

839
29

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

LA ASOCIACION PROFESIONAL
Y EL ORDEN INTERNACIONAL



FACULTAD DE DERECHO
REGISTRO DE LA ACADEMIA DE
EXAMENES TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MANUEL URRUTIA PEREZ

FALLA DE CRIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA ASOCIACION PROFESIONAL
Y EL ORDEN INTERNACIONAL.

I N D I C E

PAG.

C A P I T U L O I

DERECHO DEL TRABAJO..	1
I.- GENERALIDADES.	3
II.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	15
III.- EVOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO EN MEXICO.	16
DIFERENCIA ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO . . .	24
IV.- SUJETOS INDIVIDUALES Y SUJETOS COLECTIVOS DEL DERECHO DE TRABAJO.	30

C A P I T U L O II

ORIGENES Y EVOLUCION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.	54
I.- EPOCA ANTIGUA.	55
II.- EDAD MEDIA.	63
III.- EPOCA MODERNA.	68
INGLATERRA, FRANCIA, ESTADOS UNIDOS, RUSIA, AME- RICA LATINA: ARGENTINA, CHILE, BRASIL.	
IV.- EVOLUCION HISTORICA EN MEXICO.	106
MEXICO PRECORTESIANO, MEXICO COLONIAL, MEXICO INDEPENDIENTE.	

C A P I T U L O III

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.	128
I.- NATURALEZA Y FUNDAMENTO JURIDICO.	129
II.- RELACIONES ENTRE EL DERECHO GENERAL DE ASOCIA- CION Y EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL. . .	140
III.- LOS FINES INMEDIATO Y MEDIATO DE LA ASOCIA- CION PROFESIONAL.	150

	PAG.
IV.- GARANTIAS DE EJERCICIO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.	158
V.- INTERVENCION DEL ESTADO (EN RELACION CON LAS GARANTIAS SOCIALES).	159
VI.- BREVES IDEAS SOBRE EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	161

C A P I T U L O IV

EL SINDICATO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO MEXICANO. . .	171
I.- DEFINICION.	172
II.- ANALISIS DE LA DEFINICION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	174
III.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL SINDICATO.	182
IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	191
LIBERTAD DE SINDICACION.	191
CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.	212
LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.	218
A).- REQUISITOS DE FONDO.	218
1.- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.	
2.- REQUISITOS EN CUANTO AL OBJETO.	
3.- REQUISITOS EN CUANTO A LA ORGANIZACION DEL SINDICATO.	
DERECHOS DE LOS OBREROS FRENTE AL SINDICATO.	227
OBLIGACIONES DE LOS OBREROS FRENTE AL SINDICATO.	229
B).- REQUISITOS DE FORMA.	234
V.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS	236
VI.- LOS ORGANOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL	239
VII.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.	246
OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.	

C A P I T U L O V

EL ASPECTO INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.	250
I.- GENERALIDADES.	251

	PAG.
II.- EVOLUCION DE LA REGULACION INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL.	257
III.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	275
IV.- CONVENIOS EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL DENTRO DE LA O.I.T.	314
V.- TRATADOS Y CONVENIOS CELEBRADOS POR MEXICO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.	340
C O N C L U S I O N E S	354
B I B L I O G R A F I A	363

LA ASOCIACION PROFESIONAL
Y EL ORDEN INTERNACIONAL.

C A P I T U L O I
DERECHO DEL TRABAJO

I.- G E N E R A L I D A D E S

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 DERECHO 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 quien 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 continúa dividida, pero se están generalizando las fórmulas 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)

* * * * *

(1) Castorena J. de Jesús. ob.cit. pág.4. 1959.

(2) De la Cueva, Mario. ob. cit. pág. 3. t.1.

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 Legislación Mexicana.

Las denominaciones "derecho obrero" y "legislación industrial", tienen un valor histórico, pero incompatibles -- con la evolución actual de nuestro estatuto jurídico. En el -- siglo pasado, como veremos más adelante, nació una legisla- -- ción 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 ini- -- ciara lo que podemos llamar la lucha por el Derecho del Traba- -- jo. Así, los términos "legislación industrial u obrera" y -- "derecho industrial u obrero" son los que convienen a las pri- -- meras leyes del siglo XIX; vgr.: La Ley de 21 de junio de -- 1869, promulgada en Alemania por Bismark, se denominó -- -- -- "Gowebeordung" (ordenamiento para la industria). Después del -- siglo XX se extienden los beneficios de la legislación a -- -- otros grupos de trabajadores, pues no era únicamente el obre- -- ro de la industria el que sufría injusticia en sus relaciones con el empresario, sino todos los trabajadores, y se conside- -- ró que en todo caso merecían protección todos los hombres.

El Derecho del Trabajo aparece como derecho de excep- -- ción; el Derecho Civil aún en materia de relaciones de traba- -- jo, 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 Dere- -- cho del Trabajo y el derecho de excepción es el Derecho Ci- -- vil". Nos sigue diciendo el doctor De La Cueva (3) que "anta-

* * * * *

(3) Ibidem. pág. 4

no tenia 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 legisladores 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 -

* * * * *

(4) Ibidem. pág. 4

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 acciones 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 transporte 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 proble

* * * * *

(5) García Trinidad. ob.cit. págs. 33 y ss.

(6) Castorena J. de Jesús. ob. cit. pág. 14. 1932.

mas. El haber declarado el artículo 1 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)

Comentado por el Profesor De La Cueva; García Oviado 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. Semejante 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, sólo pueden -

* * * * *

(7) Serra Rojas, Andrés. ob. cit. pág. 105.

(8) De La Cueva, Mario. ob. cit. pág. 5

originarse por medio del Contrato de Trabajo.

Derecho del Trabajo es en estas 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 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 existencia 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 artesanado, digámoslo así, comienza ya a sentir la acción protectora, si no de todas, si al menos de algunas de las instituciones propias de este derecho. Se aceñ túa en el Derecho Social una tendencia favorable a tomar bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una depen--

* * * * *

(9) Castorena J. de Jesús. ob. cit. pág. 10. 1959.

(10) De La Cueva, Mario. ob. cit. pág. 5 y ss.

dencia económica, sino a todos los seres económicamente débiles, e incluso recientemente a todas las clases de la Nación".
(11)

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 educación 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 de Derecho Público; está constituido por normas complejas jurídicas en la organización del Estado.

* * * * *

(11) Ibidem. pág. 5

El maestro Castorena considera que el Derecho Obrero es una rama del Derