

"Nuestro máximo tribunal, no obstante las argumentaciones que --
afirman la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, sos--
tiene la constitucionalidad de dicha cláusula en los siguientes términos:

La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláu--
sula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder pú--
blico ni del mandato imperativo de la ley, sino el resultado de la expresa y li--
bre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que poste--
riormente se adhieran a él, los cuales, con el propósito de fortalecer aun más -

(24) Lanz Duret Miguel. Op. cit. p. 383.

sus organismos de defensa convienen en que aquellos de sus miembros que por determinados motivos sean expulsados de la agrupación conforme a las disposiciones de sus mismos estatutos, deberán abandonar el trabajo sin responsabilidad para el patrón, ya que también previene que éste quedará obligado a separarlos cuando para ello reciba la solicitud, por lo tanto no es la ley la que determina que se pare del trabajo a los obreros expulsados de sus respectivos sindicatos, sino la libre voluntad de todos y cada uno de los agremiados, establecida de antemano al celebrarse la contratación dentro de la que todos se consideran representados, o a los que se adhieran por un acto posterior que está constituido precisamente por su ingreso al sindicato y al trabajo, todo lo cual se corrobora con el hecho de que la sindicalización misma no es un acto forzoso, sino enteramente libre; por lo que, si no es la ley la que obliga a sindicalizarse ni la que impone la concentración y admisión de la cláusula de exclusión, es indudable que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley, que admiten y sancionan dicha cláusula, sean inconstitucionales".

La Suprema Corte de Justicia, pese a la dudosa aceptación de la cláusula que comentamos, ha manejado la interpretación de sus normas reglamentarias en los casos concretos, con tal rigor que sus normas prácticamente han hecho imposible la aplicación de la cláusula en las organizaciones obreras, principalmente en las de mayor volumen.

La solución del problema no es fácil, ya que sin lugar a dudas la cláusula de exclusión como dice el Licenciado Alberto Trueba Urbina ha sido

beneficiosa para el movimiento obrero, ya que ha colaborado enormemente a la depuración sindical siendo su principal virtud el haber dado mayor fortaleza y seguridad a las asociaciones profesionales.

Nos sigue diciendo el maestro Trueba Urbina, que la institución es beneficiosa a pesar de que no ha faltado ocasión para que se cometan bajo su amparo verdaderas injusticias, es conveniente su regulación legal para evitar la corrupción e injusticias de actos de pasión sindical. (25)

Por su parte, Duguit, en el tomo V, de su tratado de Derecho -- Constitucional, dice: "Ante el empuje del movimiento sindicalista no es probable, por lamentable que sea, que el legislador intervenga para proteger la libertad del trabajo individual. Muy al contrario, la tendencia es en alto grado legislar para proteger el sindicato contra los no sindicalizados y obligar indirectamente a todos los obreros a formar parte de un sindicato".

Los efectos de esta cláusula que comentamos, son triples:

a) Produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión;

b) Trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y,

c) La empresa se libera de toda responsabilidad por la separación del trabajador. Para que el patrono quede sin responsabilidad deberá cerciorarse: 1.- "De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de -

(25) Op. cit. p. 117. Ley Fed. de Trabajo Reformada. 1963.

la cláusula de expulsión; II.- De que en el contrato respectivo exista consigna da dicha cláusula y, III.- Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindi cato. Una vez que esto se acredite, el patrono, sin ninguna responsabilidad, - está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender in- tervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicacón- de dicha cláusula, ya que ésto solo puede interesar a los trabajadores". (Ejecu toria pronunciada en el Amparo directo 1535 de 1940). (26)

La cláusula en cuestión, también está sujeta a una estricta regu- lación, y los requisitos de procedencia que normalmente son aceptados son los - siguientes:

a) El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la -- sanción. En este primer supuesto parece lógico que se exija tal requisito, ya - que sería absurdo que un sindicato pretendiera aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador que no sea miembro de él;

b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o de -- be haber sido legalmente expulsado de él. Con relación a este requisito de -- procedencia, el Doctor De la Cueva dice: la renuncia que se formule para -- dejar de pertenecer al sindicato deberá constar por escrito y ser auténtica y que los casos de expulsión deben estar justificados, puesto que no es posible, en for -- ma por demás arbitraria, se separe a un trabajador de un sindicato para que lue -- go, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo;

(26) Cavazos Flores Baltazar. p. 94.

c) Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sin-
dicato;

d) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma. Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que, por lo tanto, éstas sean justificadas; es decir, el trabajador debe incurrir en una falta suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de la expulsión del sin-
dicato, pero, además la falta en cuestión debe estar prevista en los estatutos del propio sindicato. Se exige como requisito de forma que la expulsión sea acordada en una asamblea convocada por el sindicato que aplica la sanción y que en aquella haya un "quorum" de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma), no solo de los presentes en la asamblea; que exista una votación directa y no delegada y que se dirija un oficio al empresario en el que conste el acuerdo tomado por la asamblea en los términos descritos, firmado por el Secretario General; que se haga saber al trabajador la acusación, que se le reciban pruebas y se le oiga en defensa, por sí o por persona de su confianza; es decir, deberá cumplirse el espíritu del artículo 14 Constitucional.

La Suprema Corte de Justicia ha resuelto que la facultad de ex-
pulsión de que goza la asociación profesional, no es una facultad arbitraria, -- por lo cual la decisión correspondiente está sometida a la revisión de las Autori

dades del Trabajo. En la ejecutoria del 8 de noviembre de 1940, Amparo directo 7701/40. la., Alfredo Delgadillo, se lee: "La facultad que tienen las Juntas para juzgar de cuando una cláusula de exclusión ha sido legal o ilegalmente aplicada, implica necesariamente el estudio de las cuestiones de fondo y forma, puesto que no basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un sindicato, que se diga simplemente por el sindicato que cometió tal o cual falta, sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia del hecho". (27)

Nosotros en lo particular no somos partidarios del sindicalismo voluntario; no vemos el motivo para proteger por medio de la ley al trabajador individual que es incapaz o que no quiere ingresar en un sindicato y prefiere tratar individualmente con su patrono. La Cláusula de Exclusión, nos parece una consecuencia lógica del Contrato Colectivo. La facultad que tienen las asociaciones profesionales para expulsar a sus miembros cuando no cumplen con el derecho estatutario nos parece evidente, ya que es un derecho que se desprende de la libertad de asociación profesional, porque a nadie se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple las leyes del grupo. Pero pensamos que esta facultad no debe ser arbitraria y tampoco tomar las cláusulas de exclusión como un procedimiento de dictadura sindical, deben ser un medio legal para defender a la asociación profesional contra maniobras incontrolables. Debemos atacar el abuso, pero no el uso correcto. Además las faltas de las personas no demuestran

(27) De la Cueva Mario. Op. cit. p. 450.

la falla de la norma.

Por otro lado y al decir del maestro De la Cueva (28): "... La asociación profesional tiene como primera misión la defensa de los intereses colectivos de sus agremiados; actividad que se puede expresar en las siguientes frases, que corresponden a diversos preceptos de nuestras leyes:

"Corresponde a la asociación profesional procurar la unión de los trabajadores o de los patronos." En el primero de los supuestos, nuestra ley tiene una clara tendencia sindical, tiende a fortalecer a las agrupaciones. Las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical nos lo demuestra.

Vicente Lombardo Toledano en su excelente obra "La libertad sindical en México", dice: "No obstante la falta de una definición del derecho de asociación, todas las leyes del trabajo expresan que el coaligarse, para los obreros, significa el poder defender sus derechos de clase frente a la clase capitalista, y al mismo tiempo, conseguir su mejoramiento en todos los órdenes: económico, intelectual y moral.

En cambio, respecto del patrón, el derecho de coalición solo significa para éste defender sus derechos de tal, de acuerdo con las prescripciones de la ley. La libertad sindical es, pues, en México, por el sentido gramatical de las leyes, un nuevo camino creado por el Estado para la emancipación integral del proletariado y un derecho limitado a la defensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo". "Las condiciones geográficas etnológicas e históricas del país han permitido a la libertad sindical en México vivir las eta-

(28) Ver pág. de este capítulo.

pas naturales que generalmente sigue en su desarrollo toda idea o institución -- social de importancia: en un principio se la ignora; después, cuando el momento la requiere y empieza a surgir, se la persigue por quienes ven en ella un peligro para sus intereses creados al amparo de otra ideología; más tarde se la tolera, aunque no se la reconoce como acto legítimo; luego se la eleva a la categoría de un derecho o de una institución necesaria, y, finalmente, recibe la protección del Estado". (29)

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

En México la sindicación de los trabajadores es libre y plural, pudiendo revestir distintas formas en su realización institucional. La Ley Federal del Trabajo vigente, no se limitó a permitir las sindicalización y abrir la posibilidad de que los trabajadores inorgánicamente constituyeran sus asociaciones; -- pues exige un orden indispensable para la coherencia y eficiencia del sistema -- sindical mexicano, por ello con toda claridad en el artículo 233 señala los diversos tipos de sindicatos que se pueden constituir, refiriéndose con exclusividad al obrero, puesto que respecto a los patronos, solo reconoce la ley al sindicato gremial al establecer que el sindicato gremial deberá estar constituido por un mínimo de tres patronos de la misma rama industrial.

Artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo vigente: "Los sindicatos son: I.- Gremiales. II.- De Empresa. III.- Industriales. IV.- De oficios varios y, V.- Nacionales de industria".

(29) Citado por Miguel Lanz Duret. p. 382.

El estado mexicano, impuso estas formas de sindicalización de los trabajadores como las únicas posibles de adoptarse. Nos dice el maestro Alvarez del Castillo (30); "Categoricamente se establece en la disposición citada que -- Los Sindicatos son, es decir, de no ser así, no pueden ser de otra manera. La razón es evidente: impedir la anarquía en el establecimiento y función de los -- sindicatos obreros mexicanos".

El Sindicato Gremial.- Según la definición de la fracción I, -- transcrita, "es el formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad". Es una reminiscencia de los gremios coloniales y que es inicialmente la forma más natural de asociarse. La sindicalización gremial ha sido criticada, pues se dice que divide a los trabajadores; cada profesión estudia e intenta re-- solver sus problemas constituyendo una corporación cerrada, que no le interesan las cuestiones de las otras profesiones. El sindicato gremial se encuentra hoy - en minoría; subsiste en los puertos, Veracruz, Tampico, etc., en los trabajos de carga y descarga de los buques y en las industrias que abarcan una sola profe-- sión, como la industria del pan. (31)

En la fracción II se prevén los sindicatos de empresa definiéndolos como "los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa". Si el sindicato gremial supone la identidad de profesiones el de empresa descansa en la idea de trabajo común en la misma negociación; es decir, este tipo de agrupación se caracte

(30) Op. cit. p. 70. Alvarez del Castillo.

(31) De la Cueva Mario. Op. cit. p. 411 T.II.

riza por la situación o calidad de sus miembros, como trabajadores de una misma unidad productiva, aún cuando el servicio prestado sea diferente. Se persigue la unidad obrera en la comunidad así como su igualdad, tomando en cuenta al centro de trabajo y no a los intereses de cada oficio o profesión. Se han criticado porque su límite se reduce a la empresa, en cambio los gremiales pueden extenderse a toda una región o a todo el país.

El maestro Mario de la Cueva (32) comenta: "A diferencia, pues, del sindicato gremial, que es una unión dentro de una misma profesión, el sindicato de empresa se conforma con el dato trabajador; basta que una persona -- tenga en la empresa la categoría de trabajador para que pueda asociarse con los demás trabajadores; además, procura, desde luego, la unión de todos los trabajadores, pues piensa que, por encima de los intereses profesionales, se encuentran los intereses del hombre que trabaja, transformándose así en el guardián de los intereses totales de los trabajadores, convencido de que el mejoramiento de la clase trabajadora debe ser total y de que, por otra parte, ningún grupo logra un mejoramiento efectivo, si no es por medio de una situación general de beneficio para todos los obreros; pugna por una justicia general; y puede decirse que corresponde mejor a un sentido democrático de la justicia".

El Sindicato Industrial.- En la fracción III, del artículo 233 de la Ley se define a los sindicatos industriales como "los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o--

(32) De la Cueva Mario, Op. cit. p. 41. T. II.

más empresas industriales".

El sindicato industrial pretende recoger las enseñanzas de los sindicatos gremiales y de empresa; "Acepta el principio director del sindicato de empresa, a saber, los obreros podrán agruparse sin otro título que su carácter de trabajadores, pero no se limita a una empresa, sino que permite la unión entre los trabajadores de varias empresas, con la sola condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial, (33).

Un sindicato de industria se organiza con todos los trabajadores de una misma empresa o de una misma fábrica, cualquiera que sea la labor que los trabajadores realicen y la capacitación de su especialidad técnica. En el sindicato de industria se organiza a los trabajadores teniendo en consideración su lugar de trabajo. Pertenecen al sindicato industrial los trabajadores especializados o no, siempre y cuando todos presten sus servicios en la misma empresa. (Por ejemplo, un sindicato de industria correspondiente a una empresa textil - agrupara a tejedores, cardadores, peñadores, etc.) (34).

El comentado artículo 233, en su fracción IV, no cita a los sindicatos de oficios varios, que son "los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte". - Se admite la agrupación de trabajadores de distintas ramas, por estimar que los sindicatos pequeños carecerían de fuerza para defender los intereses de los traba

(33) De La Cueva Mario, p. 412

(34) Manual de Educación Sindical. P. 167.

trabajadores, es decir, para no dejar sin la protección que el Derecho de Asociación Profesional otorga a los trabajadores cuando en la municipalidad el número de los que se dedican al mismo oficio, profesión o especialidad, es inferior al que exige el artículo 238 de la Ley Federal del Trabajo actual, ya que no siempre se puede reunir el número mínimo de obreros requeridos por la Ley para la constitución de un sindicato.

Por último la fracción V, nos dice que los sindicatos nacionales de industria son "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 uno y otros casos, en dos o más Entidades Federativas". En relación con este tipo de sindicatos, fueron adicionados a los anteriores el 31 de diciembre de 1956, y como los industriales aglutinan trabajadores de distintas profesiones que prestan sus servicios a empresas de proyección nacional o ramas industriales similares, pero que trabajan en dos o más entidades federativas. (35).

En relación con las formas adoptadas, se observa que en todas ellas la finalidad general es el logro de la sindicalización del mayor número posible de trabajadores, pues se considera que el trabajador aislado se perjudica. Por otro lado se ve que el nexo de unión de los trabajadores se establece en principio, en la identidad profesional, como ésta no es posible en todos los casos, se previene como eslabón, el lugar de trabajo, la empresa,

(35) Alvarez del Castillo Enrique. p. 71.

etc., pero además, se permite, por el afán legislativo de sindicalización, que ésta se realice, en casos excepcionales, por individuos de diversas profesiones - que trabajen en distintos sitios.

Podemos sintetizar las diferencias y ventajas de los Sindicatos gremiales y de empresa:

Sindicatos gremiales.-

- a). Agrupan a los trabajadores de una misma profesión cualesquiera que sea la empresa o lugar donde presten sus servicios.
- b). Es una unión dentro de una misma profesión.
- c). Supone la identidad de profesiones.
- d). Pugna por una justicia particular.

Sindicatos de Empresa.-

- a). Deja de considerar a la profesión, pero se circunscribe a los trabajadores de una misma empresa, evitando el espíritu de castas del sindicato gremial, pero aísla a los trabajadores de cada negociación.
- b). Se conforma con el dato trabajador.
- c). Descansa en la idea de trabajo común en la misma negociación.
- d). Se transforma en el guardián de los intereses totales de los trabajadores; pugnando por una justicia general.

Estas ventajas que se señalan para el sindicato de empresa rigen, a mayor abundamiento para el sindicato industrial.

Sindicato de Empresa:

Atiende al interés de una comunidad cerrada.

Sindicato Industrial:

Tiende a una visión más amplia y le importan los intereses de una sección de la clase trabajadora y tienen la oportunidad de devenir una unión nacional; es, por tanto, un grado más avanzado en la unión de los trabajadores.

LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.

La Ley exige que se llenen determinados requisitos para que la Asociación Profesional se considere legalmente constituida.

Estos requisitos se han clasificado tradicionalmente para su exposición por la mayoría de los autores en dos grupos: "Requisitos de Fondo" y "Requisitos de Forma".

A) REQUISITOS DE FONDO.

Estos requisitos "son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical" (36) y por lo tanto son indispensables para la existencia de la agrupación. A su vez a estos requisitos de fondo los podemos clasificar en tres clases:

- 1.- Requisitos en cuanto a las personas.
- 2.- Requisitos en cuanto al objeto y
- 3.- Requisitos en cuanto a la organización del sindicato.

(36) De La Cueva Mario p. 415.

Requisitos en cuanto a las personas.

De la definición contenida en el artículo 232, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la circunstancia de que siendo el sindicato una agrupación humana de naturaleza clasista, debe constituirse por aquellas personas -- que llenen las circunstancias de ser trabajadores o patrones, ya que una asociación integrada por personas que no tengan una de las dos calidades, no será un sindicato.

Si la libertad y el derecho de asociación profesional se extiende a todos los trabajadores sin distinción alguna, es indiscutible que la disposición contenida en el párrafo primero del artículo 237, de nuestra Ley laboral cuando dice: "No podrán formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíbe asociarse o sujeta a reglamentos especiales", está en oposición con el artículo 123 -- Constitucional contrariando de esta manera la libertad de sindicación.

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva (37) cuando dice: "El precepto no tiene justificación. Si el propósito del legislador fue -- abrir la puerta a la exclusión que pudieran hacer leyes ordinarias posteriores o reglamentos, de algunos trabajadores, contraría el texto expreso del artículo 123; y si se pretende referirse a quienes no son trabajadores, resulta mal colocado".

Por su parte el maestro J. Jesús Castorena en su Manual de Derecho Obrero cita: "Los directores, gerentes, administradores, capitanes de -- barco y en general a las personas que en nombre de otra ejercen funciones de --

(37) De la Cueva Mario Op. cit. p. 415.

dirección o administración, así como a los que tienen funciones de inspección, fiscalización y vigilancia (trabajadores de confianza), y a los que ejecutan trabajos personales del patrón dentro de la empresa, tienen derecho a sindicalizarse. La ley les reconoce la calidad de sujetos de derecho obrero. En consecuencia poseen capacidad para asociarse. (Arts. 4o., 48, 237 de la Ley, y 123, Fracc. XVI de la Constitución).

"La ley no les niega ese derecho, ni siquiera el de formar parte del sindicato a que pertenecen los trabajadores de la empresa misma en la que prestan servicios, pero sí introduce una modalidad respecto de los directores, no serán admitidos en el seno del sindicato de los demás trabajadores para los efectos del contrato colectivo de trabajo; para todos los demás, si pueden ser miembros de él".

"Esta interpretación puede parecer dudosa si se tiene presente -- que a los términos concluyentes del artículo 237 se oponen los facultativos del 48, éste habla de la posibilidad de excluir de la aplicación del contrato tanto a los representantes del patrón como a los empleados de confianza; aquel de no admitir a los primeros (los representantes) en el sindicato, para los efectos del contrato colectivo. Esa exclusión de que habla el artículo 48, es el resultado del acuerdo entre patrón o patrones y sindicatos obreros. Si no media ese acuerdo prevalece el texto del 237, que sólo permite sujetar al personal de dirección a un régimen de trabajo distinto al del contrato colectivo. La fórmula legal es defectuosa, salta a la vista, pero expresa con claridad meridiana que aún perte

neciendo los directores al sindicato, habrán de sujetarse al regimen individual - que concierten con el patrón, no al colectivo".

En cuanto al mínimo de personas para la constitución de un sindicato se dispone en el artículo 238 de la Ley que: "Los sindicatos deberán estar constituidos por lo menos con veinte trabajadores, y con tres patronos de la misma rama industrial, si se trata de patronales".

El señalamiento que el legislador hizo del número de trabajadores y de patronos para la constitución de sindicatos, por un lado se justifica el número de patronos que se requieren para formar un sindicato patronal porque si fueran dos, no podrían decidir cuestiones que surgieran entre los socios, y corre ría el peligro de quedar paralizada la asociación en su actividad; por lo que - respecta al número de obreros para constituir un sindicato, lógicamente el señalamiento es arbitrario, pues pudo fijarse cualquier otro número (el de quince o veinticinco); el número de veinte trabajadores parece haber adquirido cierto - prestigio, en virtud de que en el artículo 291 del Código Penal Francés se prohibían las asociaciones de más de veinte personas. La Ley Francesa de sindicatos profesionales de 1884, en su artículo segundo dijo que "los sindicatos profesionales, aún de más de veinte personas, podrían funcionar libremente".

Creemos que este número se fijó pensando que los sindicatos de--ben tener cierta fuerza para cumplir los fines que se le han señalado; además de que una reunión de tres o cuatro personas, ni podrían luchar ventajosamente -- con el empresario, ni ayudaría a la unión de la clase trabajadora; por lo tanto,

estamos de acuerdo con el Doctor de la Cueva (38) cuando afirma: "la fijación de un número mínimo por la Ley no pretende, por su espíritu, violar el principio de la libre sindicación, sino precisar lo que es un sindicato, como organismo encargado de tutelar los intereses obreros".

Se establece el Derecho de Asociación Profesional y sin ninguna distinción, tanto para los nacionales como para los extranjeros, limitándose los derechos de estos últimos, puesto que no pueden ocupar cargos directivos dentro de la agrupación; así lo establece el artículo 240 de la Ley al decir que "Ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva de la agrupación".

En relación con la capacidad para ingresar a un sindicato, la regla general de derecho mexicano es la de que todo trabajador puede ingresar a un sindicato .

Por lo que respecta a la capacidad de los menores de edad y de las mujeres casadas para ingresar a un sindicato, debemos buscar la solución en las fracciones III y VII del artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 19, 20, 110-E, 239 y 241 de la Ley. (39).

La fracción III, del artículo 123 establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años..."

Se modificó la edad mínima necesaria para ser considerado como-

(38) De La Cueva Mario. p. 416.

(39) Reformas al artículo 123 Constitucional dadas a conocer por decreto de fecha 26 de diciembre de 1961, publicado el día 28 de diciembre del mismo año y por las cuales se introdujeron substanciales modificaciones a nuestra legislación del trabajo (Arts. 19, 20, 110-E y 239).

sujeto del Derecho del Trabajo de los 12 años a que antes se refería la fracción III, (a los 14) con el propósito de garantizar a los menores el estudio, cuando menos de su educación primaria; y así, el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo al reglamentar esta fracción dispone: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

El artículo 20 por su parte consigna: "Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley. Art. 110-E: "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo".

Por último, en el artículo 239, se establece que "Los mayores de catorce años pueden ingresar a un sindicato obrero, pero solamente podrán participar en la administración y dirección de él, cuando tengan más de dieciséis años."

Analizando lo que al respecto nos indica la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que la Asociación Profesional pueden ejercitarla los menores de edad, ya que para satisfacer el requisito de admisión, nuestra Ley requiere la edad mínima de 14 años; es decir, en este aspecto el legislador faculta a los menores de edad para ingresar a un sindicato; y es bastante justo que si ha sido autorizado para que preste sus servicios, se le permita pertenecer a una Asociación Profesional. Por otro lado, la ley solamente impone como taxativa a dichos menores, la consistente en que no pueden formar parte de la mesa directiva de su agrupación y participar en la administración de la misma, pero en cambio creemos que si podrán desempeñar comisiones transitorias para las cuales sean designados por las asambleas o bien por sus cuerpos directivos.

Estamos de acuerdo, con la reforma en la cual se modificó la edad mínima para ser considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, "lo único que se hace es dejar sin protección a dichos menores, que en lo sucesivo no podrán acogerse a los beneficios de nuestra ley laboral"; (40) y por otro lado, "tenemos el problema de la ocupación de estos niños que, por carecer de familia y por no existir una debida reglamentación de casas y escuelas, no encuentran la manera de subvenir a sus necesidades y se les ve trabajar de boleros, vendedores de periódicos, etc., pues no son utilizados sus servicios en los centros industriales y mercantiles; siendo manifiesto que muchas veces es preferible el trabajo en centros organizados sometidos a vigilancia, que en la calle donde

(40) Cavazos Flores Baltazar. op. cit. p. 45.

están expuestos a adquirir todos los vicios". (41)

En cuanto a la mujer, su derecho para ingresar a las asociaciones profesionales es idéntico al del hombre; y por lo que respecta a la mujer casada el artículo 241, dispone que "Las mujeres casadas que ejerzan una profesión u - oficio, pueden, sin autorización de su marido ingresar a un sindicato y partici- par en la administración de aquel".

Requisitos en cuanto al Objeto.

En el capítulo tercero, al analizar la definición que nos propor- ciona la Ley sobre Sindicato, estudiamos cual es el Objeto de la Asociación -- Profesional, así como la validez de dichos objetivos sindicales, por lo cual solo recordaremos que pueden ser de muy diversa naturaleza: económicos, políticos, - culturales, deportivos, etc., exceptuando las prohibiciones señaladas en el artícu- lo 249 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya comentado.

Requisitos en cuanto a la organización del sindicato.

Los sindicatos en su regimen interno deben de contar con un cuer- po de normas para regir su vida interna. Ese cuerpo de normas son los Estatutos, y se impone al sindicato la obligación de redactarlos por escrito. (Artículo 242 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley se ocupa de los Estatutos del Sindicato, nos dice el Lic.- Alberto Sidaoui (42), para fijar a grandes líneas su contenido, sin entrar en una reglamentación más profunda que significaría su autarquía, o derecho de la insti

(41) De la Cueva Mario. op. cit. p. 503 T.I.

(42) Sidaoui Alberto. pp. at. p. 292.

tución para gobernarse internamente a sí misma . Además nos señala que: "Los Estatutos son el resultado de un acto de legislación de la Asamblea Constitutiva y son el derecho conforme al cual vive el sindicato que se da, en uso de su potestad autárquica, su propia legislación".

Los estatutos de acuerdo con el artículo 247, de la Ley deberán expresar:

I.- La Denominación del Sindicato.-

Que lo distinga de los demás. El Sindicato debe tener una denominación como elemento integrante de su individualidad inconfundible, ya que el objeto del nombre es distinguir una agrupación de otra, debe negarse la inscripción de la que tenga idéntica denominación a la de un sindicato que ya estuviera registrado, porque esto se prestaría a confusiones. Paul Pic, comentado por el Lic. Sidaoui (43), dice que el nombre es de la propiedad exclusiva del sindicato, y puede reivindicarlo "erga omnes".

II.- Su Domicilio.-

Se considera como domicilio del sindicato, normalmente el lugar donde presten el servicio los trabajadores que lo integran, y ofrece una gran utilidad para el ejercicio de las acciones, y para decidir la competencia de las autoridades que van a solucionar los asuntos en los cuales el sindicato de que se trate pueda llegar a ser parte. Es necesario precisar el domicilio, cuando se trate de sindicatos gremiales o de industria que se extiendan a diversos municipios

(43) Sidaou Alberto p. 320.

pios o Estados.

III.- Su objeto.-

Siempre debe señalarse cuál es el objeto del sindicato, el cual — no puede ser otro que el establecido en el artículo 232 de la Ley.

IV.- Obligaciones y Derechos de los agremiados.-

Los derechos y obligaciones de los miembros de una asociación profesional son en principio los que corresponden a los miembros de cualquier comunidad.

En el mismo derecho estatutario de la agrupación, se debe precisar cuales son los derechos y obligaciones de que gozan los miembros, ya no como-trabajadores, sino como miembros de la asociación.

Según el maestro Mario De La Cueva (44), el hecho de ingresar a un grupo, se obliga a los hombres a aceptar el derecho estatutario de la comunidad; si así no fuera, sería imposible la vida de los grupos; y el deber que imponemos a los socios es consecuencia de un viejo principio, a saber, las obligaciones válidamente contraídas deben cumplirse; y repetimos, por el hecho de entrar a una comunidad se adquieren, válidamente, las obligaciones que deriven — del derecho estatutario del grupo. Pero este derecho estatutario tiene un límite, que es el mismo límite al derecho del Estado, y es el respeto a la persona humana.

(44) Mario De La Cueva op. cit. p. 447.

Derecho de los obreros frente al Sindicato.-

El maestro Mario De La Cueva (45) y Juan D. Pozzo (46), clasifican los derechos de los sindicatos en relación con la Asociación Profesional en dos categorías: a) Derechos Directos y, b) Derechos Reflejos; los primeros son "los que derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de la Asociación Profesional"; los segundos son "las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de los que no lo sean".

A los "Derechos Directos" los enumera el Lic. De La Cueva de la siguiente manera:

- a) El derecho de participar en la vida del sindicato, con idéntico derecho a los demás asociados. Este principio es resultado del sentido democrático del Derecho de Asociación Profesional;
- b) Como consecuencia del derecho enunciado, el de concurrir a las asambleas;
- c) Otro aspecto del derecho que estudiamos es la facultad de votar y la aptitud para ser votado;
- d) Como parte de esta última aptitud, el derecho de ocupar cualquier puesto del sindicato;
- e) Se puede señalar también como derecho fundamental, la facultad de exigir el puntual cumplimiento de los estatutos;
- f) Una derivación del derecho últimamente mencionado es la facultad de exigir la rendición de cuentas;

(45) De La Cueva Mario p. 448.

(46) Pozo Juan D. op. cit. p. 193 T. IV.

g) Como un último derecho de los asociados incluiremos en este grupo, la facultad de solicitar la intervención del sindicato, ante el empresario o ante las autoridades, para exigir el puntual cumplimiento de sus derechos.

Ahora bien, por lo que respecta a los "Derechos Reflejos" que -- son los consignados en la Ley laboral, y denominados de esa manera porque no es su finalidad principal establecer situaciones jurídicas de los obreros frente al organismo sindical, sino frente a los obreros no sindicados y frente al patrón, se incluyen: La cláusula de preferencia sindical (artículo 111 fracción I); la cláusula de exclusión por ingreso (artículo 49); así como la cláusula de exclusión por separación (artículo 236), también de la Ley Federal del Trabajo, ya comentadas anteriormente. Asimismo establecen ciertos privilegios en relación con los -- sindicatos, los artículos 186 y 460, y forman parte de los "Derechos Reflejos".

Artículo 111 fracción I: "Son obligaciones de los patronos:

1.- Preferir en igualdad de circunstancias a los... sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual -- entre el patrón y el organismo sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sin dicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita".

Artículo 186: "Los trabajadores que hayan cesado por reducción -- de personal o reducción de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido -- antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que éstos vuelven a --

crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de -- donde salieron, siempre que "continuen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos".

Artículo 460: "Los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las Juntas, como actores o demandados, en defensa de sus derechos individuales que corresponden a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o intervenir en la controversia, cesando entonces la intervención del sindicato. Salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato será ejercida por el presidente de su directiva o Comité, o por la persona que aquella o este designen".

Las anteriores disposiciones son prerrogativas que la ley otorga a los obreros sindicados; pero en ningún momento integran derechos frente a la agrupación sindical.

Por lo que respecta a los "derechos directos", sería conveniente incorporarlos a la fracción IV del artículo 246, ya que ninguno de estos derechos se encuentran contenidos en la Ley Laboral de 1931. No creemos que con esto se invada la organización interior del sindicato, porque estos derechos son los mismos que debe precisar en sus estatutos un organismo sindical que respete la individualidad de sus miembros.

Obligaciones de los obreros frente al sindicato.-

Las obligaciones de los sindicatos deben ser acordes siempre con el derecho estatutario, sin que sean de tal naturaleza que impidan el fácil de--

se involucre de la agrupación sindical.

A nuestro juicio estas obligaciones deben consistir en:

- a) No realizar acto alguno que implique un perjuicio para el sindicato;
- b) Concurrir puntualmente a las asambleas;
- c) Acatar los acuerdos, resoluciones y disposiciones tomados en las mismas;
- d) Mantener estricta reserva de los asuntos tratados en el seno de la misma, cuando sea recomendada por la Asamblea;
- e) Desempeñar con toda eficacia las funciones y comisiones que les sean conferidas.

V. El modo de nombrar la Directiva.-

VII.- Las condiciones de admisión de los miembros.-

VIII.- Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias.

Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Como la expulsión de uno de los miembros del sindicato, generalmente trae enseguida la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, la Suprema Corte de Justicia ha considerado que se precise la concurrencia de los siguientes hechos: "que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se pruebe que ocurrió uno de --

esos motivos, y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión; que esto fue aprobado por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma); que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo, y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión." (47)

Esta misma fracción VII del artículo 246, autoriza a la asociación profesional para incluir en sus estatutos las medidas disciplinarias; es decir, el poder disciplinarlo de que goza el sindicato sobre cada uno de los miembros que lo integran, se fundamenta en dicha fracción VII, del mencionado artículo.

Este derecho disciplinario, sanciona los actos de los socios que atentan contra la idea de obra o afectan la existencia de la institución y se encarga de fijar los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias; es necesario que la agrupación profesional pueda actuar con un poder especial, para hacer cumplir las disposiciones contenidas en el estatuto sindical, así como castigar a los infractores de dichas disposiciones; pero no podrá imponerse ninguna disciplina que viole las normas de orden público reconocidas en el derecho mexicano.

Para explicar cual es la naturaleza de esta facultad coercitiva del sindicato, se han elaborado varias teorías, a saber:

(47) Trueba Urbina Alberto, p. 442 Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, 1962. (Amparo directo 2546/1955.- Resuelto al 3 de abril de 1957.- Ejecutoria.

esos motivos, y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión; que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma); que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo, y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión." (47)

Esta misma fracción VII del artículo 246, autoriza a la asociación profesional para incluir en sus estatutos las medidas disciplinarias; es decir, el poder disciplinario de que goza el sindicato sobre cada uno de los miembros que lo integran, se fundamenta en dicha fracción VII, del mencionado artículo.

Este derecho disciplinario, sanciona los actos de los socios que atentan contra la idea de obra o afectan la existencia de la institución y se encarga de fijar los motivos de expulsión y las correcciones disciplinarias; es necesario que la agrupación profesional pueda actuar con un poder especial, para hacer cumplir las disposiciones contenidas en el estatuto sindical, así como castigar a los infractores de dichas disposiciones; pero no podrá imponerse ninguna disciplina que viole las normas de orden público reconocidas en el derecho mexicano.

Para explicar cual es la naturaleza de esta facultad coercitiva del sindicato, se han elaborado varias teorías, a saber:

(47) Trueba Urbina Alberto. p. 442 Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. 1963. (Amparo directo 2546/1955.- Resuelto el 8 de abril de 1957.- Ejecutoria.

La primera posición doctrinal nos dice, que las sanciones del poder disciplinario del sindicato son consecuencia del incumplimiento de las obligaciones contraídas en el pacto. La teoría contractual que parte de la idea de que la existencia del sindicato se debe a un contrato celebrado entre los miembros;— y la que nos explica que el poder de disciplina del sindicato es una delegación de la autoridad punitiva del Estado.

Respecto a estas posiciones doctrinales, la primera posición, dice que las sanciones del poder disciplinario del sindicato son consecuencia del incumplimiento de las obligaciones contraídas en el pacto de asociación, y que estas obligaciones bilaterales, al ser inobservadas implican una acción de resarcimiento.

La crítica que podemos hacer a esta Teoría se basa en que se ha probado plenamente que el sindicato es una figura "sui generis", que no tiene que ser referida en ningún momento a un acto de naturaleza contractual, y mucho menos civil;

Las relaciones de los asociados y los órganos de la institución, se desarrollan a base de autoridad, no de igualdad, como las relaciones de las partes contratantes; pues el poder de los órganos de la asociación es un derecho en función.

Los derechos que ejercen los órganos respecto a los miembros del grupo no derivan de un contrato, sino de las leyes de la institución: Sus estatutos; y

Las sanciones impuestas por los órganos directivos del sindicato

son manifestaciones de un "poder objetivo", fundado en la subordinación de los miembros al fin de interés general y no constituye el ejercicio del derecho subjetivo individual.

De la doctrina que se basa en la "delegación punitiva del Estado", solamente diremos que no tiene ningún fundamento en sistemas como el nuestro - que lucha por la autonomía e independencia sindical.

La doctrina que creemos acertada es la que expresa que el poder disciplinario se nos presenta como un conjunto de reglas jurídicas que nacen para proteger el objeto permanente de interés colectivo, asegurando así la vida del grupo, es decir, nace para proteger el bien común de la asociación, colocada por encima de los sujetos integrantes de la misma. Se trata pues de un poder específico, de una institución característica de las agrupaciones en general, y por lo tanto, de la sindical.

Pero este poder especial dentro de un organismo "sui géneris" como lo es el sindicato, debe tener sus limitaciones para evitar el abuso tan frecuente dentro de nuestras organizaciones sindicales. Por otro lado, nuestra legislación deja en libertad a las asociaciones profesionales para decidir dentro de sus estatutos, en que casos se aplicarán sanciones disciplinarias, y en que consistirán las mismas. Y al decir del maestro De La Cueva (48) "La legitimidad de la facultad disciplinaria no puede discutirse". "El grupo que no reclama cierta disciplina no puede subsistir". Considerando lo cual dijo Santo Tomás de Aquí-

(48) De La Cueva p. 452 T. II.

no: "... Porque al existir reunidos muchos hombres, si cada uno proveyese a sí mismo según su privado parecer y conveniencia, y no hubiese quien cuidare de las cosas pertenecientes al bien común, se disolvería la multitud en diversas partes, de la misma manera que se disolvería el cuerpo del hombre, o de cualquier otro animal, sino existiese en el organismo una fuerza directiva o gubernativa común (*vis regitiae communis*) que se aplicase al bien común de todos los miembros". (49)

VIII.- La forma de pagar las cuotas. Su monto y el modo de administrarlas.

IX.- La época de celebración de asambleas generales.

X.- La de prestación de cuentas, y

XI.- Las reglas para la liquidación del sindicato.

Con esto damos por concluido el examen de los requisitos en cuanto a la organización del sindicato, así como de la posición que guardan los trabajadores frente al sindicato al que pertenecen.

B) REQUISITOS DE FORMA.

Por requisitos de forma entendemos "el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos". (50)

Estos requisitos los establece el artículo 242 de la Ley Laboral vigente: "Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deberán -

(49) Sidaoui Alberto. p. 289.

(50) De La Cueva Mario op. cit. p. 417.

registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y en los — casos de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. . ."

Ahora bien, las autoridades registrales son: las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de cada Entidad Federativa o del Distrito Federal en materia local; en materia federal, que es materia expresamente señalada por el artículo 123 fracción XXXI, es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; ambas - autoridades deberán practicar las diligencias pertinentes encaminadas a comprobar si se observaron las normas legales.

Sigue diciendo el precepto (artículo 242): "Para estos efectos debe berán remitirse por duplicado, dichas autoridades" (autoridad que vaya a realizar - el registro) los siguientes documentos:

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la Mesa Directiva de la misma agrupación;

II.- Los estatutos; cuyo contenido está expresado en el artículo -- 246 ya comentado;

III.- El acta de la sesión en que se haya elegido la Directiva o - copia autorizada de la misma, y

IV.- El número de miembros de que se componga. Es necesario exhibir un padrón, o sea, una lista de todos los trabajadores que formen el síndi-cato, con expresión de salario, puesto, sexo, nacionalidad, etc.

El artículo 243 agrega que satisfechos los requisitos que se esta--

blecen en el artículo 242, ninguna de las autoridades podrá negar el registro del sindicato. Contra la resolución que lo niegue solo procede el Amparo indirecto con base en los artículos 103 y 107 Constitucionales; 114, fracción II de la Ley Orgánica respectiva.

El artículo 245, manifiesta que serán nulos los actos que ejecute un sindicato que no reúna los requisitos establecidos por la ley. La autoridad que registre un sindicato en tales condiciones, incurrirá en la pena establecida en el artículo 683 que a la letra dice: "Las violaciones no previstas en este capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco a cien pesos..."

Una vez practicado el registro, este tiene como efecto principal el otorgar a la agrupación, personalidad jurídica y capacidad legal para adquirir bienes muebles. Por lo que respecta a los inmuebles, solamente podrán adquirir los edificios destinados inmediatamente y directamente al objeto de su institución (artículo 247 de la Ley).

La falta de registro produce la ausencia de personalidad jurídica, consecuentemente la imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional, es decir, no podrá reclamar el cumplimiento de las normas legales que tutelan los intereses colectivos, tales como la celebración del contrato colectivo de trabajo, la representación ante las autoridades, la comparecencia en juicio, la integración de organismos estatales, etc.

PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

El problema de la personalidad, para los efectos de nuestro estudio, se referirá exclusivamente al aspecto formal, o sea a la discusión acerca del momento en que el sindicato adquiere dicha personalidad; son dos criterios los que en el mundo jurídico se enfrentan: uno que piensa que su constitución puede ser previa, pero que se le da vida jurídica con el reconocimiento legal; otro criterio se inclina por considerar innecesario ese reconocimiento para legalizar la vida de una Asociación Profesional. "Sin embargo los criterios que acabamos de exponer presentan interés meramente teórico, ya que en realidad se amalgaman en el campo del derecho positivo, pues resulta evidente que la ley es la única que tienen que reconocer cualquiera de estas posiciones, o bien, establecer una conjugación entre ambas". (51)

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales se imponen por el Estado a través de su derecho. Dentro de la reglamentación hecha por el Estado tenemos el otorgamiento de la personalidad jurídica a los entes colectivos, siendo estas un conjunto de facultades otorgadas por el Estado para actuar dentro del campo del derecho, pues estos al no obtener el reconocimiento del Estado no pueden producir efectos jurídicos.

Las organizaciones profesionales pueden nacer y vivir sin necesidad del reconocimiento estatal, pero solo adquieren la categoría de sujetos de derecho cuando ésta les ha sido otorgada por el Estado, lo cual es una creación

(51) Moguel Contreras Carlos. p. 148. Tesis Profesional.

y atribución que deriva del derecho objetivo.

La ley laboral vigente, en sus artículos 242 y 246 citados anteriormente, nos hace pensar que ese fue su criterio, pues en sus artículos 242 y 247, postula: "Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje..." que nos hace pensar -- que el registro del sindicato es el único medio para que la agrupación pase a formar parte de los sujetos de derecho. Artículo 247: "Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica, y tiene capacidad legal..."

Consideramos esta posición de la Ley del todo aceptable, porque podemos encontrar múltiples situaciones de hecho prohibidas por la Ley y no por eso se encuentran sancionadas como válidas de pleno derecho, y por otra parte, como un principio de seguridad jurídica con respecto a terceros, se hace necesario en este caso una declaración expresa del Estado reconociendo la existencia del grupo profesional, y otorgándole personalidad para que pueda participar en las relaciones laborales como sujeto de derecho.

Sin embargo el artículo 243 de la Ley dice: "Satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo anterior ninguna autoridad podrá negar el registro de un sindicato"; con respecto a este artículo mencionado, podría suponerse que siendo obligatorio para el Estado realizar el registro, la personalidad jurídica la adquiere el sindicato desde el momento de su constitución y no de su registro. Pero al respecto nos aclara el maestro De La Cueva (51): "El regis-

(52) De La Cueva Mario pp. 433-434.

tro sirve para autenticar la existencia de la asociación profesional, pero no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta encuentra su fundamento en la Constitución, y menos es creador de la existencia misma del sindicato, porque éste es una realidad social con vida propia. La asociación profesional existe en la vida social y ha sido reconocida por la Constitución como portadora de los intereses colectivos; luego no podrían el Estado y su derecho desconocerla, porque violarían la Constitución. Cuando la asociación profesional reúne los requisitos de fondo y forma que supone su existencia, el Estado está obligado a reconocerla y ninguna autoridad puede negarse a registrarla. El registro, en última instancia es el simple reconocimiento que hace el Estado de una asociación que funciona al amparo de la Constitución... tampoco hay que olvidar que a la ley ordinaria corresponde reglamentar los preceptos constitucionales y señalar su alcance. De todo lo cual desprendemos que si la asociación profesional tiene derecho a ser reconocida por el Estado y el orden jurídico, precisa de ese reconocimiento y, consecuentemente, el registro es indispensable para que adquiera vida jurídica, pues no es lo mismo existir de hecho que tener existencia jurídica... justifican esta conclusión la tesis de nuestra Suprema Corte de Justicia, que según se deriva de la ejecutoria del Sindicato de Trabajadores de la Cía. de Productores Marinos, S. A. (ejecutoria de 16 de noviembre de 1938. Amparo directo 35/38/1a), que a la letra dice:

"Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que las agrupaciones de trabajadores existen de he

cho, también lo es que su existencia debe estar regulada y ajustada a las prevenciones de la ley, por lo que si no se han llenado los requisitos que la misma establece para obtener el registro, en tanto que esto no se obtenga carecen de personalidad jurídica".

Consideramos esencial el registro de las asociaciones profesionales, ya que es la única manera de que se pueda tener la seguridad de contar con un sujeto apto para ser titular de derechos y deberes jurídicos; ya que como dice el maestro De La Cueva: El Estado no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta es creada por la Constitución, y por el propio sujeto, al cumplir con los requisitos que la ley reglamentaria le impone para que pueda serle reconocida; pero el que decide y establece el momento en que esa personalidad surte plenamente sus efectos en el mundo jurídico, es el Estado a través de su derecho.

Establecido el criterio de la personalidad jurídica del sindicato, - hemos visto la necesidad que implica el registro de los mismos ante las autoridades competentes, para que la agrupación pueda reclamar el cumplimiento de las normas legales que tutelan los intereses colectivos, tales como la celebración del contrato colectivo, la representación ante autoridades, la comparecencia en juicio, la integración de organismos estatales, etc.

LOS ORGANOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Satisfechos los requisitos exigidos por la Ley, nace la asociación profesional: "pero los objetivos y las finalidades de la institución, no se alcan-

zan si falta un poder con órganos suficientes que cuiden, aseguren y dirijan los actos del grupo hacia la realización de la idea, y garanticen la existencia y -- prosperidad de la obra emprendida para beneficio de los intereses comunes".(53)

La cuna de la asociación profesional es la Asamblea "Constituyente" en la cual se expresa la voluntad de los trabajadores o patrones para inte---
grar un grupo.

Los órganos fundamentales donde radica la autoridad de la institución son: la Asamblea y la Directiva, (arts. 242, fracción I, 250, 252, 246, -- fracciones V, IX). No debemos confundir a la Asamblea Constituyente con la-- simple asamblea. La primera, tiene por fin crear y organizar al sindicato y concluida esta misión muere; mientras que la segunda es el órgano de expresión y - acción del sindicato creado por la Asamblea Constitutiva. (54)

Por medio de la Asamblea y la Directiva el sindicato se relaciona con sus agremiados, con los terceros, y con las demás instituciones públicas o -- privadas, etc.

"Pero la ley no contrae a solo estos órganos la autoridad del sindicato, simplemente enumera; y es frecuente hallar en los Estatutos y en las prácticas mejicanas, toda una serie de Comisiones como las de Justicia, Hacienda, - Propaganda, etc." (55)

(53) Sidaoui Alberto p. 289.

(54) De La Cueva Mario p. 445.

(55) Sidaoui Alberto p. 290.

Nuestra ley se conforma con exigir, para que se considere legalmente constituido el sindicato, que remita a la Junta - entre otras cosas - el acta de la Asamblea Constitutiva o copia de ella (art. 242, fracción I).

La Asamblea.-

Es el órgano supremo (legislativo) de la Asociación Profesional; carácter que deriva de la constitución democrática de los Sindicatos, pero puede desprenderse también de las funciones que le ha reservado la ley.

Nuestra Ley Laboral en su artículo 246 fracción IX, no habla más que de asambleas generales, pero también pueden ser extraordinarias.

Los Sindicatos podrán celebrar Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias. Nuestra Ley Laboral previó únicamente las primeras, al decir en el artículo 246, fracción IX, que "los estatutos de los sindicatos deberán expresar la época de la celebración de asambleas generales". Estas son por lo tanto las ordinarias, a las que corresponde resolver los asuntos ordinarios; pero toca a los estatutos señalar también la ocasión, la época y la forma de las asambleas extraordinarias.

Convocatoria a asamblea general o extraordinaria.- Ya que nuestra ley tampoco indicó la manera de convocar a dichas asambleas, pensamos que los estatutos habrán de resolver este punto.

Validez de las resoluciones de las asambleas.- La ley no señala el quorum y la mayoría necesarios para que las asambleas deliberen válidamente; creemos que también los estatutos deberán decidir esta cuestión.

La asamblea, como órgano supremo tiene las siguientes facultades:

a) Designación y remoción de la Directiva.- El artículo 242, --
fracción I, dice que para el registro de los sindicatos deberá enviarse copia de--
la sesión (de la asamblea constitutiva) en que se hubiere elegido la Directiva.--
La facultad de la Asamblea la desprendemos de esta disposición y de los artícu_
los 246, fracción V, y 248, fracción II. Por razones evidentes, nos parece que--
corresponden a la asamblea, en la forma y con los requisitos que señalen los es_
tatutos, la remoción de la Directiva.

b) La aprobación de las cuentas. El artículo 250 de la Ley impo_
ne a la Directiva la obligación de rendir cuentas a la asamblea general, por lo--
menos, cada seis meses, obligación que no puede dispensarse.

c) La expulsión de los socios.

d) La disolución del sindicato.

La Directiva.- Menos lacónico fue el Legislador con las Direc_
tivas. Las Directivas de los sindicatos son el órgano representativo y tiene a su
cargo la administración y la ejecución de los acuerdos de asamblea.

a) Designación y duración.- La Directiva es designada por la--
asamblea, y dura en funciones según lo establecido en sus propios estatutos.

Integración.- La Directiva puede formarse libremente; ahora ---
bien, la costumbre sindical mexicana se inclinó por un Comité Ejecutivo, presi

dido por un Secretario General y diversos Secretarios, entre los que tenemos un Secretario del Interior, Secretario del Exterior, Secretario de Trabajo y un Secretario Tesorero. El número de Secretarios varía en razón de la importancia de la organización y de las funciones que se quieren realizar.

Nuestra Ley ha querido expulsar la influencia de intereses extranjeros que podrían usar la fuerza sindical en su provecho, al prohibirle a los extranjeros formar parte de la Mesa Directiva. Esta prohibición está prevista en el artículo 240 al decir: "Ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva de la agrupación".

Por otro lado, la autoridad de la institución no conduce, a debilitar la superioridad del Estado, ni tampoco justifica la tonta expresión de que el sindicato es un Estado dentro de otro Estado.

Entre el Estado y el individuo, como lo acredita la observación sociológica, se interpone una nutrida masa de instituciones que va de la familia a la escuela, de esta a la corporación, de la corporación al Municipio o Comuna, y de aquí sube al Estado, entrecruzándose con las más variadas instituciones que pueden ser naturales como éstas, y más o menos espontáneas. Así pues toda institución exige necesariamente una autoridad que sea autárquica para poder estructurar y gobernar su propia vida, pero tal autoridad no es soberana; por encima de la autoridad de cualquier institución natural que siga al individuo y lo perfeccione, está la suprema autoridad del Estado que cuida el bien común de la sociedad civil, que igualmente tiene primacía jerárquica y moral sobre to

das las otras sociedades anteriores que, como afluentes, van a desembocar al proceloso río de la Nación. No concedemos al sindicato un poder ilimitado, pleno o superior, que desconozca el alcance del Poder Civil y la legitimidad de su moderada intervención; pero tampoco debemos caer en la hipertrofia de la autoridad estatal como aceptar su intromisión en los sindicatos, pues estos son autónomos en su régimen interior; pero autonomía no quiere decir soberanía, porque la asociación profesional está encuadrada en el orden jurídico estatal. La autonomía de la Asociación Profesional significa la capacidad de organización, de creación del Estatuto a que habrán de someterse sus socios, de administración de su patrimonio, de financiamiento y de actividad externa para el logro de sus fines mediatos e inmediatos.

El Estado no debe de sustituirse a la actividad de cada una de las instituciones, sino debe constituirse en tutor o patrono de los derechos de ellas; debe, consciente de su función, respetarlas y contribuir a que las instituciones se congreguen en la unidad final de la Nación.

La intervención del Estado debe ser de tal manera que acarree como consecuencia la desaparición de las injusticias sociales haciendo uso de todos los elementos a su alcance para que, en primer término, el derecho positivo se adapte a las necesidades del derecho social efectivo y, por la otra, inicie y promueva la solución de los problemas colectivos, proyectando sus actividades hacia el progreso y bienestar económico de los habitantes de su territorio.

Por otro lado, la intervención del Estado en la autonomía de las

Asociaciones es susceptible de perturbar los fundamentos del derecho social, que son la libertad y el desarrollo de la personalidad individual y colectiva.

Por su parte el Doctor Luis Recasens Siches (56) en su obra "Panorama del Pensamiento Jurídico en el siglo XX, escribe: "La sociedad denota -- todas las personas individuales y comunales con derechos originarios y primarios, -- derechos que los protegen contra indebidas intervenciones del Estado. El Estado es responsable del cumplimiento de las funciones sociales básicas garantizadas por el derecho, es decir, garantizadas por el poder coercitivo de la sociedad política.

Estas funciones básicas consisten en el aseguramiento de la paz, -- tanto en el interior como en el exterior, y la creación de los supuestos para el bienestar general. Pero el poder coercitivo del Estado debe ser limitado por los derechos de libertad, tanto de las libertades que correspondan a los individuos, -- como de las propias de comunidad matrimonial, de la familia, de la comunidad local, de la comunidad nacional, de la comunidad profesional y de las Asociaciones libres".

En términos generales, el Estado debe garantizar a la clase trabajadora el libre ejercicio de sus derechos sindicales, esto es, de formar asociaciones y de que estas intervengan en los negocios jurídicos de su competencia, pero debe abstenerse de penetrar al recinto sindical, porque en este solo cuenta la libre determinación de los agremiados. En nuestro sistema legal el sindicato es li

(56) Luis Recaséns Siches op. cit. p. 810 y ss. T. II.

bre frente al Estado, pero sujeto al Derecho. Postura que traduce fielmente el principio democrático de autodeterminación.

La vida y el destino del sindicato, la consecución de sus fines y la realización de sus altos cometidos, descansan en el esfuerzo de la propia clase trabajadora organizada. De su sentido de responsabilidad profesional y humana y de la creciente madurez de su espíritu creador, de una conciencia clara de sus derechos y sus deberes, así como de su solidaridad con todos los problemas y aspiraciones de los hombres depende que el movimiento obrero, los sindicatos, -- las federaciones y las grandes confederaciones nacionales e internacionales, sean un decisivo factor en la construcción de las sociedades del futuro, bajo el signo de la justicia y la fraternidad universal. (57)

DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

El término de la vida sindical puede suceder de tres modos diversos: naturalmente, por acuerdo voluntario, o por razón de necesidad.

Por disolución natural entendemos: "aquella que es consecuencia de una situación de hecho que trae aparejada la desaparición legal del sindicato". (58) Se consideran como casos de disolución natural:

(57) Revista Mexicana del Trabajo. Marzo 1965. p. 9.

(58) Castorena J. de Jesús op. cit. p. 223.

a) Cuando el número de personas que constituyen el sindicato se--
reduzca a un número menor de veinte, o de tres, según sea obrero o patronal;

b) El cierre de la empresa si se trata del sindicato de empresa for-
mado por los trabajadores de la misma.

En el artículo 253 de la Ley se señalan dos casos de disolución -
voluntaria de los sindicatos:

Por transcurrir el término de la duración fijada en el acta constituti-
va o en los estatutos; o bien por el voto de las dos terceras partes de los miembros que
los integren. (fracciones I y II). Debemos de tomar en cuenta que el primer caso nun-
ca se considera, debido a que los sindicatos duran en tanto lo quieran sus miembros y
subsiste la empresa en que viven. La decisión de los socios, en todo caso, se tomará
por una mayoría calificada, dos tercios del total de miembros (artículo 253 frac-
ción III).

Ahora bien, la disolución voluntaria es: "la que resulta de un ac-
to de voluntad de los miembros del sindicato, bien que se consigne en los esta-
tutos, bien que la asamblea tome acuerdo en ese sentido". (59)

La disolución de los sindicatos por necesidad, (60) corresponde, --
de acuerdo con los artículos 253 fracción II, y 244 fracción II, a dos motivos:--
"Por realizarse el objeto para que fueron constituidos (Fracción II art. 253). Es-
ta causa puede aparecer en formas variadas, cuando concluye la obra - caso de

(59) Castorena J. de Jesús p. 223.

(60) De La Cueva Mario p. 452.

contrato para obra determinada - que dió vida al sindicato, cuando la colectividad obrera adquiere la negociación y se transforma en cooperativa; alcanzada la idea de fundación, se ve privado de su "ratio essendi" y sobreviene la disolución. (61) La segunda de las causas es: "Por dejar de tener los requisitos que señala la ley" (Fracción II art. 244), es decir, es consecuencia de la exigencia de determinados requisitos para la constitución de los sindicatos, "pues sería inútil la pretensión si pudieran sobrevivir los sindicatos a la pérdida de los requisitos mínimos de existencia", (62).

La disolución de los sindicatos se lleva de manera distinta según la forma: En los casos de disolución voluntaria, basta dar aviso a la Autoridad a la que se hizo el registro. El párrafo final del artículo 244 de la Ley dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro del Sindicato"; debiéndose aplicar el precepto solamente en el caso de que exista controversia.

La disolución de los sindicatos por razón de necesidad exige una distinción.

Suponiendo que se ha realizado el objeto para que fue constituido el sindicato o cuando deja de tener los requisitos exigidos por la ley, puede la asamblea del sindicato acordar la disolución; es decir, la disolución puede producirse por declaración del mismo sindicato, comunicada a la Autoridad que

(61) Sidaoui Alberto p. 313.

(62) De La Cueva Mario p. 453. T. II.

hizo el registro.

La disolución también puede producirse por decisión de autoridad competente, que es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pero puede suceder que el sindicato no se disuelva y que pretenda continuar funcionando al margen de la Ley, es cuando tiene aplicación el párrafo final del artículo 244 citado anteriormente, "pero en manera alguna a la disolución voluntaria del sindicato, porque, por un lado, sería la Junta autoridad revisora de la voluntad de la asamblea y, por otra parte, es inadmisibles que dictara un fallo contrario a esa voluntad". (63)

Por último, la disolución de los sindicatos produce un doble efecto:

- a) La cancelación de su registro (artículo 244);
- b) La liquidación (establecida en los artículos 246 fracción XI y 254 nuestra Ley Federal del Trabajo).

Entendemos por liquidación "la satisfacción del pasivo y la repartición del activo" (64). Por lo que respecta al procedimiento que debe seguirse, no encontramos en la Ley ninguna disposición al respecto y, es a los estatutos a donde debe acudir (fracción XI del artículo 246), ya que en ellos se establece la forma en que deba aplicarse el activo sindical, y a falta de disposición expresa, el activo pasa a la Federación si se trata de sindicatos de ramas-

(63) Ibidem p. 453.

(64) Ibidem p. 454.

sujetas a la jurisdicción federal; y de no hallarse sumado a ninguna el sindicato disuelto, o en caso de no existir la Federación, el activo pasará al Estado, entidad federativa, si la rama es de jurisdicción local. (Artículo 254 de la Ley - Laboral.

Obligaciones de los Sindicatos.

La obligación fundamental de los sindicatos es: observar las leyes.

Se señalan otras obligaciones en el artículo 248 de la Ley, y son las siguientes:

a) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;

b) Comunicar a las Autoridades del Trabajo que hayan concedido el registro, dentro de los diez días siguientes a cada elección, los cambios de Directiva, Comité Ejecutivo o miembros de éste, así como las modificaciones a los estatutos, acompañando un ejemplar del acta relativa. La falta de cumplimiento a esta disposición será penada administrativamente, la sanción consiste en una multa de diez a cincuenta pesos (artículo 678 y 679). Además de esta sanción administrativa, la falta de aviso de cambios en la Directiva producirá como consecuencia que las Autoridades del Trabajo no estén obligadas a aceptar los nuevos dirigentes para todos los asuntos en que deba intervenir la asociación profesional.

Con esto damos por terminado el Cuarto Capítulo.

EL ASPECTO INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL..

CAPITULO V



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.

- I.- GENERALIDADES.
- II.- EVOLUCION DE LA REGULACION INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL.
- III.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- IV.- CONVENIOS EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL DENTRO DE LA O.I.T.
- V.- TRATADOS Y CONVENIOS CELEBRADOS POR MEXICO— SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.

GENERALIDADES.

En el segundo capítulo de este trabajo se ha dicho que: "La Asociación Profesional tal y como la conocemos actualmente, es un producto moderno; apenas si se remonta al siglo pasado... surge como una respuesta al liberalismo económico que consideraba el trabajo como una cosa y sujeto a las leyes de la oferta y la demanda... de ahí que se afirme que la asociación profesional del siglo XIX, posee una fisonomía propia". Ahora bien, el siglo XIX, contempló unas cordiales relaciones de subordinación de la democracia al Capitalismo, que solo fueron interrumpidas por dos luchas populares en lo político y en lo social:

1.- En el campo político, tuvo como fin conseguir el sufragio -- universal.

2.- En el campo social, por la lucha librada para lograr el Derecho de Asociación Profesional; lucha que fue sostenida por los trabajadores para conseguir su derecho de unión, arrancándolo al Estado y a las empresas capitalistas, afirmando con ello, la existencia de un derecho nuevo y propio, el -- Derecho del Trabajo.

El capítulo más bello y también el más importante del movimiento obrero es la consecución de la libertad y asociación, porque de ahí nace el derecho del trabajo como una conquista de los obreros unidos frente al Estado y frente al capitalismo.

La formación del derecho del trabajo aparece como un fenómeno-

colectivo, una actividad de grupo; y si hemos de subordinar esta actividad a los intereses trascendentales de la persona individual del trabajador, es por una consideración axiológica, no histórica y menos política.

En el derecho sindical (o colectivo), encontramos la fuente originaria de todo derecho del trabajo, porque es el derecho colectivo la imposición política de las condiciones de trabajo, justamente reclamadas por los trabajadores al Estado y a la empresa; "es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la inactividad misma del orden jurídico individualista y liberal para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social". (1)

Lentamente fue creciendo la idea del Derecho Social: "la sociedad está obligada a dar a cada hombre la oportunidad de vivir, pero no una vida animal, sino una vida conforme a la dignidad de la persona humana; en la lucha entre el capital y el trabajo, el derecho debe de estar del lado del trabajo, porque este es el factor humano; aquel en cambio, es la cosa" (2). -- Así cristalizó la idea del derecho social, fundamento del derecho del trabajo en la Constitución Mexicana de 1917, la primera en el mundo; y después, en la Constitución Alemana de Weimar, en otras Constituciones europeas posteriores a la primera guerra mundial, y en las Constituciones de la América Latina que han seguido nuestros pasos. "El Derecho del Trabajo es el anuncio de un

(1) Ver capítulo III, p. 189

(2) De la Cueva Mario, p. 216. t. II.

nuevo orden jurídico; el derecho del porvenir será un derecho humano porque - su finalidad única, será dar satisfacción a las necesidades humanas y poner las cosas al servicio del hombre".

Se ha confundido el origen y la actitud bélica sindical de los primeros tiempos, necesaria frente a la extraordinaria sensibilidad empresarial y gubernamental para afirmar que los sindicatos de los trabajadores son en el presente, organizaciones de lucha basadas y dirigidas por ideas disolventes con métodos de fuerza y con finalidades injustas, que buscan por el número y la coacción imponer en las comunidades donde actúan, formas nuevas de producción y de distribución de la riqueza, basados únicamente en los intereses particulares de los miembros asociados.

No puede confundirse, cuando se habla de "ideas disolventes", - aquellas que buscan un cambio o transformación de la sociedad, por profundo - que él sea y que se realiza por medio de una paulatina evolución libremente - aceptada, con aquellas otras que persiguen la eliminación total de las actuales instituciones, ya de carácter económico, político o fundamental de naturaleza - espiritual.

Creemos firmemente que las organizaciones de trabajadores han - sido impulsadas de la natural evolución de las instituciones que forman la vida - de la sociedad.

La miseria de los trabajadores y el trabajo en común, fueron los factores determinantes de la Asociación Profesional. En las fábricas deben de-

haber meditado conjuntamente los obreros sobre su miseria, de la mentira de las leyes y de la injusticia del regimen en que vivían.

La asociación profesional apareció como un fenómeno necesario, pero respondió también a la idea de justicia. Es como la vida social, una unión necesaria entre los hombres para realizar el bien común y la justicia; no existe contradicción en los términos opuestos. La ciencia no puede aceptar la tesis del contrato social ni la idea de la formación mecánica de la sociedad. Los grupos sociales están determinados en su origen y evolución por múltiples factores independientes de la voluntad humana. Los hombres se encuentran con un hecho natural y necesario, la vida social. Pero la voluntad creadora del espíritu se impone al hecho y ordena los fenómenos sociales. Este orden debe ser la justicia, cuya otra fórmula es el reino de la igualdad para la libertad. De ahí, que la asociación profesional sea un grupo necesario determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica, y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía.

Así, surgen Declaraciones encaminadas a la protección del hombre, a fin de garantizarle un mínimo de privilegios frente al Estado y frente al Capital; derechos que son considerados inherentes a la condición humana.

La historia de los Derechos Humanos es, en términos generales, la historia de una lucha por el reconocimiento de igualdades inalienables e imprescriptibles. La primera manifestación trascendente de estas Declaraciones es la-

Carta Magna de la Gran Bretaña y le siguen posteriormente las Declaraciones de Virginia, Massachussets, Maryland, la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, la Constitución Americana, la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre de 1789, la parte Dogmática de la mayoría de las Constituciones modernas, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, etc. — Tales Declaraciones han surgido con la idea de reconocer en el mundo, la existencia de un mínimo de derechos naturales pertenecientes a la humanidad.

Lo interesante para nuestro estudio es el artículo 2o. de la Declaración Francesa de Derechos del Hombre que establecía: "El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre y estos derechos son la libertad, la seguridad y la resistencia a la opresión".

Desde los inicios de las Declaraciones de Derechos Humanos, se luchó por el derecho de todo hombre para reunirse libremente pero con la salvedad de que en aquel entonces se hacía referencia al fin, o sea, a la conservación de los derechos de libertad, seguridad y resistencia a la opresión como imprescriptibles derechos naturales; aspecto que cambia según lo hemos comentado en el capítulo III, al tratar de las relaciones entre el Derecho General de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional.

Pero como quiera que sea, podemos resumir la reglamentación jurídica de los Derechos Humanos en tres etapas:

a) La defensa que hicieron los individuos para consagrar sus de

rechos y libertades en contra del monarca. Esta etapa se encuentra representada por el "Bill of Rights" de 1689.

b) La lucha tendiente a incorporar a la norma de mayor jerarquía estos derechos y libertades.

c) La etapa representada por el esfuerzo encaminado a elevar esos Derechos Humanos a la Convención Internacional.

Dentro de esta última etapa, encontramos fundamentalmente la Declaración de los Derechos Humanos expresada por la Organización de las Naciones Unidas, institución que fue creada en la Conferencia celebrada en San Francisco en 1945. Las Naciones Unidas promueven la observancia definitiva de los Derechos del Hombre a través de sus diferentes órganos, y en el tema que nos ocupa es de particular importancia la finalidad encomendada al Consejo Económico y Social, a quien se le ha encomendado desde 1947, la protección de los Derechos Sindicales. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 20 de la misma establece con toda claridad el derecho de toda persona a la libertad de reunión y asociación pacíficas, y la prohibición de obligar a una persona a pertenecer a una asociación. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos, a sindicalizarse en defensa de sus intereses a fin de establecer un orden social internacional para hacer efectivos estos derechos, y estableciendo la única limitación de la ley a fin de asegurar el reconocimiento y libertades de terceros para satisfacer las justas exigencias del orden público. Complementan esta Declaración, los artículos 23, 28 y 29 de la Declara-

ción de 1948.

Las disposiciones del artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, relativas a la Libertad de Reunión y Asociación figuran entre las más importantes y fundamentales para el desenvolvimiento de la democracia. Aspiran a garantizar la libertad de reunión y de asociación, dentro de los ámbitos de cada Estado y han de tener aplicación universal. Gracias a estas libertades gozamos de instituciones que promueven el desarrollo económico de todo país (Sindicatos de patronos y empleados, círculos y sociedades privadas de varias clases.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos "fue una fórmula solemne de protestas contra los métodos brutales de opresión y los resultados espeluznantes de la intransigencia que se hicieron patentes durante la Segunda Guerra Mundial, pero su inspiración se nutría en hondas raíces históricas, y en sí misma constituye un hito de singular trascendencia, en la marcha secular del hombre hacia la afirmación de su dignidad y la realización de sus valores esenciales. Entraña el reconocimiento de que es indispensable el respeto tanto a los derechos nacionales como a los individuales, para la consecución de un orden de paz estable y de justicia... La supresión sistemática de los derechos y libertades humanos ha conducido con demasiada frecuencia en la historia a explosiones fanáticas de política exterior. Es bien sabido que los gobiernos que menosprecian los derechos de sus propios ciudadanos, no cuidan mucho de los de otras gentes u otras naciones, y tienden al logro de sus objetivos-

en el campo internacional mediante la coerción y el uso de la fuerza". (3)

EVOLUCION DE LA REGULACION INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL.

El desarrollo de los principios fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo consagrados en normas dictadas por organismos supranacionales, se encuentra representado por diversos documentos encaminados a tener una aplicación universal dentro del ámbito de los diferentes Estados que forman parte, y constituyen estos organismos internacionales. Entre ellos encontramos las declaraciones generales de los derechos del trabajo, como el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Estas bases se encuentran reglamentadas por diferentes normas concretas representadas por las Convenciones y Recomendaciones aprobadas por las Conferencias del Trabajo. Sin embargo, la idea de constituir un organismo que se encargara de resolver los problemas del trabajo y que funcionara a un nivel internacional, no es nueva, surgiendo ya en el Tratado de Versalles.

Tratado de Versalles.- Antes de llegar al Tratado que estudiaremos, creemos de interés señalar que hubo varios intentos para constituir un organismo internacional del trabajo; como ejemplo tenemos el Congreso de Ginebra celebrado en 1866, el Congreso de Berlín de 1890, el Congreso de París de 1900, y el Tratado Franco-Italiano de 1904.

(3) Revista de la Comisión Internacional de Juristas.- Junio 1968.- Vol. IX, Núm. 1.- Ginebra. p. 17.

Los antecedentes del Tratado de Versalles arrancan a partir de la Guerra Europea de 1914, ya que al terminar esta, se emiten votos para un futuro Tratado de Paz en el que se consagrarán para todos los países un mínimo de garantías con relación al Derecho del Trabajo, y en especial al Derecho Sin dical, amén de otras materias. Juega un papel importante la Carta de Berna -- que fue resultado de la convocatoria de la Federación Sindical Internacional. -- Finalmente, todos los trabajos preparatorios concluyen con la designación de una Comisión Legislativa Internacional del Trabajo, que trabajando sobre el Congreso de Leeds y la Carta de Berna da como resultado el Tratado de Versalles.

En dicho Tratado se crea una Organización Permanente cuya misión se consagraba en la parte XIII del mismo, y teniendo por objeto procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyándose en los principios de justicia social que sirviera de base a las legislaciones nacionales, a fin de constituir al nivel internacional las primeras garantías del trabajador.

La Organización mencionada tendrá naturaleza técnica y sus -- miembros serán los componentes de la Sociedad de las Naciones (SdN), creada en el mismo Tratado de Versalles; y según decisiones posteriores, todos los Estados que voluntariamente se dividieran participarán de sus beneficios. Dicha -- organización, tomó el nombre de Organización Internacional del Trabajo (OIT), -- de la que posteriormente hablaremos por considerar su importancia.

En el preámbulo del Tratado de Versalles:

1.- Se afirmó el principio de la Libertad Sindical como uno de-

los caminos destinados a mejorar la condición de vida de los trabajadores; los Estados signatarios del pacto insistieron en la necesidad del "Derecho de Asociación para la realización de todos los objetivos que no sean contrarios a las leyes, tanto para los trabajadores como para los patronos".

Cuando terminó la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, la Comisión de Derechos Humanos, concentró sus actividades a la redacción de dos Proyectos Internacionales.

Se discutió sobre los siguientes problemas relativos a los Pactos;

- a) Si debía haber uno ó dos pactos; y
- b) Si los artículos sobre las cuestiones de fondo, debían redactarse en términos generales ó como disposiciones detalladas.

Sobre la primera cuestión planteada, la opinión de los Estados Miembros se dividió. Sin embargo, en general se convino en que el disfrute de las libertades civiles y políticas está estrechamente ligada al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.

Los que propugnaron por un pacto único, adujeron que los derechos humanos no podían dividirse claramente en categorías diferentes ni clasificarse en forma que representaren una categoría de valores, ya que todos los derechos merecen promoción y protección al mismo tiempo. Sin derechos económicos, sociales y culturales; los civiles y políticos serían puramente nominales en su carácter. Sin derechos civiles y políticos, los primeros no serían susceptibles de aplicación.

Los sostenedores de esta tesis, desde un punto de vista de la filosofía jurídica, tenían razón. En verdad, no podría hacerse una tajante división entre unos y otros derechos de la persona humana, las cuales tienen una misma jerarquía en el orden de los valores y los cuales se relacionan y complementan directamente entre si.

Los partidarios de la programación de dos pactos, alegaron que era posible exigir el cumplimiento de los derechos civiles y políticos mediante leyes o sanciones, es decir, estos son de observancia obligatoria, y reclamables ante los tribunales de justicia; pero no se podría hacer lo mismo con los derechos económicos, sociales y culturales. Los sostenedores de tal tesis opinaban que el acatamiento de los primeros podría lograrse inmediatamente, mientras -- que el de los segundos tendría que realizarse de manera progresiva; puesto que en términos generales, los derechos civiles y políticos, son derechos del individuo contra el Estado, es decir, contra disposiciones ilegales e injustas del Estado; mientras que los derechos económicos, sociales y culturales son derechos para cuya promoción el Estado tendría que tomar medidas positivas, y era preferible redactar dos instrumentos separados debido a que la naturaleza de los -- derechos civiles y políticos y la de los otros derechos, así como las obligacio-- nes del Estado eran diferentes.

La Asamblea General, por Resolución 543 (VI), decidió finalmente que hubiera dos Pactos Internacionales de Derechos Humanos, abarcando el -- uno los derechos civiles y políticos, y el otro los derechos económicos, sociales

culturales; los cuales debfan contener además el mayor número de disposiciones similares y ser aprobados y abiertos a la firma de los Estados simultáneamente, - en orden a traducir energicamente la unidad del fin perseguido.

Entre los numerosos derechos sociales que el Pacto sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce, figuran: disposiciones concernientes al derecho del trabajo, el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, el derecho a la seguridad social, la protección de la familia, el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, el derecho de toda persona a la educación, y el derecho a participar en la vida cultural.

Debido a que muchas de las disposiciones de los Pactos son más detalladas que las cláusulas de la Declaración, aquellos se ocupan de aspectos de cuestiones previstas en la Declaración que, como tales, no se mencionan expresamente en la misma. Así por ejemplo, mientras la Declaración proclama - el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, la reglamentación del mismo problema del Pacto de derechos económicos, sociales y culturales, es más detallada y prescribe concretamente que los Estados partes se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

En resumen, el Pacto ha adoptado y perfilado los principios de la Declaración Universal. Sin embargo esos derechos sociales reconocidos no tienen fuerza obligatoria inmediata; se trata de derechos que los Estados se comprometen a realizar progresivamente.

"Se puede afirmar que el Pacto obliga a los Estados miembros a perseguir los mismos objetivos fundamentales en el terreno social, es decir, a realizar los derechos sociales como derechos humanos universales; pero reconoce que esto solo puede conseguirse mediante trabajo y planificación, y en diferentes fases. Esta actitud adoptada parece realista y el pacto social ofrece una base de trabajo buena y razonable". (4)

El Pacto sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales no crea ningún órgano nuevo para asegurar la aplicación de sus disposiciones. La única obligación actual que el pacto contiene en lo tocante a la ejecución es la que consiste para cada Estado en presentar "memorias" sobre las medidas que haya adoptado y los progresos que haya hecho en la observancia práctica de los derechos que ha reconocido en el Pacto.

Los principios de la justicia social fueron reconocidos en la Declaración Universal. Como quiera que esos principios no tenían fuerza jurídica obligatoria, las Naciones Unidas tuvieron la ardua tarea de convertirlos en cláusulas obligatorias en virtud de un tratado; finalmente, el 16 de diciembre de 1966, la Asamblea General adoptó por unanimidad dos pactos separados, relativos a los derechos humanos: el Pacto sobre derechos económicos, sociales y culturales, y el Pacto sobre derechos políticos y civiles. Estos pactos entraron en vigor tres meses después que 35 Estados los hayan ratificado.

(4) Revista de la Comisión Internacional de Juristas.- Junio 1968. Volumen IX. Número 1. p. 53.

En el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales, cada Estado parte se compromete (artículo 2, párrafo 2) a adoptar medidas tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, hasta - el máximo de recursos de que disponga, para lograr progresivamente la plena - efectividad de los derechos reconocidos en el Pacto y que no estuvieren ya ga- rantizados. Con tal propósito empleará todos los medios apropiados, inclusive, en particular, la adopción de medidas legislativas o de otro carácter que sean necesarias para asegurar su cumplimiento, programa establecido por el Consejo Económico y Social, al año de entrar en vigor el Pacto; el Consejo Económico puede a su vez transmitirlos a la Comisión de Derechos Humanos para su estu- dio y formulación de recomendaciones de carácter general, o para su conoci- miento, según el caso.

Para la realización de los derechos reconocidos en el Pacto los- Estados partes convienen en que la acción internacional en pro de la efectivi- dad de los derechos en el reconocido comprende procedimientos tales como la- conclusión de convenciones y la adopción de recomendaciones.

Por lo que respecta al Pacto de Derechos Civiles y Políticos -- encontramos disposiciones relativas al derecho a la vida; la prohibición de la- esclavitud y la servidumbre; el derecho a la libertad y seguridad de la persona y a un juicio imparcial: la inviolabilidad del hogar y la correspondencia; la - libertad de movimiento, de pensamiento, conciencia y religión, de opinión y- expresión; al derecho de reunión y asociación pacíficas, derechos relativos al-

matrimonio; derechos políticos; igualdad ante la ley. Además, se contiene una propuesta de establecer una comisión (Comité de Derechos Humanos) entre Estados signatarios respecto a la observación de los derechos civiles y políticos.

La Carta de las Naciones Unidas.- La segunda Guerra Mundial trae como consecuencia la desaparición de la SdN, que en sus principios ya no era aplicable y fenece por anquilosamiento de sus funciones; en su lugar aparece la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.) cuyos antecedentes han sido ya explicados en forma sumaria. De la Declaración de Derechos Humanos es de especial importancia el artículo 20, que establece la Libertad de Reunión y Asociación.

Con el propósito de crear condiciones de estabilidad y bienestar - necesarias para las relaciones pacíficas entre las Naciones, fundadas en el respeto al principio de la igualdad de derecho y de determinación de los pueblos, se les otorgó a la Organización la función de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, condiciones de progreso y desarrollo económico y social, solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, cooperación internacional en el orden cultural y educativo, el respeto universal a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales (artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas).

Para alcanzar dichos objetivos, se crea el Consejo Económico y Social (ECOSOC) que es en realidad un organismo técnico dependiente de la Organización de las Naciones Unidas. Con la creación de este Consejo, surge un problema conexas a la OIT, pues se pensó por algunos autores que dicha organización ya no debería subsistir, ya que sus funciones eran innecesarias y que las mismas se encontraban encuadradas dentro del ECOSOC. Pero tal problema viene a resolverse con la Conferencia de París de 1945, en la que los miembros de-

la organización internacional del trabajo decidieron persistir y funcionar de acuerdo a los principios consagrados por la ONU, a la cual se adhirieron.

Para tal efecto, y con fundamento en el artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas que prevee la posibilidad de que existan acuerdos intergubernamentales con el fin de constituir organismos especializados en materia internacional con objeto de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas; la Organización Internacional del Trabajo ha subsistido como un organismo especializado dentro de la Organización de las Naciones Unidas.

Validez Jurídica de los preceptos sobre Derechos Humanos en la Carta de las Naciones Unidas.

Desde el punto de vista de la axiología jurídica, se ha planteado la controversia sobre si los preceptos que la Carta de las Naciones Unidas consagra en materia de Derechos Humanos, tienen o no fuerza jurídica obligatoria para los Estados.

Según una corriente de opinión, se sostiene que los derechos humanos se encuentran internacionalmente protegidos por efecto de la Carta de las Naciones Unidas. La prueba, en el caso de que la conducta de un Estado en lo que concierne a la observancia de los derechos humanos constituya una amenaza para la paz o ponga en peligro el mantenimiento de la paz. Es decir, esta corriente sostiene que los seis artículos relativos a los Derechos Humanos de la Carta de San Francisco no son meros principios orientadores, sino normas jurídicas exigibles.

Según otra corriente de opinión, encabezada por Hans Kelsen, nos dice que las citadas estipulaciones no constituyen normas obligatorias para los Estados, sino mas bien propósitos y funciones de la organización mundial.

Ahora bien, la Carta de las Naciones Unidas supone un orden jurídico dentro del cual todas sus normas, incluso las que están bajo el rubro de propósitos y principios, tienen valor igual para todos los Estados que han suscrito y ratificado el pacto constitutivo; por lo tanto, creemos que hacer una discriminación en materia de los artículos que integran la Carta de las Naciones Unidas, los cuales tienen entre sí relaciones de armonía y de igualdad, y los cuales, como se ha dicho, tienen la misma fuerza jurídica obligatoria. Es decir, todos los artículos de la Carta constriñen a los Estados, por virtud del principio de *pacta sunt servanda*, en la medida en que se obligaron a cumplirlos y a hacerlos cumplir.

Declaración de Filadelfia.- Encaminada a una Declaración más amplia en los Derechos del Trabajo, la Carta de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo afirman estos ideales en la Declaración de Filadelfia de 1944, que encierra los postulados fundamentales del Derecho Internacional del Trabajo, preocupándose principalmente por extender este derecho a todos los pueblos. Esta Declaración en su Capítulo I, establece en la materia que nos interesa: "Las libertades de expresión y asociación"; en su capítulo III, que: "La Conferencia reconoce la obligación solemne para la O.I.T., de secundar entre las diferentes naciones del mundo, la ejecución de programas

aptos para:

e).- El reconocimiento efectivo del Derecho de negociación colectiva y la cooperación de patronos y trabajadores para el mejoramiento continuo de la Organización de la producción; y la colaboración de los trabajadores y de los patronos en la elaboración y aplicación de la política social y económica.

Así pues, la Declaración de Filadelfia contiene dos preceptos sobre el tema de Asociación Profesional: "Las libertades de expresión y asociación como condiciones indispensables para un progreso continuo" y el "Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva". También es importante señalar que en la Conferencia de San Francisco en 1948, la Organización Internacional del Trabajo aprobó una Convención sobre Libertad Sindical, estableciéndose que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, organizaciones de su elección, así como afiliarse a estas organizaciones; que las organizaciones de trabajadores y empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes y de formular su programa de acción; que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal; las organizaciones de trabajadores no podrán ser objeto de disolución o suspensión por vía administrativa; que la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos, de sus federaciones o confederaciones, no podrá estar subordinada a condiciones que -

comprometan la aplicación de los derechos obreros.

El Derecho Internacional Americano del Trabajo.- En América ha surgido un esfuerzo por constituir un Derecho Americano Internacional del Trabajo que cumpla con los acuerdos de la O.I.T., que refleja una evolución regional propia dividido en dos principios:

- A). Las Conferencias Panamericanas y
- B) Las Conferencias Americanas del Trabajo.

Las Conferencias Panamericanas.- Surgen estas Conferencias al nivel continental a fin de estudiar las cuestiones internacionales de América, aunque no formó parte de sus propósitos el Derecho Internacional del Trabajo.- A pesar de ello, en la Conferencia celebrada en Santiago de Chile de 1923, se recomienda su estudio para las reuniones posteriores. Concurrieron a la misma todos los Estados Americanos, y se adoptó en esta V Conferencia un acuerdo que ha formado punto de partida de los acuerdos posteriores. Comprende seis Recomendaciones: en la primera, se incluye el programa del estudio futuro de los problemas sociales internacionales, y en la sexta se indica la conveniencia de estudiar la Convención Internacional para la reciprocidad del tratamiento de obreros nacionales y extranjeros. La V Conferencia Internacional Americana, resolvió recomendar la adopción de medidas que contribuyeran a la armonía entre Capital y Trabajo para asegurar el bienestar social.

La Sexta Conferencia Internacional Americana celebrada en 1928, en la Habana Cuba, se estableció un principio de realidad sociológica, y de ne

cesidad para protección de obreros nacionales y extranjeros en lo que hace en la seguridad social.

La VII Conferencia celebrada en Montevideo en 1933, abordó a fondo los problemas del trabajo y se aprobó un proyecto para el establecimiento del Instituto Panamericano del Trabajo. Se resolvió también emitir un voto para la dignificación del Trabajo y mejorar su retribución, se discutió el problema de los trabajadores intelectuales, de seguro social, de desocupación y en lo que hace en la igualdad del trato de los trabajadores nacionales y extranjeros. Lo más importante está representado por el estudio de la Comisión Mexicana para la integración del Instituto Panamericano del Trabajo, mismo que sería independiente de la Organización Internacional del Trabajo, como elemento de cooperación para resolver los problemas sociales americanos que presentan aspectos distintos de los europeos. Lo más importante es el artículo 3o., de la Recomendación al señalar los fines del Instituto, que entre otros, son los del establecimiento por medio de Recomendaciones de principios concretos tendientes en garantizar las condiciones del trabajo manual e intelectual, principalmente en lo que se refiere al Derecho de Libre Asociación.

La VIII Conferencia celebrada en Lima en 1938, no analizó el problema del Proyecto del Instituto Panamericano del Trabajo, pero en la Recomendación del 21 de diciembre, se estableció el Derecho de Libre Asociación y de Libertad de Expresión de los obreros y se dijo que el respeto absoluto a los derechos de asociación y libre expresión del pensamiento, es la base esencial

para lograr el progreso de los trabajadores y por consiguiente el progreso de los países mismos. La Conferencia resolvió hacer un llamado a las Naciones de América que no lo hubieren hecho, para que incorporen en sus legislaciones -- obreras disposiciones que faciliten la libre asociación de los trabajadores y su libre expresión de pensamiento.

La IX Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948, ocupa un lugar importantísimo dentro de esta serie por lo cual su análisis requiere especial atención. En dicha Conferencia se trató el problema, -- en sus trabajos preparatorios, de que si la Conferencia debería hacer una Declaración sobre los Derechos del Hombre a pesar de que las Naciones Unidas -- la estaban elaborando; de que si la Declaración citada debería ser objeto de -- una protección Interamericana y de que si esa Declaración debería corresponder al texto o a la técnica del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.

La Delegación Mexicana opinó que no se opondrían las dos Declaraciones, ya que en América existe una mayor similitud en las Instituciones Jurídicas como en las políticas, aspecto que permite establecer principios más firmes y específicos. La política de no intervención sustentada por nuestro país, hizo que éste no defendiera el punto referente a la creación de un sistema de protección internacional a los Derechos del Hombre y consideró que . . . era -- conveniente que en ella se regularan las relaciones entre el hombre y el Estado, respecto de cada uno de los derechos fundamentales, ya que dicha regulación, debe corresponder a las necesidades propias de cada país.

La Declaración Americana de los Derechos del Hombre, establece que todos los hombres nacen libres, y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.

El capítulo I, se refiere a los derechos, entre los que se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad e integridad de la persona, derecho de igualdad ante la ley, derecho a la libertad religiosa y de culto, derecho de libertad de investigación, de opinión, de expresión y difusión, derecho a la protección a la honra, a la reputación personal y a la vida privada familiar, derecho de residencia y tránsito, de nacionalidad, de educación, etc. Siendo un total de 28 artículos los que consagran estos derechos, tanto en lo que se refiere a las garantías sociales, como a las individuales.

La Conferencia expidió documentos trascendentales en materia de derechos humanos, como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, (Resolución XXX) y la Carta Internacional de Garantías Sociales - (Resolución XXIX), que fija las normas y principios fundamentales de protección continental a los trabajadores de los países Americanos.

La Conferencia Internacional sobre Problemas de la Guerra y la Paz celebrada en México en 1945, en la Declaración de Principios Sociales de América, encomendó al Comité Jurídico Interamericano, la redacción de un proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales que habría de ser sometido a la IX Conferencia Internacional Americana. En dicha Resolución se asienta que "uno de los objetivos esenciales de la Organización Internacional futura, es

la de lograr la cooperación internacional en la solución de los problemas sociales, mejorando para tal efecto las condiciones materiales de las clases trabajadoras de todos los países. Se formó la Comisión V, de la Conferencia que fue destinada al estudio de los Problemas Sociales. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales es una declaración de principios e instituciones, pero también es una amplísima Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo siguiendo los principios para los Estados Americanos, del Tratado de Versalles y la Declaración de Filadelfia, que prepararon el camino y aunque no es la primera Declaración Internacional de los Derechos del Trabajo, sin embargo, su texto es el único completo.

Efectivamente, en sus consideraciones principales la Carta manifiesta que los Estados Americanos, deseosos de darle efectividad a la persistente y generosa aspiración de las Conferencias Interamericanas, de que en el Continente existan normas que protejan ampliamente a los trabajadores, inspirándose en el propósito de fomentar la rehabilitación vital, económica, moral y social de los pueblos, fortaleciéndolos como unidad, aumentando su capacidad de trabajo, enriqueciendo su valor productivo y ampliando su poder de consumo con el fin de que disfruten de un nivel de vida mejor. Convencidos de que los fines del Estado no se cumplen con el solo reconocimiento de los derechos del ciudadano, sino también debe preocuparse por la suerte de personas consideradas no como ciudadanos, sino como hombres. De acuerdo, por lo tanto, en que el grado de evolución jurídica exige a los regímenes democráticos para ga-

garantizar simultáneamente el respeto a las libertades políticas y a la realización de los postulados de la justicia social. Animados por la conquista de la justicia social, los Estados signatarios adoptaron la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, como Declaración de los derechos del trabajador. (5)

En el artículo primero del Documento en cuestión, se señala el fin del mismo al decir que: "tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase", y agrega que "constituye el mínimo de derechos de que deben gozar los trabajadores de cada Estado, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables". Pues bien, la Carta de Garantías Sociales de Bogotá integra un todo armonioso con el Derecho del Trabajo de los Estados Americanos; tiene por objeto establecer los principios fundamentales en materia de trabajo en América constituyendo un mínimo de garantías.

El documento está dividido en dos partes: en la primera, amparado por el rubro "Principios Generales", comprende los principios generales de la Legislación del Trabajo, es decir, enuncia las directrices de este derecho; en la segunda, menciona las instituciones esenciales de un completo Derecho del Trabajo y los beneficios mínimos que cada institución debe otorgar a los trabajadores.

Los Principios Generales constan de 5 artículos que consagran la síntesis más completa de los principios universales del Derecho del Trabajo que son: el trabajo como función social con protección especial del Estado; que todo

(5) Camargo Pablo Pedro. p. 177.

trabajador tenga una existencia digna y goce de condiciones justas; que a salario igual debe corresponder remuneración igual sin distinción de sexo, raza, credo o nacionalidad, y que los derechos del trabajador no son renunciables.

En la segunda parte de la Carta que es la que nos interesa, -- contiene la enumeración y en alcance de las instituciones concretas del Derecho del Trabajo. "Para redactarla, se tuvo en cuenta el Derecho del Trabajo de América, especialmente las Declaraciones Constitucionales de derecho; desde este punto de vista, el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, figuró en primera fila, debiéndose mencionar también las Constituciones de Bolivia, Brasil, Cuba, Nicaragua, Ecuador, Guatemala y Venezuela. No existe en nuestros días catálogo mejor ni se muestra en parte alguna un mejor sentido del valor humano del Derecho del Trabajo". (6)

Tales materias son:

a) Derecho Individual del Trabajo que trata sobre jornada de labores, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, salario general, salario justo, prima anual, utilidades de las empresas, inembargabilidad de los salarios salvo pensiones alimenticias, salario en efectivo y como crédito privilegiado en caso de quiebra o concurso, estabilidad en el empleo, protección a las mujeres y menores, reglas especiales sobre contratos de aprendizaje, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, empleos públicos, etc. (Artículo 25 de la Carta)

(6) De la Cueva Mario p. 340 t.I.

b) Derecho Colectivo del Trabajo.- La Carta de Bogotá, al igual que nuestro Artículo 123 Constitucional, otorgó el mismo derecho a trabajadores y patronos en cuanto se refiere a la Asociación Profesional, pero no admitió la legitimidad del "lock out", con lo cual marcó el sentido protector humano del Derecho del Trabajo.

Así pues, es el seno de esta Conferencia donde se plasman los principios más adelantados en Derecho Internacional del Trabajo en el mundo.- La Carta de Bogotá es la Declaración más completa que se conoce.

VALIDEZ JURIDICA DE LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES.

No obstante que la Carta traduce los anhelos de los pueblos americanos en materia social, no tiene la fuerza jurídica de una Convención, ya que los derechos que ella enuncia no están amparados por un sistema de protección internacional, sino que es una declaración de principios e instituciones.

El Doctor Mario de la Cueva, opina que la Carta no está desprovista de eficacia, ante todo, porque fué suscrita por representantes de los pueblos americanos y porque los poderes ejecutivos de cada Estado están moralmente obligados a procurar que los órganos legislativos den satisfacción a las aspiraciones de la justicia social que proclamaron sus delegados en Bogotá". Además, como doctrina jurídica es una fuente del Derecho Internacional Público que sirve a la jurisprudencia a falta de normas específicas de validez obligatoria.

Las Conferencias Americanas del Trabajo.- Dichas Conferencias fueron organizadas por la Oficina Internacional del Trabajo, y se celebraron en número de cinco.- En la primera celebrada en Santiago de Chile en 1935, y en la segunda celebrada en la Habana en 1959; se trataron puntos sobre análisis de Proyectos de Convención y de Recomendaciones de la O.I.T., de los Seguros Sociales y su aplicación en América, y sobre el Trabajo de las Mujeres.

La Tercera Conferencia celebrada en México en 1946, trató sobre tres temas fundamentales: Sobre inspección del trabajo, las relaciones de trabajo y se votó una resolución sobre Libertad Sindical, sobre la protección del ejercicio del Derecho Sindical a fin de lograr la libertad individual de Asociación Profesional y otra resolución que abordó el problema de la contratación colectiva como consecuencia directa de la Libertad de Asociación Profesional. Las dos últimas Conferencias, la celebrada en Montevideo en 1949, y la celebrada en Petrópolis, Brasil en 1951, se plantearon problemas sobre trabajo agrícola, de seguridad social, etc.

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La protección jurídica de la libertad sindical fue una lenta y, a veces, dramática conquista de las organizaciones obreras, ya que desde la Revolución Francesa, hasta casi fines del siglo XVIII, los sindicatos fueron prohibidos por la mayoría de los países; las diversas legislaciones fueron reconociendo, tan solo, progresivamente el Derecho de Libertad Sindical. De ahí,

que haya sido fecunda la lucha de los trabajadores organizados, para hacer -- frente a las injusticias de una sociedad que los privó, durante mucho tiempo de sus derechos; ausencia manifiesta de una legislación del trabajo, que defendiera justamente sus necesidades y derechos; abuso de una estructura económica-social fundada en el Capitalismo, sujeta solo a las leyes del lucro y la concurrencia, desestimando toda otra consideración de orden humano y social que las contradijera.

En el campo internacional, a raíz de la creación de la O.I.T., comienzan a ser otorgados a los movimientos obreros la libertad de organizarse en sindicatos y su reconocimiento jurídico legal.

La constitución de la O.I.T., señala por primera vez, la presencia de la clase trabajadora en un organismo internacional, en el que obtiene la misma igualdad de poderes que los miembros gubernamentales y patronales. Esta es otra conquista específicamente sindical, promovida aún con anterioridad a la creación de la misma O.I.T., pues fueron dirigentes sindicales y organizaciones nacionales e internacionales obreras las que no solo presionaron con insistencia, para que se creara una organización internacional, que defendiera los derechos de los trabajadores, sino que se debe a ellos principalmente, que la Conferencia de los Preliminares de la Paz, (reunida en París el 18 de enero de 1919) decidiera la creación de una Comisión encargada de estudiar la cuestión de la Legislación Internacional del Trabajo.

Simultáneamente a dicha Conferencia, se reúne la Conferencia --

Sindical Internacional (primeras en proponer y luchar por la realización de la O.I.T.,) expresando en su Declaración preliminar:

"La Conferencia Sindical Internacional considera que el establecimiento de una Legislación Internacional del Trabajo no puede aportar las garantías efectivas a los trabajadores sino mediante la constitución de una Oficina Internacional del Trabajo, parte integrante de la Sociedad de las Naciones.

"Esta oficina debe ser creada, bajo la forma de un verdadero -- Parlamento Internacional e interprofesional del trabajo en el cual sesionarán las delegaciones directas de las organizaciones sindicales obreras de todos los países".

El Congreso Internacional de Sindicatos Cristianos reunido más tarde en París, precisa en sus declaraciones cual debía ser la estructura de la Oficina Internacional de Trabajo, quedando señalada por primera vez la forma tripartita de representación, adoptada más tarde por la O.I.T.

Las organizaciones sindicales, finalmente solicitan con respecto a los instrumentos jurídicos, la creación de un poder legislativo supraestatal, que sustituye los tratados bilaterales, por un federalismo jurídico, rompiendo los clásicos moldes de la soberanía nacional absoluta.

Nace así, un nuevo Derecho Internacional del Trabajo por mérito de las organizaciones obreras, pretendiendo ser la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, y reconoce a aquellas la competencia jurídica y su ejercicio directo, en el seno de la sociedad internacional; ya no --

ses en el campo profesional; se ha esforzado por lograr la desaparición de la lucha de clases, substituyéndola por la colaboración sincera entre todas las partes interesadas; no ha dejado, por ello, de propulsar y defender los derechos de la organización sindical, como base fundamental de esa misma colaboración.

Los Principios, Estructura y Poderes de la Organización Internacional del Trabajo.

Principios de la O.I.T.

Los principios de la Organización Internacional del Trabajo están inspirados principalmente, en las demandas hechas por las organizaciones sindicales a los gobiernos responsables de establecer las condiciones de una paz duradera y justa entre los pueblos.

A causa de las restricciones o violaciones al Derecho de Asociación y a la Libertad Sindical, la O.I.T., elabora una serie de principios, que constituyen su doctrina jurídica en materia sindical, hecho que tiene singular importancia, pues como hemos comentado, el Sindicalismo tuvo que recorrer un duro y agitado camino para alcanzar dentro de cada Nación su reconocimiento legal; su estado jurídico legal. El Estado y el patronato fueron obstáculos casi insalvables para el Sindicalismo.

Con su estructura tripartita, la O.I.T., buscaba la colaboración de estas tres fuerzas, cuya unidad, a pesar de la diversidad de intereses en juego, debía ser altamente constructiva para el logro de la justicia social, el desarrollo económico y la paz. Por primera vez, un organismo internacional, deta-

do de facultad legislativa, había de consagrar universalmente el Derecho de Asociación y de Libertad Sindical.

Sin embargo, este trabajo no es fácil y representa dificultades -- que ponen de manifiesto la complejidad del problema sindical, siendo necesario esperar hasta los años de 1948 y 1949 para que la Conferencia Internacional del Trabajo aprobara los Proyectos de Convenio relativos a la Libertad Sindical y a la protección de su derecho, así como, al Derecho de Organización y Negociación Colectiva; convenios que forman el aspecto principal de los principios que rigen la Legislación de la O.I.T., en materia sindical y que nos dan idea de la unidad dentro de sus miembros y las finalidades que se persiguen.

Dejaremos para estudio posterior el análisis de estos dos Convenios que en realidad constituyen la finalidad de la Organización Sindical a través de la doctrina jurídica y de la Legislación de la O.I.T.

Practicamente el Derecho Social no es obra exclusiva del movimiento obrero, sin embargo, sí es cierto que juega un papel importante, y la acción de la O.I.T., se encuentra encaminada a que toda la clase trabajadora se constituya en organizaciones que representen y defiendan sus intereses, como ya lo hemos comentado. Y aunque bien es cierto que en su constitución, esta Organización ha sufrido varias reformas, sus principios esenciales han persistido a través del tiempo.

La parte considerativa de la XIII Sección del Tratado de Versalles, misma que fue transcrita a la parte relativa de la Constitución de la O.I.T.

es de una importancia singular, ya que de la misma se transfieren sus principios que entre otros son: la existencia de condiciones de trabajo que impliquen para un gran número de personas injusticias, miseria y privaciones, lo cual engendra tal descontento que constituya una amenaza para la paz y armonía universales-- deben desaparecer, siendo urgente por lo tanto mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de jornadas máximas, semanas de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra y la afirmación al principio de la Libertad de Asociación Sindical. El -- Preámbulo declara asimismo, que "la no adopción por una Nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, pone obstáculos a los esfuerzos de las-- demás Naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros y que las altas par-- tes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, han conveni-- do en fundar la Organización Permanente encargada de trabajar por la realiza-- ción del programa expuesto". Se reafirman por lo tanto, los principios fundamen-- tales sobre los cuales está basada la Organización y en especial se consignan los siguientes: la Libertad de Expresión y de Asociación, es esencial para el progre-- so constante; se reconoce por lo tanto la libertad sindical. Los principios enun-- ciados son aplicables a todos los pueblos y si bien es cierto que en las modalida-- des de su aplicación hay que tener en cuenta el grado de desarrollo social y -- económico de cada pueblo, sin embargo, su aplicación progresiva a los pueblos-- que todavía son dependientes y a los que han llegado a gobernarse por sí mismos es asunto que a todo el mundo civilizado interesa.

La Constitución de 1919 de la O.I.T., de acuerdo con los principios antes enunciados, establece aunque en forma general una definición de la finalidad de la Organización Sindical, aunque no explica cuales son estos fines, sin embargo expone una limitación. Estos principios son complementarios y tienen a garantizar la libertad de acción sindical restringida por el respeto a las leyes establecidas y al orden público.

Creemos que es posible encontrar en tales principios una referencia más concreta hacia la implicación del Derecho Sindical, ya que resultan de los mismos dos argumentos que son los siguientes:

a) La enumeración que hace la misma constitución de las condiciones de trabajo que es necesario mejorar.

b) El reconocimiento del derecho sindical interno y la doctrina jurídica anterior a la O.I.T., cuyas fuentes son la Legislación Nacional, la Costumbre y la Jurisprudencia.

En todos estos aspectos es reconocida la Organización sindical como una asociación legal, cuya finalidad es la representación profesional y la defensa de los trabajadores.

Con respecto de las legislaciones nacionales, México nos servirá como ilustración.

En el año de 1810 al surgir la bandera de la independencia, se piensa en establecer nuevos principios, y en la Constitución de Apatzingan se señalan los Derechos del Hombre, sin que se estudien los problemas laborales.

serán los gobiernos nacionales a partir de este momento los únicos llamados a resolver los problemas nacionales e internacionales en el campo del trabajo, ya que la clase trabajadora ha sabido conquistar por intermedio de sus organizaciones un puesto elevado en el campo internacional, para la defensa de sus derechos.

Debemos reconocer, la prudencia y la moderación de que han dado muestra las organizaciones sindicales que buscan por el camino de la legalidad el establecimiento de una legislación del trabajo, que garantice en el campo económico-social sus derechos; es de sorprender que son ellas las que optaron y exigieron con firmeza que se tomara el camino de la legalidad jurídica, para resolver los problemas y justas reivindicaciones sociales de la clase obrera; y esta participación de las representaciones profesionales al lado de los representantes gubernamentales, es la que confiere a la O.I.T., una fisonomía diferente frente a otras organizaciones internacionales.

La clase trabajadora y el sindicalismo constituyen hoy, dos fuerzas sociales cuya realidad e importancia no pueden ser minimizadas. Si ellos nacieron de un factor económico que rompió el equilibrio entre los estamentos sociales, la técnica de producción y el orden jurídico existentes, su presencia, su dinamismo y su proporción cuantitativa y cualitativa en la sociedad actual, los ha convertido en protagonistas de un proceso que tiende a reparar aquella ruptura y abarca casi todos los cuadros de la vida nacional e internacional; dejándose sentir su influencia en lo político, en lo económico y en lo jurídico, hasta llegar-

aún a modificar sociológicamente los estratos superiores de la sociedad, tales como la religión y la cultura.

La justicia social, entendida en sentido universal hace que el Derecho del Trabajo no se conforme con las ventajas logradas en un pueblo; quiere universalizarlas, porque el Derecho del Trabajo es un derecho humano; en la vida universal deben marchar unidas la idea de persona humana y la noción de trabajo; el trabajo es un deber y una necesidad de la persona humana, no una mercancía, pero debe ser la fuente de la que broten los bienes de la vida. "El mundo debe respetar y dignificar el trabajo, no en un pueblo, sino en la humanidad. El trabajador, a su vez, es el hombre universal del mañana y propaga, como nuevo humanismo, la idea de la existencia digna para la persona humana". (7) Por eso es que el Derecho Internacional del Trabajo quiere la reglamentación universal de las condiciones de trabajo.

La preferencia que otorgamos a las organizaciones y movimientos sindicales en el esfuerzo para lograr la constitución de un organismo internacional que defendiera sus derechos, sin embargo, no nos hace olvidar el aporte hecho por instituciones privadas, por los Estados, y, por el grupo de técnicos y economistas del derecho internacional, en cuyos ánimos vivió también la preocupación por la justicia social y el bienestar de la clase trabajadora.

Por otro lado toda acción de la O.I.T., tiende a que la clase trabajadora posea sus organizaciones y sean ellas las que representen sus intere-

(7) De La Cueva Mario p. 322 T. I.

Igual sistema encontramos en la Constitución de 1824. Es hasta el Congreso -- Constituyente de 1857, y en la Constitución del mismo año donde, se abordan por primera vez los problemas relativos a las libertades de protección, industria y -- trabajo; y en su artículo 9o. da fundamento jurídico para la formación de agrupa-- ciones de trabajadores al aceptar todo tipo de asociación. Así surgen Asociacio-- nes como la Sociedad de Socorros Mutuos (8), así como el Círculo de Obreros-- de 1872. Se abandona la idea del Mutualismo y en 1907 aparece el Círculo de -- Obreros Libres del Estado de Veracruz, siendo la primera definición del sindica-- to en la Ley del Trabajo del Estado de 1918, que en su artículo 142 dice: "Se-- entiende por sindicato para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabaja-- dores que desempeñan la misma profesión o trabajo o profesiones o trabajos seme-- jantes o conexos, constituido para el estudio y defensa de sus intereses comu -- nes"

El 14 de mayo de 1915 en Yucatán, cuando en la Ley del gene-- ral Alvarado se legaliza el movimiento obrero y se proporciona a los sindicatos-- un amplio campo de acción, dicha Ley al reglamentar la Asociación Profesional, crea los sindicatos obreros de tipo industrial, adquiriendo así la organización de los trabajadores de Yucatán un fuerte incremento. Además se faculta a la agru-- pación para convenir con las empresas las condiciones de trabajo, así como para o-- ejercer acciones ante los tribunales laborales, para obtener el mejoramiento y-- la protección de las garantías otorgadas por la ley. La sindicación era práctica-- mente obligatoria, pues solo las uniones y federaciones podían solicitar la firma--

(8) Ver capítulo II p. 139

de Convenios Industriales y acudir, en demanda de un fallo ante las autoridades del trabajo.

En el mismo año, el 6 de octubre se promulgó por Agustín Millán en el Estado de Veracruz, la primera Ley del Estado, - que fue la primera Ley del Estado - sobre Asociaciones Profesionales, siendo de importancia para la agrupación obrera, y en la cual se legaliza el movimiento obrero que había alcanzado un gran desarrollo en dicho Estado. En ella se considera que el único medio para que el trabajador adquiriera el pleno dominio y ejercicio de sus derechos era asociándose y despertando su conciencia de clase.

En esta Ley como se desprende de la definición que proporciona el artículo 3o., se contiene una amplia definición del Sindicato que en su parte - media marca con precisión sus principales finalidades: "Llámase Sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular su salario, las horas y condiciones de trabajo a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Se asimilan los sindicatos obreros a la asociación civil reglamentada por el Código de esta materia, descansando su constitucionalidad en el artículo 9o. Constitucional de 1957, como lo manifiesta el artículo 2o., de la Ley

comentada (9).

Por lo que respecta al artículo 9o. de la Constitución de 1857, -- a continuación trataremos de los:

Principales Antecedentes Constitucionales e Históricos del Artículo 9o. de la Constitución de 1917.

La libertad consagrada en el artículo 9o., de la Constitución de 1917, está sujeta a restricciones, no es absoluta; restricciones sin las cuales el ejercicio del derecho de reunión podría alterar el orden público y amenazar la tranquilidad del país.

Como todos los demás derechos individuales, el de libre reunión se concede por igual a todos los seres humanos, pero cuando su finalidad sea de carácter político, solamente los ciudadanos gozarán de este derecho, limitación que obedece a que los artículos 35 y 36 de la propia Constitución, reservan facultades de participar en asuntos políticos a mexicanos que por satisfacer los requisitos exigidos en el artículo 34 Constitucional, tengan calidad de ciudadanos.

El primer párrafo del artículo 9o. Constitucional, dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país," fué tomado de la porción inicial del art. 9o. de la Constitución de 1857.

En igual forma, la parte final del mencionado artículo dice: "No

(9) Véase Cap. I. p. 30 (cita 27)

se considerará ilegal y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de una autoridad si no se profieren injurias contra éstas, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla resolver en el sentido que se desee", es reproducción textual del párrafo último del artículo 9o. del Proyecto de Venustiano Carranza de 1916.

El artículo noveno de la Constitución de 57, se presentó como artículo 22 en el proyecto de 1856 y su texto decía: "A nadie puede coartarse el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país", a este artículo del proyecto que garantizaba el Derecho de Asociación pacífica para cualquier objeto, en la sesión del 27 de noviembre de 1856 se propuso que se le adicionara: "Que este objeto sea lícito", así como la siguiente adición: "Ninguna reunión armada puede liberar".

Posteriormente el Derecho de Asociación, tal como fue reconocido por la Constitución de 1857, se transcribió en el artículo 9o. del Proyecto Constitucional de 1916, ampliándolo hasta garantizar de una manera expresa la celebración de manifestaciones públicas que se organicen para significar el deseo de las masas en ocasiones solemnes; manifestaciones que han venido a ser como la revelación de la intensa vida democrática del pueblo y merecen por lo tanto respeto y protección.

Asimismo en este artículo del Proyecto, se enumeran los casos en-

que podrá disolverse como ilegal una reunión;

Primero.- "Cuando hubiere una reunión de individuos armados y requeridos por la autoridad, no dejaren las armas o se ausentaren".

Segundo.- "Cuando se profieran injurias o amenazas contra las autoridades o particulares", etc., ya que desde el momento en que en una reunión se verifican los actos enumerados, es claro que los individuos ya no están reunidos ahí pacíficamente y con objeto lícito; en consecuencia, desde ese momento habrán perdido el derecho que les reconoce el artículo 9o.

Pero parece peligroso e inútil la enumeración precedente, pues -- proporciona a una autoridad arbitraria, pretexto que invoca para disolver injustamente una reunión, supuesto que a la propia autoridad quedaría reservado calificar el momento en que una reunión debe considerarse como ilegal y no quedaría a los ciudadanos más que el derecho de exigir la responsabilidad por el abuso, ya que tampoco quedaría protegida por medio del Amparo, el derecho de continuar una reunión que la autoridad pretendiera disolver. Por lo tanto, se sustituye por el texto primitivo de 1857 y se agrega: "... pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

Dichas facultades no están consignadas en términos absolutos a título de derechos públicos individuales; y para que la facultad de asociación o reunión sea tal, es menester:

a) Que su ejercicio se lleve a cabo "pacíficamente", exento de-

violencia. Una Reunión o una Asociación que no se forman pacíficamente, o — que los objetivos que persiguen tengan estrictamente un carácter de violencia, no estarán protegidas por el artículo 9o. Constitucional.

El adverbio "pacíficamente", empleado en este precepto se contrae, o bien a la manera de ejercitar dichas libertades, o bien al aspecto externo de realización de sus objetivos, los cuales, a pesar de ser lícitos, si se verifican con violencia, no se tutelan por la Ley Fundamental.

b) Que su actualización persiga un "objetivo lícito" constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres o contra normas de orden público. Cualquier Asociación o Reunión que no tenga un objeto lícito, no solo no está tutelada por el artículo 9o., sino que puede constituir la figura delictiva prevista en el artículo 164, del Código Penal, si sus finalidades consisten en cometer hechos delictuosos.

"De la relación jurídica que implica la garantía específica de libertad contenida en el artículo 9o. Constitucional, el maestro Burgoa opina que: se deriva para el sujeto activo de la misma un derecho público subjetivo individual, consistente en la potestad o facultad que tiene el individuo de reunirse — con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica (libertad de reunión); así como de constituir toda clase de asociaciones (lato sensu) que persigan un fin lícito y cuya realización no implique violencia de ninguna especie. De la mencionada relación jurídica se desprende para el Estado y sus autoridades

des la obligación correlativa, que estriba en no coartar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente bajo las condiciones indicadas".(10)

El jurista norteamericano Story - citado por Dn. Isidro Montiel y-Duarte- (11) afirmaba: "El Congreso no puede tocar el derecho que tiene el pueblo de reunirse pacíficamente y dirigir peticiones al gobierno para obtener la reparación de sus ofensas. Parece que el derecho de libre asociación no tenía necesidad de ser expresado en términos formales en una república, pues que él resulta de la naturaleza misma del gobierno y de sus instituciones. En la práctica, este derecho no podrá ser contestado en tanto que la libertad no haya desaparecido completamente y mientras que el pueblo no haya caído en un grado de bajeza que le haga incapaz de ejercer los privilegios de todo hombre libre".

Desde el punto de vista Constitucional y en atención a la esencia misma de los regímenes democráticos de derechos, la Libertad de Asociación y de Reunión jamás debe estar supeditada al criterio de las autoridades para determinar si otorgan o no el permiso o la licencia correspondiente; es de lamentarse--desgraciadamente que para estas épocas suceda lo contrario y el siguiente hecho nos lo demuestra: Excelsior viernes 13 de diciembre de 1968. p. 22A.- Jefatura de Policía del D.F.- Considerando las razones expuestas en beneficio de los habitantes de la ciudad, por la Dirección General de Gobernación del Departamento del D.F., para no conceder el permiso para la celebración de una "Manifes

(10) Burgoa Ignacio p. 380

(11) Ibidem p. 382

tación obrera", se hace del conocimiento de todos los habitantes, que la policía del Distrito Federal no permitirá la celebración de ningún acto masivo ni reunión tumultuaria o escandalosa.

Pues bien, ello importa evidentemente la nugatoriedad del consabido derecho, al someterse su ejercicio al arbitrio autoritario. "Todo gobernado -- puede con apoyo en la disposición constitucional que comentamos, reunirse con sus semejantes o celebrar con ellos una asamblea para hacer una petición o para protestar contra algún acto autoritario, sin que dicha potestad se sujete a condición alguna, salvo las limitaciones consagradas en la propia Constitución. En -- donde están pues las garantías para los organismos obreros?. Volvemos a la época en que se pretendía reafirmar la diferente naturaleza de los derechos contenidos en los artículos 9o. y 123 Constitucional fracción XVI, con un argumento -- que se remonta al siglo pasado y que se fundamenta en el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales que rigió desde el primero de abril de 1872 (12).

Con respecto a la costumbre basta decir que después del reconocimiento legal por la autoridad competente (13) de las organizaciones profesionales el sindicato ha ejercido sus derechos, como representante de los trabajadores, sin que sean objetadas legalmente sus atribuciones. La realidad nos ha demostrado -- que la costumbre ha consagrado a la organización sindical su derecho de defender los intereses profesionales de la clase trabajadora.

De aquí que los hombres que elaboraron la Constitución de la --

(12) Véase cap. III. p. 175 y ss.

(13) Ver capt. IV p. 276.

O.I.T., entre los cuales se encontraban auténticos representantes de las organizaciones sindicales, conocían perfectamente las legislaciones nacionales, la jurisprudencia y la costumbre que consagraban en las mismas el derecho de representar la profesión y defender los intereses económico-sociales de los trabajadores; y esto nos permite afirmar que podemos encontrar en la Constitución de la O.I.T., referencia a esos fines implicados en el derecho de asociación, por el la consagrado.

La Constitución de la O.I.T., al enumerar las condiciones de trabajo (horas de trabajo diario, semanal y períodos de descanso; contratación de mano de obra y desempleo; fijación de un salario vital conveniente; protección-sanitaria de los trabajadores; defensa de la libertad sindical; y organización de la enseñanza profesional y técnica), cuya urgente mejora se propone impulsar, refleja en ellas los objetivos de la organización sindical.

Por lo que respecta a la actual Constitución de la O.I.T., señalaremos los pasajes que manifiestan su continuidad con la Constitución de 1919.

a) La nueva redacción del artículo 19, que dice en su párrafo 5, inciso (e): "Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la del informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en que medida se ha puesto o se --

propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio". El reconocimiento pues, de los contratos colectivos de trabajadores, como medio apto para obviar las dificultades de la no ratificación de un convenio, revela la importancia que le asigna a la O.I.T., implicando, al mismo tiempo su consagración como instrumento de la acción sindical. Por otra parte, es sabido que la organización sindical, como representativa de los intereses colectivos de la profesión sintetiza su finalidad en las cláusulas contenidas en el contrato colectivo.

b) La extensa exposición de principios de la Declaración de Filadelfia insertada en la Constitución de la O.I.T., como parte integrante de la misma, y adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su Reunión de 1944, está enriquecida con toda la experiencia histórica de la acción sindical desarrollada desde la creación de la O.I.T., hasta esa fecha. Los principios son los siguientes:

1.b) "La libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante;

d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada Nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos,

participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común;

II.a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

b) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

c) Cualquier política o medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezca, y no entorpezca, el cumplimiento de este objetivo fundamental;

III.a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;

d) Adoptar en materia de salarios y ganancias y de horas y de otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;

e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;

f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar; ingre

tos básicos a quienes los necesiten y prestar atención médica completa;

g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones".

Del análisis de los textos constitucionales antes mencionados, creamos que se puede concluir la existencia implícita de los elementos que definen la finalidad del sindicalismo como institución representativa de intereses colectivos de la profesión.

Estructura de la O.I.T.

Forman parte de la Organización Internacional del Trabajo, la -- Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, asimismo sus organismos especializados como las Conferencias Regionales y -- Comisiones de Industria.

Los organismos internacionales tienen que integrarse con representantes de los diferentes Estados que los constituyen. Ahora bien, la O.I.T., con -- sagra en su Constitución la presentación tripartita; delegados gubernamentales, -- patronales y obreros.

La solución igual que en derecho interno, tiene el valor de demos -- trar una nueva idea de la representación eficaz para armonizar los distintos inte -- reses en juego. En efecto la representación tripartita da satisfacción a las exi -- gencias de la clase trabajadora, proporcionando a los Estados y a los gestores de la empresa económica privada, un organismo apto para la elaboración de un De -- recho Social, de cuya vigencia serán ellos los primeros beneficiarios.

Por otra parte la voluntad del Estado, unidad jurídico-política de la Nación, no es la única que participa en la elaboración del Derecho del Trabajo; se requiere también la intervención de aquellos a quienes está dirigido ese derecho, a saber: trabajadores y patronos... de esta manera la creación de las normas jurídicas responderá mejor a la concepción democrática del derecho y -- rompe la dualidad existente entre gobernantes y gobernados.

El dinamismo de la clase trabajadora organizada va rompiendo los viejos moldes político-jurídicos, económicos y sociales; la justa reivindicación de la clase trabajadora no podía detenerse; el movimiento es incoercible. Como -- toda fuerza, puede, abandonada a sí misma desbordar los límites de la justicia y el derecho. La historia actual y la pasada, nos enseña que los movimientos de fuerza de las organizaciones sindicales crearon frecuentemente una agitación social de proporciones suficientes como para poner en peligro la estabilidad política y económica de cualquier Nación. Esta fuerza que es ciega frente a la injusticia, siempre legítima en la finalidad que la guía, solo podrá ser encauzada por la prescripción de un Derecho Social justo y honestamente aplicado; y es -- por eso que la finalidad de la O.I.T., deba consistir entre otras, en defender -- con el sano equilibrio de la justicia, los derechos del trabajo, quitando así, toda razón de ser a la agitación social, cuando aquellos son respetados por quienes asumen la responsabilidad de consagrarlos jurídicamente y de aplicarlos concretamente.

Los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

La O.I.T., es una Institución intergubernamental de la que forman parte 118 Estados Miembros.

Son miembros de la O.I.T., los Estados que eran miembros de la Organización el 1o. de noviembre de 1945, y cualquier otro Estado que adquiera la calidad de Miembro.

La O.I.T., no quiso excluir a ninguno de sus antiguos Miembros; fiel a su propósito de colaboración internacional, acepta sin trámite alguno a los Miembros de las Naciones Unidas, pero facultó a su Conferencia para aceptar -- nuevos Miembros, (por el voto de las dos terceras partes de los delegados presentes en la sesión, comprendidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes), aun cuando no lo fueren de las Naciones Unidas; asegurando así su independencia en los campos políticos y técnico.

La representación de los trabajadores en la O.I.T., tiene como base su inclusión en la delegación de cada Estado Miembro.

Derecho de retiro.-

La Conferencia de París, reglamentó el derecho de retiro, siendo fundamentales dos condiciones:

a) El retiro surte efectos dos años después del aviso; durante ese lapso deben cumplirse, principalmente las obligaciones financieras;

b) No pierden la vigencia las Convenciones que hubieren sido --

aprobadas por el Estado que se retira, y continúan formando parte del derecho vigente del Estado.

Obligaciones de los Estados Miembros.-

Las obligaciones que adquieren los Estados miembros son:

- a) Contribuir a los gastos de mantenimiento y administración, si bien es posible que el presupuesto de la Organización quede a cargo del presupuesto general de las Naciones Unidas.
- b) Designar oportunamente los delegados a la Conferencia.
- c) Proporcionar los datos indispensables para el mejor estudio de las cuestiones de trabajo.
- d) Someter a los órganos constitucionales las Convenciones y Recomendaciones y procurar el cumplimiento puntual del derecho internacional del trabajo.

Los Organos de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia.-

La Conferencia General denominada habitualmente Conferencia Internacional del Trabajo, representa la autoridad suprema de la O.I.T., su competencia y poderes la hacen casi soberana y ciertamente, es un organismo autónomo, por su carácter unitario absoluto, desde que forman parte de ella todos los Estados Miembros y es la única capacitada para votar los Proyectos de Convenios y Recomendación, que se le hayan encomendado; es decir, su función principal consiste en establecer normas mínimas internacionales de carácter so-

cial, que revisten la forma de Convenios o Recomendaciones Internacionales del Trabajo, y estos son por sí mismo obligatorios en el derecho interno de los Estados y la única obligación de estos es la de someter esos Convenios o Recomendaciones al órgano legislativo de cada Estado. Esta opinión no es del todo correcta, nos expone el Lic. De La Cueva : "puesto que, en cualquier forma, la función de la Conferencia es elaborar el Derecho Internacional del Trabajo, siendo problema distinto el que se relaciona con la vigencia de ese derecho. Pensamos no obstante, que en el futuro deberá tener mayor fuerza de vigencia la decisión adoptada por la Conferencia". (15)

Pensamos que lo que sí es cierto, es que, por primera vez un instrumento jurídico internacional rompe el clásico obstáculo de la voluntaria autonomía del poder ejecutivo nacional, obligándolo a someter la decisión final a su propio Parlamento.

Con la Organización Internacional del Trabajo de la que es su organismo esencial, la Conferencia constituye una institución "sui generis".

Los textos de los Convenios y Recomendaciones que la Conferencia somete a la aprobación de los delegados de la misma, requiere una mayoría de dos tercios de votos emitidos, esta disposición del artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., descarta definitivamente la norma de la unanimidad. El concepto jurídico vigente para los Tratados Internacionales, hasta la creación de la -- O.I.T. y aún después de ella, es el de la unanimidad en la conclusión de los-

(15) De La Cueva Mario op. cit. p. 331 T. I.

mismos, y ello como lógico corolario del principio y práctica de la soberanía absoluta de los Estados, abriendo así la Conferencia el camino en la limitación de la soberanía de sus Estados Miembros.

Por otra parte, la Conferencia no tiene los poderes de un superparlamento; consecuentemente el Convenio aprobado no tiene "ipso facto" efectos jurídicos, no solo con respecto a los Estados Miembros que hubieren votado contra su aprobación, sino ni aún para aquellos cuyo voto fue favorable, es decir los acuerdos de la Conferencia no son inmediatamente obligatorios.

El procedimiento a seguir una vez adoptado el Convenio y las obligaciones a que están sujetos los Estados Miembros:

a) El Convenio se comunicará a todos los Estados Miembros para su ratificación.

b) Una de las obligaciones fundamentales de los gobiernos es la de que estos, en un plazo de 12 meses a partir de la clausura de la Reunión de la Conferencia o de 18, después de la clausura, sometan a las autoridades nacionales competentes a los instrumentos adoptados por la Conferencia, a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

c) Sobre las medidas adoptadas los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, comunicándole al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades competentes y a las medidas por ellas adoptadas.

d) Si obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades -

a quien compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

e) Si no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre él ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el Convenio, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio. (Art. 19)

Deducimos de cada uno de los incisos de este artículo lo siguiente:

I.- Que solamente tiene carácter obligatorio la aplicación del Convenio, previa ratificación del mismo por los Estados Miembros.

II.- Nacen para los gobiernos de los Estados Miembros una serie de obligaciones de carácter de derecho interno, por el solo hecho de la aprobación de un convenio; tales como la presentación al Parlamento y el envío de memorias sobre Convenios no ratificados.

III.- La no ratificación de un Convenio por parte de un Estado Miembro, si bien no lo obliga a su aplicación, crea a todos los Estados Miem -

bros por el solo hecho de haber sido aprobado por la Conferencia, una serie precisa de obligaciones, que de ninguna manera permite a los mismos ignorar su existencia.

Estas obligaciones tienen las características de una coacción moral, a fin de que el estado Miembro revise su propia legislación y práctica, adaptándolas a lo legislado en el Convenio, haciendo posible así la ratificación del mismo.

En este artículo encontramos el instrumento jurídico que otorga a la Conferencia el más importante de sus poderes y, consecuentemente, la mayor limitación a la soberanía de los Estados Miembros. Las limitaciones en él previstas, comienzan por apartarse del procedimiento clásico en los Tratados, al no requerir que los Convenios sean firmados por los Estados. Este requisito constituyó siempre, dentro del tradicionalismo diplomático, un signo del ejercicio de la soberanía nacional. No hay pues, en la ratificación de los Convenios ningún procedimiento protocolar de este género.

Otras funciones de la Conferencia:

- a) Elección de los Miembros del Consejo de Administración;
- b) Aprobación del presupuesto anual;
- c) Examen del informe sobre la ejecución de los Convenios y Recomendaciones, y
- d) La adopción de decisiones sobre mociones que sean presentadas por el Consejo de Administración o por los delegados.

Integración:

La Conferencia General; el más importante de los organismos de la O.I.T., debe constituirse, conforme con el artículo 3 de la siguiente manera: Con cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

Las Convenciones y Recomendaciones.

Según las Convenciones y Recomendaciones, el artículo 405 dice:- "La Conferencia puede decidirse por una Recomendación a someterse al examen de los miembros con el objeto de hacerla llevar a cabo en la forma de ley nacional o de otra manera, o bien de un Proyecto de Convención Internacional a ratificarse por los miembros". La Recomendación es una sugerencia a los Estados; el Proyecto de Convención es un proyecto de ley para ser aprobado o rechazado.

El Doctor Mario de la Cueva (16) nos dice: "Nos parece que se ha fijado con precisión la diferencia entre Convenio y Recomendación. Si el Parlamento rechaza la Recomendación o el Proyecto de Convención, se mantiene la identidad entre ambas disposiciones de la Conferencia. El Estado que ha desechado el Proyecto o la Recomendación no queda a nada obligado; pero si el Parlamento aprueba lo que ha sido sometido para su estudio, surge inmediatamente una diferencia: el Estado que aprueba una Recomendación se hace eco simplemente de

(16) De La Cueva Mario p. 332 t. I.

una aspiración de la Conferencia; si quiere que esa aspiración se materialice -- dentro del país, debe dictar una ley especial que contenga las disposiciones de la Recomendación. En cambio, basta aprobar un Proyecto de Convención para -- que ya sea ley en el territorio del país".

La opinión transcrita es general; ahora bien, México atento lo -- dispuesto en el artículo 133 de nuestra Constitución, puede únicamente aprobar -- aquellos Convenios que otorguen a los trabajadores las mismas o mayores garan -- tías que nuestro Artículo 123, solución que, por lo demás, está en armonía con -- la idea expresada en el párrafo final del artículo 403 del Tratado de Versalles. -- En consecuencia, cuando un Convenio conceda a los trabajadores prerrogativas -- superiores a las otorgadas por nuestra legislación, deberá aplicarse, estando fa -- cultados los obreros para exigir su cumplimiento.

Sanciones.-

La obligación principal que asumen los Estados es someter a sus ór -- ganos legislativos los Proyectos de Convención y las Recomendaciones. La falta -- de cumplimiento a esta obligación da lugar a distintos procedimientos y sancio -- nes.

El Consejo de Administración.

Integración.-

Compuesto de 24 representantes de los gobiernos; 12 son represen -- tantes a los trabajadores, y 12 representan a los empleadores. Ejerce las funcio -- nes de organismo ejecutivo; elegirá entre sus miembros un presidente y dos vice --

presidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona -- que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, res-- pectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Funcionamiento.-

El Consejo de Administración desempeña funciones y tiene atribu-- ciones complejas: controlar a la Oficina Internacional del Trabajo; preparar la-- orden del día de las Conferencias; analizar las quejas que se presenten en contra de los Estados por el incumplimiento del Derecho Internacional del Trabajo, etc.

En el año de 1950, el Consejo de Administración de acuerdo con el Consejo Económico y Social (ECOSOC), inició un procedimiento especial apli-- cable en las incidencias relativas al Derecho de Sindicación por considerarlo fun-- damental para las finalidades y estructura de la Organización. En tal virtud,-- las organizaciones de trabajadores, de empleadores y los gobiernos pueden presen-- tar quejas alegando infracciones del Derecho de Sindicación y se aceptan sin te-- ner en cuenta si el país de que se trate ha ratificado o no los convenios relati-- vos a la libertad de Asociación.

La apelación ante el nuevo mecanismo consta de dos instancias:

Una Comisión tripartita integrada por miembros del Consejo de Ad-- ministración, en la que están representados a partes iguales los gobiernos, los em-- pleadores y los trabajadores, examinan las quejas. La Comisión Sindical ha exami-- nado unos 550 casos aproximadamente. En sus normas de procedimiento se dan -- facilidades a los gobiernos para exponer sus problemas y se prevé la adopción de

medidas urgentes para resolver los casos apremiantes que implican una amenaza para la vida humana o la libertad, por ejemplo.

Dicha Comisión somete informes al Consejo de Administración en los que puede solicitar la introducción de modificaciones en la legislación o en la práctica nacionales cuando éstas estén en pugna con los principios y las normas aplicables al efecto. Por ejemplo: Una reclamación examinada por la Comisión en 1962 que fue presentada por la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes, la Federación Mundial de Sindicatos y el Sindicato de Trabajadores Ferroviarios del Sudán contra el Gobierno de ese país. En sus Recomendaciones, la Comisión pidió al Consejo que señalase a la atención del Gobierno Sudanés la importancia de los principios siguientes: que los trabajadores si distinción alguna, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales de su propia elección y de afiliarse a ellas; que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de constituir Federaciones y Confederaciones; que tales Federaciones y Confederaciones tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores. (17)

El Consejo de Administración ha instituido también una Comisión de Investigación y Conciliación encargada de examinar las reclamaciones relativas a la Libertad de Asociación. Está integrada dicha Comisión por 10 miembros nombrados por el Consejo, a propuesta del Director General.

(17) OIT Panorama. Num. 32. Sept. Oct. de 1968 p. 24

Asimismo, con arreglo al artículo 24 de la Constitución, las organizaciones de trabajadores o de empleadores pueden presentar reclamaciones alegando que cualquier Estado Miembro no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio. (De un Convenio en el que dicho Miembro sea parte). El Consejo de Administración está facultado, en ese caso, para exponer la reclamación al gobierno interesado, invitándole a formular la declaración que considere conveniente, pudiendo, incluso hacer pública la reclamación y en su caso, la respuesta del gobierno; se prevee también, el procedimiento mediante el cual un país - Miembro puede presentar una queja contra otro Miembro que, a su juicio, no haya tomado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio que ambos hayan ratificado.

Se prevé la creación de una Comisión de Encuesta para examinar la queja, que deberá tomar las medidas necesarias que debieran adoptarse para darle satisfacción. La no aceptación, por el gobierno cuestionado, de estas medidas da lugar a un procedimiento que tiene características de sanción, el facultar al Consejo Administrativo para informar a la Conferencia sobre el particular y recomendar a la misma los medios que juzgue convenientes para obtener el cumplimiento de lo decidido por la Comisión de Encuesta. El Consejo de Administración, previo consentimiento del Estado Miembro en cuestión, puede someter el litigio a la Corte Internacional de Justicia, cuya decisión será inapelable.

La Oficina Internacional.

La O.I.T., pone a disposición de los gobiernos asesoría de exper-

tos y asistencia técnica de cuestiones relacionadas con la política social y del trabajo. Con este objeto se han establecido en diferentes partes del mundo centros de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de problemas tales como la organización de servicios del empleo, el fomento de la productividad, el desarrollo de medios de formación de trabajadores y la administración de los regímenes del programa ampliado de asistencia técnica de las Naciones Unidas.

La labor de la O.I.T., comprende asimismo la organización de Conferencias regionales, de reuniones de comisiones de industria, llamadas a discutir en el plano internacional los problemas específicos de determinadas industrias, y de numerosas reuniones técnicas de carácter liberal.

La oficina Internacional del Trabajo está colocada bajo el control del Consejo de Administración; en su constitución refleja ella también la participación de los trabajadores. Exigencia que encontramos en los artículos 8 y 9 al señalar: Que el Consejo de Administración nombrará y dará instrucciones al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el cual responderá de la buena marcha de la Oficina (Art. 8). De acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración, el Director General nombrará el personal de la Oficina (art. 9)

Debe asistir a las sesiones del Consejo de Administración y es responsable ante el propio Consejo y ante el Secretariado de la Sociedad de las Naciones, por la inversión de los fondos que se le hubieren confiado. Sus fun-

ciones son de suma importancia ya que su suerte dependerá, en gran parte, del éxito que obtenga. Se encuentran señaladas en el artículo 306:

"a) Centralizar y distribuir las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen de trabajo. Esta amplísima función de estudio e información, solamente puede lograrse a través del conocimiento de la situación de diferentes países."

"b) Estudiar las diferentes cuestiones que deberán someterse anualmente a la Conferencia. Tal vez sea la parte más delicada del trabajo; la Conferencia debe evitar fricciones y proponer aquellas medidas que se encuentren maduraz en la conciencia universal; otra actitud produciría fracasos frecuentes y sedañararía el prestigio de la Organización".

"c) Practicar todas aquellas encuestas que sean acordadas por la Conferencia".

"d) Proponer la orden del día de la Conferencia al Consejo de Administración".

"e) Publicar en francés e inglés y en otra lengua señalada por el Consejo, un boletín periódico dedicado al estudio de las cuestiones de interés internacional relacionadas con la industria y el trabajo".

"f) Ejecutar todas aquellas funciones que le sean encomendadas --
por la Conferencia".

El Código Internacional del Trabajo.

Una de las tareas fundamentales de la O.I.T., consiste en habilitar un foro en el que puedan negociarse los instrumentos internacionales del trabajador, con el fin de fomentar las "condiciones humanitarias en el empleo".

El Código Internacional del Trabajo comprende actualmente (1o. de febrero de 1968) 128 Convenios (que han recibido 3,382 ratificaciones de 115 países) y 131 Recomendaciones, instrumentos en los que se estipulan las condiciones de vida y de trabajo, tales como las horas de labores, la protección de la mujer y las condiciones de empleo de menores, etc.

En otros instrumentos se trata del mecanismo esencial de la administración del trabajo: inspección del trabajo, servicio del empleo o fijación del salario mínimo. Además existen diversas normas en las que se definen los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores: Libertad de Sindicación, Protección contra el Trabajo Forzoso, igualdad de oportunidades y de remuneración en el empleo y en la ocupación. El conjunto de todos esos Convenios y Recomendaciones se denomina "Código Internacional del Trabajo". Es el fruto de muchos años de deliberaciones y constituye el "Corpus Juris" internacional de derecho social; esta considerado como una de las fuentes principales que influyen en el desarrollo del derecho social y del progreso social en el mundo.

Los Convenios obligan a los países que los ratifican; las Recomendaciones no están sujetas al procedimiento de ratificación, si bien proporcionan orientaciones para el desarrollo de la política nacional en materia social y de trabajo, a menudo como complemento del convenio correspondiente. Son necesa

rias dos ratificaciones para que un Convenio entre en vigor. El valor definitivo de los Convenios y de las Recomendaciones dependerá de su aplicación efectiva.

Una vez que un instrumento ha sido adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, y sin tener en cuenta si un gobierno ha votado en favor o en contra, incumbe a cada Estado Miembro examinar rápidamente y con la mayor amplitud las posibilidades de aplicar el nuevo instrumento, ya se trate de un Convenio o de una Recomendación. Por otra parte con objeto de asegurar la protección de los trabajadores de los países que son más desarrollados, la Constitución prevé que cuando menos la legislación nacional sea más favorable al trabajador que el Convenio, ella no debe ser afectada por la adopción o ratificación de este; igual sucede en los territorios cuyas relaciones internacionales caen bajo la responsabilidad de un Estado Miembro.

La institucionalidad de los derechos profesionales, por parte de la O.I.T., ha permitido la elaboración de un Código Internacional del Trabajo, fruto de estudios técnicos y debates entre las partes interesadas.

El Código Internacional del Trabajo refleja perfectamente los enormes esfuerzos realizados por la O.I.T., para defender, con la fuerza de una legislación justa, los derechos de los trabajadores, contribuyendo así, a mitigar la lucha de clases; su acción para mejorar las relaciones del trabajo ha sido fecunda. Uno de los factores que más han contribuido a la estabilización y progreso de las relaciones del trabajo ha sido el trato asiduo entre representantes patronales y obreros en el seno de sus organismos.

Pero la constitución tripartita de la O.I.T., mantenía un problema latente en el plano de las relaciones del trabajo, frente al cual tenía que pronunciarse al lugar que debía ocupar en su legislación el Derecho de Asociación y su libre ejercicio. Es decir, todo lo referente a la Organización Sindical y a la Libertad Sindical; obligación que tenía su origen en la misma constitución— de la O.I.T.

Las llamadas "cláusulas obreras" introducidas en el Tratado de Paz tenían como fin principal la defensa de los derechos colectivos del trabajo, cuya base es la organización sindical; y para velar precisamente esos derechos había— nacido la O.I.T. Por primera vez un organismo internacional, dotado de facultad legislativa, había de consagrar universalmente el Derecho de Asociación y — de Libertad Sindical.

Pero hubo de esperarse hasta los años de 1948 y 1949, para que la Conferencia Internacional del Trabajo fuera convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para que adoptara los Convenios relativos a la "Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación"— y "Derecho de Organización y Negociación Colectiva", respectivamente.

Desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo— por el Tratado de Versalles, se hablaba de Derecho del Trabajo y se vislumbraba su inclusión en el Derecho Social.

Dos frases lapidarias de la Constitución de la O.I.T. apadrinan— por decirlo así, al Derecho del Trabajo en su nacimiento como disciplina autó—

noma, y desde su origen le inspiran la vocación para ser uno de los abanderados del Derecho Social moderno: "El trabajo no es una mercancía" y "la libertad de asociación es esencial para el progreso constante". (Según el texto reformado de la Declaración de Filadelfia, 1944).

Plantea la primera frase el problema del trabajador como persona y de la necesidad de su integración al conjunto social; la segunda indica el medio, o uno de los medios principales, por el cual dicha integración debe llevarse a cabo, como etapa indispensable y autónoma de la incorporación a la comunidad total, que es el Estado.

La declaración "el trabajo no es una mercancía" pone término al concepto difundido anteriormente, de que el trabajo podría ser objeto de una relación jurídica pertinente al derecho común de las obligaciones y que las asociaciones profesionales de los trabajadores no son nada más que asociaciones económicas que de modo parecido al de los "cartels" tratan de evitar la competencia y de regular el precio de la mercancía "trabajo" en determinados campos de la industria.

Al acentuar la interpretación humana del trabajo y al valorar al trabajador correspondiente se crea una nueva situación jurídica, que coloca en el centro del Derecho del Trabajo a la persona del trabajador.

El Derecho del Trabajo se llena de valor y de sentido ético considerando la dignidad del hombre. La personalidad del trabajador, y el concepto de libertad que por esencia es inseparable de ella, no tiene parangón con los de

rechos de la personalidad en el sentido del derecho racional y de las grandes--
codificaciones de los siglos XVIII y XIX. La libertad del trabajo y del trabaja
dor proclamada por la Revolución Francesa, con la consiguiente prohibición de--
las coaliciones (Ley de Chapeleir de 1791), si bien trajo una libertad e igual--
dad jurídica formal, pronto llegó a ser inoperante frente a la dependencia y la--
desigualdad económica.

La Ley Chapelier fue el documento base para el estudio de la lu
cha por la libertad y el Derecho de Coalición y se la puede definir como "la --
declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores' ...
El Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en con--
secuencia, al servicio de la clase social que la profesaba y defendía: la burgue--
sía".

El individualismo del Estado burgués colocó a la incipiente clase--
obrero en la miseria y la entregó a la explotación; por eso la época del libera--
lismo no pudo resolver la cuestión social.

La organización individualista y liberal no quiso alcanzar la justi--
cia social porque el Estado no debía intervenir la vida económica porque estaba
obligado a proteger la economía de cada persona; y por la ausencia de un dere--
cho del trabajo y porque el Estado se negaba a dictarlo, tuvo necesidad de orga--
nizarse la clase social que sufría injusticia y luchar con los empresarios para ---
arrancarles el Derecho del Trabajo que el Estado se negaba a imponer las institu--
ciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y -

rie su reglamentación legales el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas; estas instituciones surgen apoyadas en las ideas de libertad e igualdad, formando parte de los derechos naturales del hombre.

El derecho colectivo del trabajo fue producto necesario de la idea de justicia social, por la desigualdad seguida de una tremenda injusticia obra del capitalismo liberal. De ahí, que hayan nacido el derecho colectivo del trabajo y sus instituciones por la inactividad del Estado y para sustituirlo en el deber de crear un orden justo (19).

El Derecho del Trabajo moderno es a la vez humanista y colectivista: "La libertad de asociación es esencial para el progreso constante". A él, pertenecen las instituciones principales de integración, sobre todo las propias asociaciones. Su libertad debe entenderse en un doble sentido: a) Libertad de los individuos de asociarse, y b) Libertad de las asociaciones de defender los intereses colectivos frente a la parte opuesta - y al Estado -.

Con respecto al individuo, la ley debe defender su libertad sindical: derecho de afiliarse o a no afiliarse respectivamente y, sobre todo, a elegir libremente la organización sindical de su preferencia; pero consideramos que esta libertad no es absoluta, tiene una limitación; porque el trabajador al unirse

(19) Véase Capítulo III. Breves Ideas sobre las Instituciones del D. Colectivo -- pag. 198

con otros para constituir un sindicato, o formar parte de alguno de los ya existentes, le otorga la facultad de representarlo y defenderlo en el seno de la profesión a la que pertenece y, en determinadas circunstancias, frente al poder público. El sindicato investido de un poder de representación con autoridad autárquica no soberana respetando los valores fundamentales (libertad de conciencia, de opinión y política) de cada uno de sus miembros como personas, deberá armonizar los intereses individuales de sus afiliados. Estos, al entrar a formar parte de un sindicato, y en compensación de las ventajas que les otorga su afiliación al mismo, contraen un cierto número de obligaciones libremente aceptadas. La defensa de sus intereses económico-sociales en el interior de su profesión y su promoción, como persona y miembro de su clase, dentro de la sociedad civil y política, le están exigiendo una renuncia parcial de los derechos que como individuo tiene; y la razón más poderosa de esa limitación de la libertad individual, la encontramos precisamente en la finalidad de la organización sindical, en el motivo que lleva al trabajador mismo a asociarse. Este es el sentido de la limitación de la libertad individual y el único medio para que el sindicato pueda cumplir con sus objetivos, y para esto, es necesario que pueda organizar eficazmente la profesión que representa.

Frente al Estado, tanto el individuo como el grupo, deberán armonizar sus intereses. Este será siempre, tanto frente a los individuos como frente a las instituciones privadas, el representante del interés general de la comunidad, el defensor de sus derechos y el que sancione el incumplimiento de sus obligaciones.

nes; tratándose del sindicato, más en particular, la extensión de sus actividades y poderes, su intervención en la estructura económico-social de la Nación, exigen el control del Estado, para evitar todo atentado contra el bien común, para armonizar los derechos y deberes de las personas e instituciones con quienes entra en relación la organización sindical.

Reafirmando estas ideas, nos dice el Lic. Alberto Sidaoui (20) que "Por encima de la autoridad de cualquier institución natural que siga al individuo y lo perfeccione, está la suprema autoridad del Estado que cuida el bien común de la sociedad civil, que igualmente tiene una primacía jerárquica y moral sobre todas las otras sociedades anteriores que, como afluentes, van a desembocar al -proceloso río de la Nación".

Pero debemos cuidarnos de no caer en la hipertrofia de la autoridad estatal, como sería aceptar su intromisión en los sindicatos. Las Instituciones naturales tienen una finalidad propia y un derecho natural anterior al Estado, no solo para existir, sino para disponer de todos los medios que les permitan realizar su idea de fundación; de ahí, que el Estado debe estar consciente de su fundación, respetarlas y contribuir a que las instituciones se congreguen en la unidad final de la Nación.

Al Estado corresponde, en la actualidad, expresa el Maestro De La Cueva (21) "fijar la esfera de libertad de los grupos sociales y mantenerlos den--

(20) Sidaoui Alberto p. 295.

(21) De La Cueva Mario p. 331 t. II.

tro de ella, sin que tampoco signifique este poder una facultad arbitraria, porque son los individuos y los grupos sociales quienes estructuran al Estado y fijan las líneas generales del ordenamiento jurídico... en el orden actual y en la transición a un nuevo sistema, la existencia y autonomía de la asociación profesional es un capítulo de las libertades humanas; por eso somos enemigos de la subordinación de los sindicatos al Estado. Y ésta es también la doctrina que se desprende de la fracción XVI de nuestro artículo 123".

Por lo tanto, la legislación dictada por sus poderes, que encuadra el derecho sindical, deberá equilibrar las dos libertades sindicales: La individual y la del grupo, con su responsabilidad de velar por el bien común. El poder — coercitivo del Estado debe ser limitado por los derechos de libertad, tanto de las libertades que correspondan a los individuos, y entre otras como de las propias — de la comunidad profesional y de las asociaciones libres.

Además, como ya lo hemos expresado anteriormente, el Estado integrado en la comunidad internacional, no goza ya del ejercicio absoluto de la soberanía nacional (en lo que concierne a la legislación social y protección del trabajo). Esta limitación de su soberanía en determinados casos y en su debida proporción, deberá también reflejarse en su legislación interna.

El respeto de la libertad sindical le obligará a que el mismo instrumento jurídico con que la sanciona, lo inhiba para usar a su arbitrio y discrecionalmente su poder de regir y controlar las instituciones del país. Es esta una condición indispensable para la existencia de un movimiento sindical libre, y cons

tituye la manifestación esencial de la independencia, dentro de los límites señalados, exigida en las relaciones del sindicato con el Estado.

CONVENIOS EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra encomendada a la Conferencia Internacional del Trabajo, la función de poner en práctica los principios consagrados en la misma por medio de Convenios y Recomendaciones. Para el mejor entendimiento de este tema, creemos interesante señalar, aunque sea de una manera superficial, el concepto de Convenio y de Recomendación.

Convenio.- Es un acuerdo entre dos o más Estados soberanos, para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas, y en la materia que nos ocupa, relacionadas con los aspectos del trabajo; es todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos del Derecho Internacional, incluyendo dentro del concepto sujeto, también a las organizaciones internacionales. Los términos del Tratado, Convenio, Pactos, Arreglos, Compromisos, Declaraciones Concordatos, Modi Vivendi, etc. son sinónimos.

Es requisito indispensable del Tratado o Convenio, que haya un acuerdo; que ese acuerdo sea celebrado entre sujetos del Derecho Internacional; que en dicho acuerdo intervenga un órgano provisto de poder y que el mismo se contenga en un documento formal único.

Por lo tanto, por Convenciones Internacionales, se entiende a los Tratados o cualquier acuerdo entre los Estados; obligando exclusivamente a las partes que los celebran y no a terceros.

La ratificación de los Convenios es la aprobación dada al Tratado por los órganos competentes del Estado, haciendo que el mismo quede obligado en los términos que se señalen.

En virtud de que la O.I.T., forma un cuerpo de Derecho Internacional, ha expedido en dos ediciones distintas un "Código Internacional del Trabajo" mismo que contiene las Convenciones y Recomendaciones Internacionales que componen el grueso del Derecho Obrero Internacional.

Entendemos por Recomendación, a las sugerencias para los Estados, a fin de adoptar determinadas medidas destinadas a orientar la acción sobre un plano nacional en materia laboral y que no crea ninguna obligación para los Estados destinatarios.

La legislación en materia de libertad y derecho sindical, que en principio constituye la médula de este estudio, es la que ha sufrido mayores vicisitudes en la obra realizada por la O.I.T., en virtud de que son numerosos y delicados los intereses puestos en juego, y ya desde la primera Conferencia de la

Organización, este problema comenzó a ser tratado.

Las Asociaciones Profesionales en la actualidad, están llamadas a desempeñar un papel importante en la vida económica-social de los pueblos y la misma se encuentra garantizada en una cantidad enorme de Constituciones, protegiéndose además el derecho general de asociarse.

Entendemos por sindicalismo, "la teoría y práctica del movimiento obrero sindical" (21); es una concepción y un fenómeno contemporáneo que supone la transformación de la Sociedad y del Estado. La Asociación Profesional nace como un organismo local en cada empresa con propósitos de igualdad de fuerzas con el empresario, a fin de conseguir mejores condiciones de trabajo. Posteriormente se transforma, y por el principio de solidaridad se unen los organismos locales dando paso a la organización de una industria o una profesión, culminando con las uniones nacionales, Federación y Confederaciones. Es pues, la Asociación Profesional una unión necesaria. En su desarrollo, se buscó la transformación de la Sociedad y del Estado para imponer mejores condiciones de justicia social dando paso a una teoría sobre la práctica del movimiento obrero sindical en busca de esa transformación y considerándose como un cuerpo económico-político que pretende mediante la acción, la transformación del mundo económico y político. Todas las corrientes sindicales buscan la superación del régimen político que nos gobierna; es la actitud política del movimiento obrero y consecuencia necesaria de la desigualdad social, traducido en una lucha contra el --

(21) De La Cueva Mario op. cit. p. 283. t. II.

capitalismo.

El sindicalismo es un movimiento típicamente clasista como lo afirma A. Gallart Folch (22); pero no por eso es un movimiento que pretenda desquiciar las instituciones sociales en beneficio exclusivo de la clase proletaria, - aun cuando existan pensamientos que sigan esta errónea directriz; por eso acerta ba Duguit, al escribir que el movimiento sindicalista "no es como pretenden los teóricos del sindicalismo revolucionario, la clase obrera que adquiere conciencia de si misma para concertar el poder y la riqueza y aniquilar a la clase burguesa. Es un movimiento mucho más amplio, mucho más fecundo y mucho más humano..." "No solo es una transformación de la clase obrera; se extiende a todas las clases sociales y tiende a coordinarlas en un haz armónico".

Consideramos errónea la posición doctrinal que identifica al sindicalismo con alguna teoría específica con el mismo. El sindicalismo no es una corriente uniforme, sino que se puede hablar de varias corrientes que sin embargo tienen todas ellas de común en lo que se refiere al movimiento obrero, que aún existen condiciones injustas para los trabajadores, condiciones que se deben hacer desaparecer por medio de la Asociación Profesional, siendo diferentes los métodos que proponen las diversas corrientes para la desaparición de las injusticias que agobian a la clase laborante. El común denominador de las corrientes sindicalistas diversas, lo podemos encontrar en tres estadios diferentes del movimiento asociativo: (23)

(22) Gallart Folch A. op. cit. p. 116.

(23) De La Cueva Mario p. 290 t. II.

- a) Todos pretenden la unidad obrera como punto de partida;
- b) Detallan las finalidades del sindicalismo; existiendo en este -- punto una gran diferencia entre las diversas corrientes sindicales, pero todas --- ellas pugnan por el establecimiento de un regimen social benéfico y de justicia- para todos; y
- c) La táctica de acción sindical, entendiendo por esto, a los di_ versos procedimientos aconsejados para la realización de sus fines.

La Asociación Profesional es un conducto del Derecho Individual del Trabajo que resulta a través del contrato colectivo; es una garantía de exis_ tencia del Derecho Individual del Trabajo; pero en virtud de que el Derecho -- del Trabajo necesita un máximo de positividad, reclama las máximas garantías -- para su efectividad y la mayor garantía se deriva de la vigilancia de los pro--- pios trabajadores, por lo que la Asociación Profesional, como el Derecho Colec_ tivo del Trabajo, es la garantía del Derecho Individual del Trabajo.

La Asociación Profesional persigue un doble propósito; la unión de los trabajadores y el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los obre_ ros; es el camino para lograr la realización de los fines supremos; es una institu_ ción primordial del Derecho Colectivo del Trabajo, no es una finalidad en si -- misma, sino un medio para la realización del Derecho Individual del Trabajo. -- La Asociación Profesional tiene como misión fundamental, la de realizar las ne- cesidades y aspiraciones de la persona humana como trabajador.

El sindicato moderno es un elemento necesario en el proceso de -

desarrollo en la vida democrática; pero es importante ser explícito sobre los motivos por los que esto es necesario. Muchos de sus fundamentos históricos son básicos todavía, ya que hasta la fecha es urgente luchar por su reconocimiento a fin de garantizar un nivel decente de vida para evitar explotaciones.

Los Sindicatos, las empresas privadas y las negociaciones colectivas son las bases de la sociedad moderna, en el terreno de las relaciones de la producción. La Democracia solo puede funcionar si estos grupos cumplen con su cometido en el mundo económico, ya que entre empresario y dirigente obrero -- existe una diferencia esencial y es necesario que el empresario mantenga con sus obreros una relación de disciplina a través del salario y de los contratos de trabajo; el dirigente en cambio, mantiene con los miembros de su sindicato una relación de confianza garantizada por los estatutos.

Por lo expuesto, es indispensable que la O.I.T., mantenga presentes todos estos principios a fin de cumplir con sus finalidades. En efecto, uno de los puntos propuestos en la Conferencia de Washington en 1919, fue el de los Derechos de Asociación y Coalición de los agricultores; sin embargo, el problema no se trató, pues se decidió dedicar una conferencia para este tema, misma que se postergó hasta 1921, ya que varios Estados Miembros impugnaron la competencia de la O.I.T., sobre este aspecto. En ese mismo año, la organización se declaró competente y se decide a tratar la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo de las personas empleadas en la agricultura, aspecto que suscita problemas e incluso se lleva ante el conocimiento de la Corte Internacional de

Justicia.

En la Tercera Reunión de la Conferencia realizada en Ginebra en 1921, (Convenio número 11. "Convenio sobre el Derecho de Asociación. Agricultura) se aprueba un Convenio cuyo contenido tiene una doble importancia, además de asegurar la libertad de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas:

a) En primer lugar, es la primera norma internacional de legislación en materia sindical, aprobada por la Conferencia.

b) En segundo término, consagra el mismo derecho a los sindicatos de la industria que han constituido la fuerza más poderosa del movimiento sindical.

Es de capital importancia el artículo 1o. de dicho Convenio, mismo que transcribo textualmente:

Artículo 1.- "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas".

De los trabajos preparatorios a la Conferencia que promulgó el Convenio, se deduce la analogía con los derechos de los trabajadores industriales en la determinación de los mismos para los de la agricultura, la Conferencia garanti

zó a estos últimos, los mismos derechos reconocidos a aquellos por la legislación de los diversos países. En el informe presentado a la Conferencia, se expuso -- con mayor claridad la finalidad del Convenio "ciertamente las disposiciones legislativas que en algunas regiones eran un obstáculo para la libertad de asociación, han sido abolidas en el curso de estos últimos años; sin embargo, supervivencias tradicionales o condiciones particulares entre algunos empleadores continúan presentando restricciones a este derecho". "Por otra parte, las asociaciones obreras agrícolas no han alcanzado el mismo desarrollo ni, sobre todo, el mismo poder que los sindicatos obreros de la industria y están menos equipadas que estos últimos para asegurar la defensa de sus intereses".

El cuestionario redactado sobre este problema por la Oficina Internacional del Trabajo hacía resaltar que el Tratado de Versalles había consagrado estos derechos en el Preámbulo en la Parte XIII, y en el artículo 427, haciendo contener la afirmación del principio de asociación sindical.

Desde la aprobación del Convenio 11, hasta 1927, la labor de la O.I.T. en materia sindical se traduce en estudios con la finalidad de determinar una noción aceptable de libertad sindical, que permitiera elaborar un Proyecto de Convenio sobre la misma, aprobándose una resolución presentada en la Sexta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1924; la Conferencia invitó al Consejo de Administración a que después de terminados los estudios, se examinara la oportunidad de inscribir la cuestión en el orden del día de una Reunión ulterior a la Conferencia, con objeto de buscar las medidas--

apropiadas para garantizar el respeto a la libertad sindical.

Así, se sometió un proyecto de cuestionario sobre la Libertad Sindical en la 10a. Reunión de la Conferencia en 1927; no se trataba pues de aprobar un Convenio, sino un cuestionario que debía enviarse a los gobiernos para consultarlos, como paso previo a la presentación del Proyecto definitivo sobre reglamentación de Libertad Sindical que se sometería a una sucesiva Conferencia. Este Proyecto de Cuestionario fue modificado por la Conferencia y en el seno de la Comisión nombrada para su estudio, decidiéndose su rechazo y para la ulterior inscripción, se elaboró un Proyecto de Convenio sobre el tema en el orden del día en la Conferencia de 1928.

Los principios contenidos en estos Proyectos, son los siguientes:

a) la O.I.T., establece como complementario los principios de libertad de asociación y de acción sindical;

b) La libertad de asociación sindical tiene por objeto garantizar su libre ejercicio a las personas capaces de ejercerlo y de extender tales garantías a los fines legales que se fijan en las Asociaciones Profesionales;

c) Las concepciones de libertad y práctica sindical derivadas del individualismo propuesto por la Comisión y de colectivismo manifestado por el grupo obrero;

d) El reconocimiento de personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales.

Concluimos que el fracaso de estos Proyectos radicó en la lucha —

entre libertad y autoridad por carencia absoluta de realismo.

En las sucesivas Reuniones de la Conferencia, se suscitó el problema de Libertad Sindical y se adoptaron resoluciones en las que se solicitaba al Consejo de Administración el examen de la cuestión con el fin de proponer un nuevo Convenio que la reglamentara; pensándose que los esfuerzos y esperanzas de llegar a la ansiada reglamentación quedarían recompensados. Sin embargo, existieron numerosas quejas de Organizaciones sindicales a causa de la violación constante de la libertad sindical, motivo por el cual los miembros del Consejo de Administración emplearon todos los medios para la aprobación de un Convenio, a este respecto, y en 1930, en la 50a. Reunión se acepta una proposición con estas miras y en la 55a. Reunión previo una serie de estudios se crea la Comisión de Libertad Sindical encargada de elaborar un Proyecto de Convenio.

En 1932, en la 61a. Reunión se adopta el informe de la Comisión y se decide incluir entre los puntos de la orden del día la cuestión de la Libertad Sindical para tratarse en la próxima Conferencia; pero una interferencia de orden político retrasa su aprobación.

Los puntos principales del Proyecto elaborado por la Comisión, fueron los siguientes:

- a) Renovación de la obligación para los miembros sobre libertad sindical;
- b) Reconocimiento de este principio como fundamento del Estado;
- c) Constitución libre de las Organizaciones Profesionales sin inter

ferencia administrativa;

d) Libertad para dictar sus estatutos, reglamentos y programas de acción;

e) Limitaciones administrativas en el aspecto formal como el registro y publicación de estatutos, sin que implique restricción a la libertad sindical;

f) Limitación del orden público y de la ley para la libertad sindical.

Era urgente pues, la elaboración de un Convenio que reglamentara la cuestión sindical y la O.I.T., se encontró frente a una petición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas para que examinara este problema y la Organización decide inscribir esta cuestión en la Reunión 30a. Celebrada en Ginebra en 1947 y en un ambiente de inquietud se celebra la 31a. Reunión convocada en San Francisco en 1948, misma en la que se aprobó el texto del Convenio Número 87, que es en rigor el primer Tratado Internacional que consagra formalmente la Libertad Sindical.

El Convenio establece normas sobre Libertad Sindical y sobre Protección del Derecho Sindical y está dividido en un Preámbulo en cuatro partes; la primera de ellas denominada "Libertad Sindical y consta de 10 artículos; la segunda parte "Protección del Derecho Sindical" que consta de 1 artículo. (Estas normas reflejan en fórmulas precisas las principales disposiciones que rigen la libertad de Asociación en la legislación y prácticas de la mayoría de los países). La tercera parte "Disposiciones diversas" de 2 artículos; y la parte cuarta y final

"Disposiciones finales" de 8 artículos.

El Preámbulo invoca la Constitución de la O.I.T. la Declaración de Filadelfia y la Aprobación de las Naciones Unidas de los Principios de la -- 30a. Reunión.

El artículo 2 del Convenio es la norma fundamental de la reglamentación sindical: "Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas".

En este artículo encontramos una verdadera definición de la Libertad de Asociación en el plano individual; además del análisis del texto encontramos consagradas tres garantías:

I.- "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción.."

a) Se excluye todo principio de discriminación (en razón de la ocupación, del sexo, color, raza, credo, nacionalidad o ideas políticas) en la constitución de organizaciones, como en la afiliación a las mismas;

II.- "Los trabajadores y empleadores... sin autorización previa..."

b) Se afirma el principio de independencia de los sindicatos frente al Estado, el que debe abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; la extensión de este principio queda determinada en las disposiciones de los artículos 3, 4 y 7;

Artículo 3.- "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores

tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos el de -- elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus acti-- vidades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda interven-- ción que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Artículo 4.- "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

Artículo 7.- "La adquisición de la personalidad por las organiza-- ciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no pue-- de estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposi-- ciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio".

III.- "Los trabajadores y los empleadores... tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organi-- zaciones..."

c) Se garantiza el derecho de optar por la creación de diversos -- sindicatos o de afiliarse libremente a cualquiera de los existentes; esta afirmación representa un reconocimiento al menos implícito, de la pluralidad sindical.

La posición de la Oficina Internacional del Trabajo al interpretar-- este artículo por ella elaborado nos parece un tanto incomprensible y hasta con-- tradictorio. Veamos:

"Al precisar en el artículo 1 (2 del Convenio) que los beneficia-- rios de la libertad sindical deben tener derecho a constituir organizaciones de su

elección, la Oficina no pretende tomar posición en favor de la unidad sindical ni del pluralismo sindical".

"Por eso, ha parecido a la oficina que convenía tener en cuenta este hecho y asegurar a los empleadores y a los trabajadores el derecho a escoger la organización a la que pretendan adherirse, por lo menos en todos los casos en que varias organizaciones se ofrezcan a su elección". (24)

Reconoce la Oficina Internacional del Trabajo que ambas tesis tienen aplicación en diversos países, la aclaración no hace sino confirmar nuestro juicio.

El Derecho Mexicano del Trabajo acepta el principio de la "Sindicación Plural", y uno de los juristas estudiosos del mismo, el maestro Mario de La Cueva (25) dice al respecto lo siguiente: "La Sindicación Plural ofrece varios inconvenientes. Es causa de debilidad del movimiento obrero, porque necesariamente, surgirán pugnas intersindicales; si se han formado varios grupos, es síntoma de que los hombres no pudieron llegar a un entendimiento y las luchas nacerán a consecuencia de los puntos divergentes; la historia extranjera y la de México lo prueban abundantemente, ahí están las luchas de nuestras centrales obreras. Por otra parte estas luchas son, en ocasiones, utilizadas por los empresarios para pagar salarios bajos y aún han sido, frecuentemente, fomentadas por los patronos.—

(24) C.I.T. 30a. Reunión Ginebra, 1947; Informe VII, Libertad Sindical y Relaciones del Trabajo, O.I.T., Ginebra, 1947, p. 108.

(25) De La Cueva Mario p. 466 y ss. t. II.

Pero también sucede que las pugnas intersindicales impiden la marcha de las empresas y al causar daños en los patronos perjudican también a los trabajadores. Sin embargo, el principio de la sindicación única, que evita los inconvenientes apuntados, es contrario a la Libertad de Asociación Profesional: No permite la libre formación de los grupos obreros, pues tiene que exigir una mayoría en la empresa o en el distrito y obliga así a los hombres a asociarse con otros que no son de su agrado o a permanecer libres. La sindicación única no puede ser impuesta por la ley ya que violaría el mandato expreso de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte se ha ocupado en dos ocasiones del problema resolviendo en los términos apuntados:

a) La primera ejecutoria es de 15 de junio de 1937, Toca 1411/-27/10., Sindicato de Trabajadores de la Industria del Guano:

"Si un Sindicato justifica al solicitar su registro haber llenado los requisitos exigidos por el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad respectiva, de acuerdo con lo establecido por el artículo 243 del propio ordenamiento, debe proceder a su registro, toda vez que no existe disposición legal que prohíba el funcionamiento de dos o más sindicatos de la misma índole o naturaleza en determinado lugar".

b) En la ejecutoria de 18 de noviembre de 1937, Toca 4989/37/1a., Sindicato de Comunicaciones Eléctricas, dijo la Corte que:

"Ni la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo prohíben el re-

gistro de agrupaciones minoritarias".

Ahora bien, en el caso de que un gobierno o una organización quisiera imponer el Sindicato Unico de afiliación obligatoria, contra la voluntad de los interesados, el texto aludido del artículo 2 otorgará siempre un legítimo y lógico argumento contra la violación de la libertad de asociación.

La garantía consagrada en el artículo 2, antes comentado y que define la libertad de asociación en el plano individual, sería insuficiente e ineficaz si no se extendiera a las mismas organizaciones sindicales. El derecho de las organizaciones profesionales a determinar por sí mismas su estructura interna, funcionamiento, elección de medios y actividades, es consagrado por el artículo 3 del Convenio (26).

También encontramos en los artículos 4 y 7 (antes comentados), disposiciones que prohíben la intervención arbitraria de los poderes públicos.

Por otra parte, el Convenio, no podía despojar a las organizaciones sindicales de toda responsabilidad, no podía consagrar una libertad sindical absoluta; y así prescribe en su artículo 8:

"1.- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad."

(26) Véase p. 374 de este Capítulo.

"2.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio".

Por una parte, tanto el ejercicio de la libertad individual, como el de sus organizaciones, queda limitado por el respeto a la legalidad; por la otra, el peligro de una aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, desaparece (Artículo 8 incisos 1 y 2).

De ahí que individuos, grupos profesionales y poderes públicos, deban armonizar y equilibrar respectivamente sus derechos y el ejercicio de la libertad con el respeto al orden público; y los límites entre los cuales debe establecerse tal equilibrio, lo encontramos señalado en el artículo 8 antes comentado, a saber:

1.- Los trabajadores, empleadores y sus respectivas organizaciones no pueden sustraerse a las obligaciones legales comunes a todo ciudadano como a las instituciones del país.

2.- La legislación nacional, instrumentos jurídico por el cual los poderes públicos regulan el orden y defienden el bien común, no podrá violar las garantías de libertad sindical, establecidas en el Convenio.

Estas disposiciones, tienden a impedir:

- a) La absorción del sindicato por el Estado.
- b) La absoluta independencia del sindicato frente a los Poderes Públicos.

Complementan nuestro estudio sobre las garantías de libertad sindi-

cal, los artículos 5 y 6, haciéndolas extensivas a la constitución y funcionamiento de Federaciones y Confederaciones, así como a la afiliación de éstas y de las organizaciones que las componen a las respectivas organizaciones internacionales.

Artículo 5.- "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

Artículo 6.- "Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores".

Anteriormente decíamos que la Parte II del Convenio, sobre "Protección del Derecho Sindical", constaba de un solo artículo, siendo éste el artículo número 11; Bajo el título de "Protección del Derecho Sindical" este artículo garantiza el ejercicio del derecho de organización.

Artículo 11.- "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical".

Ahora bien, todos los Estados Miembros se obligan ratificando el Convenio a asegurar su vigencia estableciendo "las medidas que juzgaren más aptas para el caso". Pero dada la diversidad de medidas o métodos que pueden em

plearse para garantizar el ejercicio de la libertad de organización (vía legal --- contractual, comisiones nacionales de control, etc.) el texto del Convenio se limita a exigir la garantía del principio de protección del derecho de organiza--- ción.

El análisis de las normas sobre libertad sindical, ha sido necesa-- rio para poder determinar que finalidad asigna el Convenio No. 87 a los sindica tos en cuanto organizaciones profesionales, protegidas por concretas normas jurídi cas en el ejercicio del derecho sindical.

Por otra parte, del reconocimiento y reglamentación de la libertad sindical y protección del derecho sindical, podemos deducir legítimamente la fi-- nalidad de las organizaciones, sujeto de esos derechos; fundamentamos lo anterior mente dicho en el artículo 10 del Convenio, a saber:

Artículo 10.- "En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por obje-- to fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

Este artículo en relación con los principios de libertad sindical con-- sagrados en artículos anteriores, revela un contenido más amplio; ya que a prime ra vista pareciera justificar su inclusión tan solo como fuente interpretativa de al gunos términos empleados en el Convenio, veamos:

1.- El uso de los términos "trabajadores y "empleadores" limita las-- normas jurídicas del Convenio a garantizar exclusivamente el Derecho de Asocia-- ción Profesional.

2.- No se trata de garantizar el derecho de asociación en general, ya que escapa de la competencia de la O.I.T., la finalidad u objetivos de la asociación profesional serán objetivos o fines profesionales.

3.- El término "organización" empleado, es exclusivamente privativo de los trabajadores y empleadores.

4.- La cláusula "toda organización de trabajadores o de empleados que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores", circunscribe al plano profesional la finalidad de las organizaciones, definida bajo los términos de "fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

5.- La finalidad de las organizaciones sindicales es, por lo tanto, la representación y defensa de los intereses profesionales de sus miembros en el plano económico y social en que se ejerce la profesión.

6.- Se desprende de aquí, que otras profesiones y otros fines de carácter puramente político, comercial, etc., no quedarán comprendidos en la definición dada por el artículo 10 del Convenio.

Creemos que no podrá desconocerse la gran importancia del Convenio 87, desde el momento que el representa la primera reglamentación internacional en materia de libertad sindical; por otra parte de los elementos deducidos del artículo 10, y su relación con las normas precedentes que consagran la libertad sindical, son suficientes, a modo de conclusiones, para conocer el alcance del Convenio; por otra parte no debemos negar que su contenido no dió plena satis-

facción a todas las partes interesadas, sobre todo al grupo obrero, pero este supo intuir la trascendencia del paso que se iba a dar con la aprobación del mismo, — y acepta la única posibilidad real de ver consagrado por primera vez un principio por el que venían luchando.

El Convenio que pasamos a analizar, se refiere a la "aplicación" de los principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva", y estudiaremos sucesivamente: límites y contenido del mismo.

La aprobación de este Convenio fue obra de la 32a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra del 8 de junio al 2 de julio de 1949.

Límites.- La primera etapa en el esfuerzo de la O.I.T., por reglamentar en el plano internacional los derechos sindicales, la representaban las garantías de libertad sindical frente al Estado, consagradas en el Convenio anteriormente analizado. Pero era necesario dar un paso más, y cerrar el círculo de garantías sindicales; y así el Convenio 98, suma a las normas jurídicas anteriores, — la garantía del libre ejercicio de las mismas en el plano de las relaciones del trabajo. Las Organizaciones Profesionales se obligan por él, al mutuo reconocimiento y respeto de sus instituciones, como también al de las actividades legítimas, encaminadas a la representación y defensa respectivamente de sus intereses profesionales. Por lo que respecta a los instrumentos jurídicos aprobados por la Conferencia fijan sucesivamente los derechos y deberes de las partes representadas en la Conferencia y reflejan su estructura tripartita. Pero debemos reconocer que

en el presente Convenio existe una tendencia de las normas a proteger especialmente el libre ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores; la reglamentación de los mismos, prevista en el Convenio de que tratamos, señala claramente su intención de asegurar el reconocimiento de los sindicatos obreros por parte de los empleadores; ya que de poco valdría el reconocimiento legal interno e internacional de aquellos, si los patronos se negaran en la práctica a reconocer los derechos sindicales en el plano individual y en el de la organización.

Dos aspectos señalan los límites del Convenio, a saber:

- I.- Libertad sindical de los trabajadores frente a los empleadores;
- II.- Libertad de las organizaciones sindicales y reconocimiento por parte de los empleadores de la capacidad de aquellas para concluir convenios colectivos de trabajo.

Se aseguran así por estas normas, fundamentalmente, las relaciones entre trabajadores y empleadores, surgidas del contrato de trabajo, y se definen los actos más comunes de discriminación individual o colectiva, que violan la libertad sindical.

Contenido.- En realidad, únicamente cuatro artículos de los dieciséis que constituyen el Convenio en cuestión, forman la estructura básica del aseguramiento a los principios del derecho de organización y negociación colectiva; por los mismos se deduce que:

- a) Se prohíben prácticas desleales de los patronos para anular o disminuir el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores o de sus organiza

ciones.

b) Deberán crearse organismos para asegurar el respeto al derecho de organización y los Estados miembros tienen libertad para determinar sobre la necesidad y la estructura de estos organismos;

c) Se adoptarán medidas para facilitar la extensión de la negociación voluntaria de Convenios Colectivos de Trabajo para reglamentar las condiciones de empleo, reconociendo con esto, el derecho para los sindicatos de ser sujetos con personalidad propia y capaces de contratación colectiva.

El resto de los 16 artículos son de forma; pero el quinto y el sexto establecen el alcance del Convenio con respecto a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos.

Nos parece contradictorio el principio señalado en el inciso b), ya que por una parte señala la posibilidad de creación en los diferentes Estados, de organismos que vigilen y garanticen el respeto al Derecho de Asociación Profesional; y por otro, deja a las autoridades públicas la facultad de reglamentar su funcionamiento e incluso sobre la posibilidad de que las mismas determinen si estos organismos son necesarios o no en el medio social al que se deban aplicar; creemos que la función del Estado no es determinar sobre la necesidad de funcionamiento de los organismos en cuestión, ya que se debe limitar a protegerlos y tutelarlos una vez que los mismos hayan sido constituidos por la clase que verdaderamente siente la necesidad de utilizar dichos medios, aunque el Estado intervenga en sus funciones.

Las finalidades del Convenio objeto de estudio, respecto de las organizaciones sindicales, son las siguientes:

- a) Asegurar el Convenio y sobre todo la aplicación de los principios de derecho sindical consagrados en el Convenio 87;
- b) Determinar el carácter estrictamente profesional del instrumento esencial de la acción sindical.

Recomendaciones.- Una vez analizados los Convenios celebrados por la O.I.T., respecto de la libertad sindical y su ejercicio, pasaremos al análisis de otros instrumentos jurídicos que desempeñan el papel de guía en la labor legislativa en materia social y que por no ser ratificables ni obligatorios, su aplicación se encuentra al nivel nacional; estos instrumentos son precisamente las Recomendaciones. Expondremos de manera somera el contenido de las Recomendaciones que manifiestan la preocupación de la O.I.T., para orientar a los gobiernos y a los sindicatos hacia la consecución de la paz social e industrial, mediante la aplicación de normas justas y eficientes.

La Recomendación número 91, sobre Contratos Colectivos fue aprobada por la Conferencia en la 34a. Reunión celebrada en Ginebra en 1951, y su adopción es una etapa lógica hacia la aplicación de los principios consagrados en el Convenio 98, sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva; sus principios son los siguientes:

- a) Se establece el procedimiento de las negociaciones colectivas de acuerdo con los sistemas y condiciones de cada país;

b) Se definen los Contratos Colectivos y sus efectos;

c) Se establecen la extensión de los Contratos Colectivos de acuerdo con la legislación nacional y sus condiciones sociales y económicas, supeditándose a determinadas y ciertas condiciones, como que comprenda un número suficientemente representativo de empleados y trabajadores, que sea solicitado por una o varias de las organizaciones que son partes en el mismo, que las personas a quienes se apliquen deben tener oportunidad de presentar sus objeciones, etc.

d) Interpretación de los contratos, que debe ser reglamentada por acuerdo entre las partes;

e) Control de la aplicación de los Contratos Colectivos que debe ser garantizado por las organizaciones de trabajadores y patronos y por otros organismos.

f) Medidas diversas.

Recomendación No. 92, sobre la Conciliación y Arbitraje Voluntarios.- Esta Recomendación se aprobó en la misma Reunión de la Conferencia y sus puntos principales son los siguientes:

a) Deben crearse organismos de Conciliación Voluntaria mixtos.

b) El procedimiento debe ser gratuito y expedito y entablarse a iniciativa de cualquiera de las partes o de oficio con total abstención de recurrir a la huelga o al lock out.

c) Los acuerdos de las partes en el procedimiento se deberán redactar por escrito y considerarse como contratos, aceptando el laudo arbitral.

d) Tales principios no menoscaban el derecho de huelga.

En estas dos recomendaciones se sintetizan los principios de negociación colectiva y se consideran las libertades de asociación profesional a un nivel de importancia igual.

Otro instrumento jurídico de la Conferencia aunque con menor fuerza obligatoria es la resolución sobre independencia del movimiento sindical que fue adoptada en la 35a. Reunión celebrada en Ginebra en 1962. En esta se aborda el problema de las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos, tomando en cuenta las situaciones especiales que privan en cada país. Aunque no se trata de analizar el problema fondo, si se examinará la situación de hecho que pone a los sindicatos en relación con la política.

En su generalidad, las legislaciones nacionales prohíben la intervención sindical como finalidad política, pero en la práctica los sindicatos para la consecución de sus fines estrictamente profesionales indiscutiblemente y en forma necesaria entran en el campo político; acción que se encuentra en relación con el intervencionismo de Estado cada día mayor en la dirección económica; por la dimensión política de los problemas económicos sociales; por la elaboración de leyes sociales que ponen en juego las fuerzas políticas y por las crisis políticas de los Estados causados por la descomposición de los partidos, que exigen una acción de los organismos sociales y principalmente de los sindicatos. Estas causas llevan a la asociación profesional a intervenir en la vida política en forma directa o indirecta. Esta intervención tuvo que ser contemplada por la Conferencia-

al consagrar el principio de independencia del movimiento sindical frente al Estado y a los partidos políticos y reconoce la colaboración e intervención en ciertos casos necesaria de las organizaciones sindicales en el plano político, sin que para el efecto la libertad sindical sufra alteración alguna.

La resolución consta de seis puntos, todos ellos importantes y que son los siguientes:

a). La misión fundamental y permanente del movimiento sindical -- es el progreso económico y social de los trabajadores.

b). Corresponde a los sindicatos el papel importante en los esfuerzos de cada país de intervenir en el progreso social y económico de la colectividad.

c). Es indispensable preservar en cada país la libertad e independencia del movimiento sindical, a fin de que se cumpla con la misión económico y social que tiene encomendada independientemente de los cambios políticos.

d) Es condición de esta libertad e independencia que los sindicatos se constituyan sin consideraciones de origen, nacional o filiación política, fundándose en principios de solidaridad y beneficio económico y social de los agremiados.

e). Cuando los sindicatos decidan tener relaciones con partidos -- políticos o ejercer acción política para realizar sus objetivos, no debe ser de tal modo que se comprometan el movimiento sindical o sus funciones sociales y económicas independientemente de los cambios políticos.

f). Cuando los gobiernos requieran de la colaboración de los sindicatos, el valor de dicha colaboración estará supeditada a la libertad e independencia del movimiento sindical sin que se trate de reformar a éste en su instrumento para alcanzar fines políticos. (27)

El conjunto de conclusiones y recomendaciones hechas por el Comité al Consejo de Administración sobre los casos que ha examinado, ponen en evidencia los siguientes principios:

- a) Protección de la libertad sindical en general;
- b) Protección de la independencia de los sindicatos frente al Estado;
- c) El derecho de constituir sindicatos;
- e) El derecho de afiliarse libremente; y
- f) El derecho al libre funcionamiento de los sindicatos.

TRATADOS Y CONVENIOS CELEBRADOS POR MEXICO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.

La actividad de nuestro país en el terreno internacional por lo que respecta a la materia del trabajo, ha sido intensa; pero en el tema que ocupa

(27) Ver capítulo III pp. 176 y ss.

nuestra atención y que realmente nos interesa, podemos dividirla en las siguientes etapas:

- a) Convenios celebrados y ratificados en la O.I.T.;
- b) Conferencias Americanas del Trabajo.

Antes de entrar de lleno en el estudio de esta importante actividad creemos de importancia señalar someramente algunos principios y antecedentes indispensables que nuestro país ha tomado en consideración para el tema que nos ocupa.

La firme y limpia trayectoria de la doctrina y la política de nuestro país se remonta desde la Constitución de 1914, en que se declaraba que "Como el gobierno no se instituye por honra e interés particular de ninguna familia, de ningún hombre, ni clase de hombre; sino para la protección y seguridad general de todos los ciudadanos unidos voluntariamente en la sociedad, estos tienen derechos incontestables a establecer el gobierno que más les convenga, alterarlo, modificarlo o abolirlo totalmente cuando su felicidad lo requiera". Y se decía que "el título de conquista no puede legitimar los actos de fuerza; el pueblo que lo intente debe ser obligado por las armas a respetar el derecho convencional de las naciones".

En las Constituciones de 1857 y 1917, se señala que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni tribunales especiales; ni podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante el juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en los que se cum-

plan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Tampoco nadie puede ser molestado en su familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandato escrito de autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento.

No solo se señalan los derechos de la persona, sino que además se establece el adecuado medio para hacerlos efectivos a través del Juicio de Garantías o Amparo.

Prescindiendo de consideraciones de índole político o filosófico -- respecto de la fundamentación de los derechos humanos, la Declaración preconiza los que deben ser reconocidos al hombre para lograr su respetabilidad como persona y su desarrollo vital dentro de la comunidad; por lo tanto, los derechos declarados no son exclusivamente individuales, sino que también los hay sociales.

En nuestra Ley Fundamental de 1917, se encuentran consagrados -- los derechos humanos bajo los dos aspectos anotados, con mucha antelación a su proclamación en la Declaración Universal de 1948. Cotejando los 30 artículos -- de la Declaración mencionada, nos damos cuenta de la correspondiente relación -- que existe con nuestra Ley fundamental vigente.

Concretándonos a la materia de nuestro estudio; o sea, la libertad de reunión y asociación consagrados en el artículo 9o., de nuestra Constitución, y en el artículo 20 y 23 de la Declaración Universal; tendremos forzosamente que avocarnos a la garantía social consagrada por el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitución.

Nuestro derecho colectivo del trabajo otorga la facultad para los trabajadores y patronos de organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas que los afecten. Así decimos con el maestro De La Cueva (28) - que la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo es doble, ya que -- consigna un derecho frente al Estado y frente al empresario. Tal garantía en lo que hace a la asociación profesional es igual a la que otorgan los artículos com-prendidos en el Título Primero de la Constitución. La Constitución Mexicana -- asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno que la restrinja, pudiendo los trabajadores o empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, debiendo el Estado res- petar este derecho en beneficio del bien común. La Asociación Profesional --- Obrera permite igualdad de fuerzas dentro de la empresa y es un instrumento de democratización dentro de la misma. Bajo estos antecedentes, la fracción XVI- del artículo 123 de nuestra Constitución, establece "Tanto los obreros como los - empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intere- ses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;... .

El trascendental papel del movimiento obrero en los problemas de- nuestro tiempo, plantea numerosas e interesantes cuestiones y una de ellas, se re-fiere a las relaciones entre el sindicato y el Estado.

Nuestro sistema legal, fundado en principios democráticos, ha pro-

(28) De La Cueva Mario p. 289 t. II.

porcionado una pauta invariable, ya que asegurados en nuestra ley los derechos de coalición y de asociación profesional, corresponde al Estado reconocer sin condiciones esos derechos y vigilar su ejercicio dentro del orden público y de la ley.

Tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, ofrecen amplias garantías de libertad sindical. Los requisitos exigidos por la legislación se refieren a la organización de los sindicatos en cuanto que son personas colectivas que han de convivir con otras en el seno de la sociedad, pero no tocan para nada la vida interna de la asociación que es libre y autónoma y que debe regirse por la determinación de sus miembros, únicas personas capacitadas para decidir y ejercer sus programas y sus actos. Así pues, en nuestro sistema legal, el sindicato es libre frente al Estado, pero se encuentra sujeto al derecho; su vida y su destino, la consecución de sus fines y la realización de sus cometidos, descansan en el esfuerzo de la propia clase trabajadora organizada.

El movimiento obrero mexicano en las relaciones internacionales se ha desenvuelto a la altura de las circunstancias. Las leyes del trabajo y la administración respectiva reflejan los acuerdos internacionales que el gobierno ha firmado en la O.I.T. Este movimiento, tanto en el aspecto nacional como en el internacional, ha dejado huella en su desarrollo histórico y representa la vanguardia en nuestra opinión, del sindicalismo en América, tanto en lo que se refiere al Derecho Obrero, como en lo relativo a los organismos oficiales del trabajo.

A raíz de la confirmación de la Carta de las Naciones Unidas -- con los planes de Dumbarton, surgieron seis organismos en San Francisco entre los que señalamos: El Consejo Económico y Social (ECOSOC) y Organismo especializados como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación; la Organización Internacional del Trabajo, etc.

La O.I.T., es un organismo de gobierno, patronos y trabajadores-- que tiene por objeto la reivindicación del trabajador con fines de justicia social.

De acuerdo con el artículo 133 de la Constitución Política Mexicana de 1917; las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos-- los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren -- por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Nación. Los jueces de cada Estado se arreglan a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

De esta disposición Constitucional surge la necesidad de examinar-- las disposiciones internacionales en materia de trabajo que han sido adoptadas por nuestro país siguiendo los lineamientos señalados por nuestra Carta Magna y exclusivamente en lo que se refiere a la libertad sindical.

Entre estas disposiciones, destaca el Convenio No. 11, celebrado en Ginebra en la Tercera Reunión de la Oficina Internacional del Trabajo el 25-- de octubre de 1921. Dicho Convenio fue ratificado por México y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de septiembre de 1937. Constituye

un antecedente importante por referirse, como anteriormente explicamos a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, valga lo expresado ya como estudio en virtud de que por referirse a la agricultura, carece de importancia vital para nuestro estudio (28).

Lo que constituye objeto de especial estudio, es el Convenio No. 87 adoptado en la 31a. Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la Ciudad de San Francisco en 1948, y entró en vigor el 4 de julio de 1950.

Este Convenio tiene como objeto el garantizar para los trabajadores y patronos, el derecho de asociarse en defensa de sus intereses. Para los trabajadores se protege el derecho de elegir libremente a quienes han de representarlos y se establece la facultad de constituir federaciones y confederaciones de agrupaciones profesionales. En virtud de que sus principios generales fueron ya expuestos con anterioridad, únicamente nos limitaremos al dictamen presentado por México. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptó respecto de este Convenio, el siguiente criterio:

"El Convenio tiene un artículo inicial, el primero, que es obvio, ya que todo Convenio de este género que es ratificado por un Estado Miembro de la O.I.T., obliga a aquél a incorporar sus disposiciones a su legislación y a darles el debido cumplimiento".

"Las disposiciones contenidas en los artículos 12 y 13 se refieren a los países coloniales, y se refieren a los procedimientos que hay que seguir, o que deben seguir, los países imperiales para garantizar la libertad de asociación profe

(28) Véase p. 368 capítulo V.

sional a los territorios no metropolitanos, a los territorios sin gobierno propio, a los territorios dependientes, en una palabra, a las colonias".

"Como nosotros no tenemos colonias, no nos afectan estos artículos, pero si estamos interesados en que se garantice esta libertad donde existen territorios dependientes y, por lo tanto, estamos de acuerdo en que el Convenio contenga estas disposiciones".

"El Capítulo de Disposiciones Finales del texto del Convenio, contienen disposiciones comunes a todos estos instrumentos internacionales y México lo ha aceptado en todos los Convenios que ha ratificado hasta esta fecha".

"Estos artículos contienen reglas para la ratificación; plazos y condiciones para que entre en vigor el Convenio; plazos para poder denunciarlo; notificaciones que debe hacer la Oficina Internacional del Trabajo a los Estados -- Miembros sobre ratificaciones y denuncias; comunicación que debe hacer la -- O.I.T., a la O.N.U.; la obligación de la Oficina Internacional del Trabajo para presentar cada 10 años a la Conferencia un informe sobre la aplicación del -- Convenio actual con el revisado y viceversa y, finalmente, fija que textos son los auténticos".

"México no puede tener objeción en aceptar todas estas disposiciones, como lo ha hecho en ocasiones anteriores".

"El cuerpo esencial del Convenio queda entonces reducido a los artículos 2 a 11, que contienen las diversas disposiciones adoptadas en la Conferencia de San Francisco sobre la libertad sindical".

"Ahora bien, todos los aspectos de la libertad sindical contenidos en el Convenio y, detalladas en estos 10 artículos, están previstos en la legislación mexicana".

"En la parte relativa a garantías individuales, la Constitución contiene, en su artículo 9o., el derecho a la libre reunión y asociación como derecho general, como derecho del hombre, que tiene como antecedente una disposición similar de la Constitución de 1857, que sirvió de base para que se organizaran y funcionaran las agrupaciones obreras, aunque sujetas al derecho común, antes de que la Constitución actual consagrara, en la fracción XVI del artículo 123, la libertad de asociación profesional, como derecho de clase, exclusivo de trabajadores y patronos".

"Aunque el texto de la Constitución es breve y confuso, en opinión de algunos autores, es categórico y sus alcances se han fijado en copiosa jurisprudencia, que permite afirmar que nuestra ley, tomando en cuenta antecedentes históricos de la lucha del movimiento obrero, reconoció la libertad del derecho de asociación profesional y la autonomía de esta. Patronos y trabajadores pueden, pues, asociarse en defensa de sus intereses, en organizaciones de su elección con la sola limitación, como existe para el ejercicio de cualquier libertad, de proceder legalmente".

"La forma de asociación que el movimiento obrero mexicano ha escogido, la sindical, entra perfectamente dentro de la disposición del Convenio".

"La asociación profesional debe tener una vida jurídica, pues en -

otro caso no podrá llenar los fines para los que fue creada en la ley. Nuestra ley ha establecido una serie de requisitos sobre Constitución de grupo, calidad de las personas que pueden formar parte de ella y finalidades de ésta. Nuestros tratadistas colocan estos requisitos en tres rubros, los que regulan el fondo de las asociaciones, los relativos a la capacidad y circunstancias de las personas y los que regulan la forma".

"Entre los primeros, o los del primer rubro quedan incluidos el -- que previene que la asociación esté constituida por trabajadores o por patronos y que su objeto sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de obreros y patronos".

"Este principio de la ley fue mejorado y precisado por la doctrina elaborada después de muchos años de vigencia de la Constitución, y ahora se entiende como objeto de la asociación profesional la defensa y mejoramiento de -- las condiciones económicas y de trabajo de obreros y patronos. Estos requisitos -- están mencionados expresamente en el texto del artículo 232 de la Ley Federal -- del Trabajo".

"Se señalan, como requisitos respecto a las personas, la disposi--- ción que contiene el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo, que contradice el propósito del precepto constitucional de establecer el derecho de asociación -- sin distinción alguna, pues prohíbe que formen sindicatos las personas quienes la ley prohíbe asociarse o sujetas a reglamentos especiales".

"Como esta disposición no puede referirse a quienes no sean patro

nos o trabajadores, habrá que determinar quienes son estos trabajadores o patronos que no pueden asociarse, y no puede referirse más que a las fuerzas armadas o a la policía, cuya sindicalización en nuestro país no puede todavía permitirse, pero que ya se permite en otros países. Precisamente, por el reconocimiento de situaciones de este género, se elaboraron en San Francisco disposiciones de excepción del artículo 9o. del Convenio".

"El segundo requisito, respecto a las personas, es el que establece el artículo 238 de la ley: para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan, por lo menos, 20 trabajadores y para constituir uno patronal, por lo menos 3 patronos. También estos artículos han provocado objeciones, no tanto por la arbitrariedad de los números escogidos, como por su apariencia de constituir una limitación al derecho de libertad sindical".

"Pero si se considera que está inspirado en la doctrina de la ley, en su espíritu de reconocer un grupo social con el vigor suficiente para llenar los fines de su existencia legal y social, se llega a la conclusión de que no constituye violación a la fracción XVI del 123 Constitucional. Uno de nuestros más prestigiados tratadistas dice sobre el particular: La fijación de un número mínimo por la ley no pretende, por su espíritu, violar el principio de la libre sindicación, sino precisar lo que es un sindicato, como organismo encargado de tutelar los intereses obreros."

"Con respecto a la capacidad para afiliarse a un sindicato, la regla general de que todo trabajador puede ingresar en él, tiene ciertas limitacio-

nes, explicables, respecto a menores y respecto a extranjeros. En congruencia-- con la fracción III del artículo 123 Constitucional que prohíbe que se contrate el trabajo de menores de 12 años (sic) (14 años), que en realidad fija en 12 años - la edad mínima de admisión al trabajo, el artículo 239 de la Ley solo permite-- que ingresen al sindicato los mayores de 12 años (sic) (14 años)".

"Claro está, que los menores de 12 años (14 años) no pueden con- siderarse trabajadores, en virtud de la fracción cita del 123 Constitucional y, si no son tales, no pueden sindicarse, no pueden hacer uso del derecho de una cla- se a la que todavía no pertenecen. Pero el mismo artículo les prohíbe a los me- nores de 16 años que participen en la administración del sindicato, evidentemen- te, en atención al desarrollo físico y mental de los menores. En esta prohibición- no hay otra cosa que el deseo de que la asociación tenga funcionarios perfecta- mente formados para guiarla".

"Por lo que se refiere a las mujeres, el artículo 241 de la Ley -- concede a la mujer el ejercicio, digamos, autónomo, de la libertad sindical, es- decir, que la mujer que para celebrar otros contratos puede estar obligada a re- cabar el consentimiento de su marido, para constituir un sindicato o afiliarse a - él, no requiere este consentimiento, pues para este caso su personalidad es com- pleta".

"La Ley Mexicana, en vista de lo asentado en el artículo 240 del Código del Trabajo, no permite que los extranjeros, que por otra parte, pueden- constituir sindicatos y afiliarse a ellos, desempeñen puestos en las directivas de--

las agrupaciones. Esta prohibición, con las diversas consecuencias que tiene, no es del todo congruente con el precepto constitucional; pero se aplica como defensa para los sindicatos mexicanos".

"Finalmente, los requisitos de forma están determinados en el artículo 242 de la Ley, el cual requiere que se registre el sindicato ante la autoridad competente=la Junta de Conciliación y Arbitraje para los de jurisdicción local y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para los de jurisdicción federal, y que para esto se presente copia del acta constitutiva o de la asamblea constitutiva de los estatutos, del acta de la sesión en que fueron nombrados los funcionarios de la asociación y una relación del número de miembros que compongan la agrupación".

"Debido a la fracción II de este artículo, los sindicatos están obligados a redactar por escrito sus estatutos, que deberán contener los capítulos que lista el artículo 246 de la misma Ley. Llenados estos requisitos, ninguna autoridad, según lo ordena el artículo 243, podrá negar el registro que, una vez hecho, otorgan por lo dispuesto en el artículo 247, la personalidad jurídica a la asociación, que surge a una vida jurídica íntegra".

"Naturalmente, son las autoridades administrativas y Juntas de Conciliación y Arbitraje las que tienen que decidir si las organizaciones han cumplido con los requisitos de ley para constituirse y, en caso de que opinen que no se ha cumplido con ellos, puede negar el registro. La ley para a la autoridad con una multa, cuando ha registrado a un sindicato que no ha cumplido-

con los requisitos de la ley, según reza el artículo 683 de la misma".

"Hay que reconocer que, en general, la autoridad que se encuentra con una solicitud de registro no ajustada a derecho, hace indicaciones a los interesados para que la corrijan y, cuando la decisión es desfavorable, y los interesados no están conformes, tienen expedita una acción en derecho para reclamar contra la autoridad responsable. Este procedimiento no constituye, evidentemente, ni puede constituir, un estorbo o cortapisa de ningún género a la libertad de asociación, es simplemente una cosa natural, dentro de un régimen de derecho". (29)

El Convenio objeto de estudio fue ratificado previo acuerdo de la Cámara de Senadores y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 26 de enero de 1950.

Concluimos pues, que en México existe la más amplia libertad de sindicalización y que se encuentra protegida por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo.

El Convenio número 98 relativo a los principios del Derecho de Sindicación y Organización Colectiva adoptado en la 32a. Conferencia Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra en 1949, no fue ratificado por nuestro país, ya que no obstante los dictámenes expuestos y en virtud de que se formuló una reserva por lo que hace el inciso b) de la segunda parte del artículo 1o., al pensarse que debían prevalecer los mandatos de la Constitución General

(29) Revista Mexicana del Trabajo. 5a. Epoca, Tomo X, Núm. 9-10 México, 1963

de la República en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo de Sindicatos, la Cámara de Senadores optó por la reserva en virtud de que considero que habría una contradicción entre dicho inciso y el artículo 236 de la Ley Laboral que establece: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

En el Derecho Mexicano, la cláusula de exclusión reviste dos aspectos: el de admisión y el de exclusión propiamente dicha; el segundo que es el que interesa, se relaciona con la separación de un trabajador por la empresa a petición del sindicato del cual ha sido miembro. Si se aceptara el Convenio, se haría nugatoria la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, ya que precisamente a causa de su afiliación sindical es por lo que esta figura procede.

La parte relativa del Convenio dice:

Artículo 1.- Primero: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

Segundo: "Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindi

cales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Por lo que hace a las Conferencias Americanas del Trabajo, es de capital importancia la celebrada en la Ciudad de México el mes de abril de 1946, — misma que abordó tres temas fundamentales: la Inspección del Trabajo, las relaciones de trabajo y la formación profesional. En el segundo de los temas que es el interesante, se ratificó la libre formación de sindicatos y se reconoció la legitimidad de los mismos con la obligación para el Estado de ayudar en su desarrollo. Hubo temas sobre colaboración entre los gobiernos y los sindicatos patronales y obreros en la vida económica y social de los países.

Con lo antes expuesto damos por terminado el estudio de los Convenios celebrados por México en materia sindical y con ello llegamos al término del presente trabajo y esperando que el mismo constituya una pequeña aportación que sirva de base para fundamentar, tanto entre la clase patronal como entre la trabajadora, la importancia social y económica que ha adquirido la institución de la Asociación Profesional en el desarrollo de la industria dentro de la Sociedad moderna; asimismo, que en el aspecto internacional se intensifique la labor de los representantes mexicanos para continuar el desarrollo de esta institución hacia el logro completo de la justicia social.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo, histórica y racionalmente ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos, el nacimiento de la gran industria y el proletariado.

El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase de importancia vital que interesa principalmente al Estado, el cual deberá sobreponer el interés nacional al sectorio, y más aún, al industrial.

La relación de trabajo aparece cuando un hombre aprovecha el esfuerzo de otro para obtener bienes o servicios, satisfactorios de sus necesidades. Una de las primeras formas fué la esclavitud en la que el hombre quedó sometido a la voluntad del amo en cuanto a la exigencia de su rendimiento. El sistema del trabajo gremial durante la Edad Media, crea los primeros índices de jerarquía en las labores y origina las incipientes inconformidades de oficiales y aprendices frente a las disposiciones del maestro, referentes a remuneración, jornadas de trabajo y descansos.

La Revolución Industrial y la implantación del liberalismo como doctrina socio-económica, crean las figuras jurídicas del patrón y del trabajador. La relación laboral entre ambos se rige por la legislación civil que consagra el principio de la libre voluntad de las partes e impide la intervención del Estado en la regulación del Contrato. Por otro lado, las grandes industrias crean una podero



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

sa burguesía que explota despiadadamente el esfuerzo de sus trabajadores, haciendo surgir la coalición obrera que opone su fuerza colectiva a la ilimitada capacidad económico-política de los patrones, para producir la contratación colectiva-laboral.

II.- La Constitución de 1917 en nuestro país, fue la primera que consagró en la especial categoría de los derechos sociales, las normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales.

La Asociación Profesional ha atravesado por diferentes etapas y surge a partir de la segunda mitad del siglo XIX, protegiendo intereses de clase en contra del desajuste social creado por el liberalismo y aparece identificándose con el derecho político de asociación.

El objeto de la asociación profesional es obtener máximos beneficios para la clase trabajadora a la que representa, tanto en sus relaciones con la otra clase, como frente al Estado.

El fundamento constitucional del Derecho de Asociación Profesional, lo encontramos tanto en el artículo 9o., como en la fracción XVI del artículo 123 Constitucionales, ya que los dos preceptos traducen a normas jurídicas la necesidad del impulso asociativo que forma parte de una noción más general del derecho universal del hombre para la consecución de fines determinados. La confirmación del Derecho de Asociación contenido en el artículo 9o., lo encontramos en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, por lo tanto, son de la misma esencial naturaleza.

III.- Por lo que respecta a la actividad política de los sindicatos, la tendencia general de nuestro derecho mexicano, era en favor de la prohibición de las actividades políticas; y así, la mayoría de los Estados prohibieron a los sindicatos intervenir en ella. Hoy en día creemos que la finalidad política-sindical, es esencial ya que al terminar ésta se produciría un estancamiento en el desarrollo del movimiento obrero; además de que todas las garantías de que gozan los obreros, se han conseguido mediante la intervención decidida de los movimientos obreros mundiales, en los campos políticos.

Por lo tanto consideramos esencial la participación de los sindicatos en la política, por ser entes jurídicos con un gran interés en la dirección que el Estado dé a las relaciones laborales y porque el movimiento obrero ha progresado a nivel internacional debido a la participación activa del sindicato en los campos políticos. Sin embargo tal intervención no debe menoscabar el derecho de libre asociación.

Además, el Estado debe garantizar a la clase trabajadora el libre ejercicio de sus derechos sindicales, esto es, de formar asociaciones y de que éstas intervengan en los negocios jurídicos de su competencia, pero debe de abstenerse de penetrar al recinto sindical, porque es este sólo cuenta la libre determinación de los agremiados.

IV.- Del examen de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución y del artículo 234 de la Ley Federal del Trabajo, desprendemos que en México existe libertad positiva y negativa de sindicación; es decir que el aso-

ciarse profesionalmente está considerado como un derecho no como una obligación.

Creemos asimismo que el artículo 235 refuerza esta idea al prohibir, la ejecución de sanciones a quienes abandonan el sindicato de que eran miembros; por lo tanto, todo intento de violar cualquiera de los dos aspectos antes mencionados de la libertad de sindicación será violatoria de la Constitución y de la ley reglamentaria del artículo 123.

Nuestra opinión sobre la cláusula de exclusión de ingreso es:

a) No pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de los trabajadores;

b) No intenta obligar a los obreros a que ingresen a una asociación determinada;

c) Su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono, ya que éstos prefieren a los trabajadores libres, usándolos para debilitar las uniones obreras.

Por lo tanto afirmamos pues la legitimidad de dicha cláusula y creemos que no hay violación de los artículos 4o., 9o., y 123 Constitucionales en su fracción XVI.

Por lo que respecta a la Cláusula de exclusión por separación, consagrada en el artículo 236 de la Ley Laboral vigente, es violatoria al principio de la libertad individual de asociación profesional, además de que pugna abiertamente con lo establecido en el artículo 234 de la propia Ley de la mate

ria en el cual se encuentra la garantía constitucional de asociación profesional— que reconoce a los trabajadores y a los patronos el derecho de formar sindicatos— sin necesidad de una autorización previa, y que a nadie se le puede obligar a— formar parte de un sindicato y a no formar parte de él; confirmando así la liber— tad positiva y negativa de asociación profesional.

De lo anteriormente dicho, si bien el artículo 236, viola la liber— tad positiva de asociación profesional, obligando a los trabajadores a depender— exclusivamente del sindicato, porque al sancionarlo con el despido desvirtua en— forma terminante las garantías que le otorgan los artículos 234 y 235, transfor— mando en obligación el derecho de asociarse.

Creemos que si es cierto que en muchos casos la aplicación de la cláusula contenida en el artículo en cuestión, ha dado fortaleza y seguridad a— la Asociación Profesional; pero consideramos indebida su aplicación al dejarse al arbitrio discrecional de quien pretenda aplicarla.

De lo que concluimos que es necesario que nuestra legislación se— avoque al problema y regule el poder disciplinario de que goza el sindicato, ma— nifestando en la ley una escala de sanciones a la cual se deberán ajustar los es— tatutos de la agrupación (Fracc. VII del Art. 246), así como estableciendo que— para aplicar la más drástica de estas medidas: la expulsión del seno sindical, se— tengan como causales las acciones que afecten o lesionen la finalidad de la aso— ciación; por lo tanto, proponemos que para la aplicación de las correcciones -- disciplinarias se tome en cuenta: apercibimiento, amonestación, suspensión par--

cial de los derechos sindicales y expulsión del seno de la agrupación, tomando en consideración lo establecido en la fracción IX del artículo 102 de la Ley Laboral.

Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados del mismo cuando se pruebe plenamente:

a) que han realizado actos que afecten o lesionen la finalidad de la agrupación;

b) que dicha expulsión sea comprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, debiendo constar en el acta que para el efecto se levante, los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votó y su firma.

La cláusula de exclusión nos parece una consecuencia lógica del contrato colectivo, la facultad que tienen las asociaciones profesionales para expulsar a sus miembros cuando no cumplen con el derecho estatutario nos parece evidente ya que es un derecho que se desprende de la libertad de asociación profesional: "A nadie se puede obligar a permanecer asociado con quien no cumple las leyes del grupo.

Asimismo la regulación legal de la cláusula de exclusión es conveniente para evitar la corrupción e injusticias de actos de pasión sindical, porque debe interpretarse como un medio legal para defender a la asociación profesional contra maniobras incontrolables; por lo tanto debemos atacar el abuso, pero no el uso correcto.

V.- En el orden internacional, el Convenio sobre el Derecho de-

Asociación (agricultura) es la primera norma internacional de legislación en materia sindical, aprobada por la Conferencia, además de que se consagra el mismo derecho a los sindicatos de industria que han constituido la fuerza más poderosa del movimiento sindical.

El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Número 87), es en rigor el primer Tratado Internacional que consagra formalmente la Libertad Sindical; y de sus disposiciones más importantes concluimos que: El Derecho de formar organizaciones o de adherirse a ellas ya sea de parte de trabajadores o de empleadores, sin autorización previa, es un derecho propio que deben reconocer los Estados que ratifiquen el Convenio, no pudiendo al respecto invocar ni el pretexto del reconocimiento legal, ni el del orden público para estimarlas constituidas o no. La expresión "sin ninguna distinción" de que habla el artículo 2o., debemos entenderlo en el sentido de que la libertad sindical, para ser tal no debe hacer ninguna diferenciación en cuanto a la ocupación, sexo, color, raza, creencias, nacionalidad, y a las opiniones políticas de trabajadores o empleadores, que debe alcanzar también a los agentes y funcionarios de los servicios públicos no únicamente a la industria privada; además dicho artículo del Convenio, cuando dice: "Los trabajadores y los empleadores... tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones...", garantiza el derecho de optar por la creación de diversos sindicatos o de afiliarse libremente a cualquiera de los existentes; y creemos que esta afirmación representa un reconocimiento al-

menos implícito de la pluralidad sindical.

Pero aunque en el Convenio, la Libertad de Sindicación es potestativa, en México la sindicación es obligatoria; la Ley Mexicana admite la legitimidad de las Cláusulas en los contratos, que cierran las puertas de las empresas a quienes no son sindicados, o que decretan la separación del trabajo a quien dimite o es expulsado de la Asociación Profesional; cláusulas que se conocen con el nombre de Cláusulas de Exclusión o Consolidación Sindical; por lo tanto el obrero miembro de un sindicato, está privado de toda libertad personal para actuar y de toda capacidad para obligarse, cuando aquél a que pertenezca tenga celebrado un contrato colectivo de trabajo con un empresario o con una agrupación patronal; de donde inferimos que la sindicación en México - en esas circunstancias - es obligatoria.

VI.- No podemos desconocer que el Convenio 87, representa la primera reglamentación en materia sindical; pero también es cierto que su contenido no dió plena satisfacción a todas las partes interesadas y en especial al grupo obrero, ya que el Convenio no corresponde a la situación de los derechos sindicales en el mundo entero y en especial a los de nuestro país.

Pero como en las legislaciones nacionales que garantizan plenamente los derechos sociales e individuales, los derechos adquiridos permanecen si son superiores a los derechos concedidos por la ley o por un Convenio Internacional, el haber aceptado nuestro país el texto de dicho Convenio 87, no corre ningún riesgo.

Respecto al Convenio 98; éste no ha sido suscrito por México en virtud de que se formuló una Reserva por encontrarse el inciso b), de la parte 2 del artículo 1 del Convenio, en contradicción con el artículo 236 de nuestra Ley Laboral vigente; que a la letra establecen:

Artículo 1. 2.- "Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Artículo 236: "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

Desde el punto de vista del Derecho Vigente en nuestro país --- existe un amplio respeto al derecho de asociación y negociación conjunta de los trabajadores.

Por lo anteriormente dicho, si se aceptara el Convenio 98, se haría nugatoria la aplicación de la cláusula de exclusión por separación; y el Derecho del Trabajo de nuestra Revolución Social Mexicana, mensajero de un mundo nuevo para la clase trabajadora, así como la misma Revolución Mexicana que tie

ne el legítimo orgullo de mostrar al mundo que fue la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los trabajadores: Se verían pisoteados.

Por lo tanto:

En vista de que nuestra Constitución Mexicana de 1917, fue la primera en el mundo que sustentó las normas favorables en beneficio del asalariado: MEXICO DEBE PROPUGNAR PORQUE LOS TRATADOS INTERNACIONALES SE ADECUEN A NUESTRA REALIDAD MEXICANA Y A NUESTRA LEGISLACION, QUE VA MAS ADELANTE DE DICHS CONVENIOS. NUESTRO PAIS HA SIDO Y ES UN EJEMPLO EN SUS LEYES SOCIALES, REBASANDOSE A SU EPOCA, D'ANDOSE NORMAS MUY SUPERIORES A LAS DE OTROS PUEBLOS QUE SE AUTOCONSIDERAN A LA VANGUARDIA DE LOS DEMAS, SI BIEN ES --- CIERTO QUE POR CIRCUNSTANCIAS DETERMINANTES DE NUESTRO DESARROLLO Y EVOLUCION SOCIAL HEMOS DEJADO A VECES POSTARGADA LA REALIZACION DE PRINCIPIOS DE PROTECCION Y JUSTICIA SOCIAL EN FAVOR DE NUESTRA CLASE TRABAJADORA.

ES EVIDENTE PUES, QUE LOS FINES BUSCADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON ESTIMULAR Y PROTEGER DE UNA MANERA DECIDIDA LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, ARRAIGANDO DEFINITIVAMENTE EL SINDICALISMO EN MEXICO, Y LA PRACTICA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS COMO BASE DE NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

SIN DUDA, EN NUESTRO PAIS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO VIGENTE, EXISTE UN AMPLIO RESPETO AL DERECHO DE --- ASOCIACION Y NEGOCIACION CONJUNTA DE LOS TRABAJADOFES.

BIBLIOGRAFIA



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.

- Alba Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Libreros Mexicanos Unidos. Editorial Limusa Wiley, S.A. 1a. Edición México 1964.
- Antonkoletz Daniel. Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social. Editorial Guillermo Kraft. Buenos Aires 1941.
- Alvarez del Castillo Enrique. Apuntes. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. - U.N.A.M. 1963.
_____ Estructuras de las Convenciones Colectivas del Trabajo.
- Barassi Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Alfa. Buenos Aires 1953 (3 Tomos)
- Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. 5a. edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1968.
- Bowden Witt. El Gremialismo en los Estados Unidos. Ediciones Novoa. Buenos Aires 1950.
- Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. México 1932.
_____ Manual de Derecho Obrero. 3a. edición. Imprenta Didot S. de R.L. México 1959.
_____ El Derecho de Huelga en México. Imprenta Mundial Mex. 1931.
- Cavazos Flores Baltazar. Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Editorial Bibliográfica Argentina, S. de R.L Buenos Aires 1964.
- Cepeda Villarreal Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. México 1961.
- Camargo Pablo Pedro. La Protección Jurídica de los Derechos Humanos y de la Democracia en América Latina. México 1960. Tesis Profesional.
- Conferencia Internacional del Trabajo 30a. Reunión, Ginebra 1947; Informe VII, Libertad Sindical y Relaciones del Trabajo. O.I.T. Ginebra 1947.
- De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo 10a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1967 Tomos I y II.
- Deveali L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina 1953.
- De La Cerda Silva Roberto. El Movimiento Obrero en México. Instituto de Investigaciones sociales. U.N.A.M. México 1961.

- Dolleans Edoard. Historia del Movimiento Obrero. Editorial Universitaria de Buenos Aires 1960. Tomo I.
- García Trinidad. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrua, S.A. 8a. edición. México 1959.
- García Oviedo. Derecho del Trabajo.
- Gallart Folch A. El Sindicalismo como fenómeno Social y como Problema Jurídico. Buenos Aires 1957.
- Historia de México. Una Síntesis. México 1952.
- Heller Hermann. Teoría del Estado.
- J. Sily Alberto. La Organización Sindical. Editorial Sudamericana. Buenos Aires 1962.
- Krotoschin Ernesto. Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires 1959.
- Lanz Duret Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. 5a. edición. Editores Norgis S.A. México 1959.
- Lopez Aparicio Alfonso. El Movimiento Obrero de México. Editorial Jus México 1952.
- Muñoz Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo.
- Manual de Educación Sindical O.R.I.T. México.
- Moguel Contreras Carlos. Los Problemas del Registro de las Asociaciones Profesionales de carácter federal en México. Tesis Profesional. México 1961.
- Núñez Mata Efrén. México en la Historia. 1951.
- Ostos Jr. Armando. Apuntes de Garantías y Amparo. U.N.A.M. 1962.
- O.I.T. Panorama. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Núm. 32, Sept.-Oct. 1968.
- Petit Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Ediciones Nacional. México 1959.

- Pozzo Juan D. Derecho del Trabajo. Editado por Edier, S.A., Buenos Aires 1951.
- Pearce Davis y Matechett J. Gerald. Economía Laboral Moderna. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1960.
- Poblete Troncoso Moisés. El Movimiento Obrero Latino Americano. 1a. edición Fondo de Cultura Económica. México, 1946.
- Porrúa Pérez Francisco. Teoría del Estado. Editorial Porrúa, S.A., México, 1954.
- Revista Mexicana del Trabajo. Enero y Febrero, 5a. época, t. V., nums. 1 y 2. México 1958.
- Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil. Editorial Antigua Librería-Robredo. TEORIA GRAL. De las Obligaciones. T. III. México, 1962.
- Revista Mexicana del Trabajo, Marzo 1965.
- Recasens Siches Luis. Panorama del Pensamiento Jurídico en el Siglo XX. t. II.
- Revista de la Comisión Internacional de Juristas. Num. 1, Vol. IX, Junio 1968.
- Revista Mexicana del Trabajo 5a, época. T. X, nums. 9 y 10. México, 1963.
- Serra Rojas Andrés. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, México, 1960.
- Sidaoui Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa Hnos. y Cia. México, 1956.
- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, Edición 1943.
- Vernego Roberto. Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina. O.I.T.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. México 1963.
 - Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.
 - Discursos Doctrinales en el Congreso Constituyente de la Revolución -- Mexicana 1916-1917.
- Convenios y Recomendaciones 1919-1966. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1966.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos. O.E.A., Documentos oficiales, IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá 1948.

- Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de --
Justicia. Edición, Naciones Unidas.
- Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos. - Naciones Unidas. Nue_
va York. 1968
- Las Normas Internacionales del Trabajo. Publicaciones O.I.T. Ginebra.
(Abril 1965 y Enero 1967).
- Revista de la Comisión Internacional de Juristas. Num. 2. Diciembre---
1967 Vol. VIII. Ginebra. Comisión Internacional de Juristas.
- O.I.T. Relación de Trabajo, Ginebra, 1961.

- Seara Vazquez Modesto. El Derecho Internacional Público. México 1964.
- Sepúlveda Cesar. Derecho Internacional Público. México 1960.
- Rousseau Charles. Derecho Internacional Público. Barcelona 1961.

- Preciado Hernández Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho.
- González Díaz Lombardo Francisco. Introducción a los Problemas de la-
Filosofía del Derecho.
- Pic Paul. Tratado Elemental de Legislación Social.

**ESTA TESIS SE IMPRIMIO EN ENERO DE 1969
EMPLEANDO EL SISTEMA DE REPRODUCCION
XEROX-OFFSET EN LOS TALLERES DE
IMPRESOS OFFBALI-G, S. A., MIER Y PESADO 346-A
Y AV. COLONIA DEL VALLE 531 COL. DEL VALLE
MEXICO 12, D. F. TELS. 23-21-05 Y 23-03-33**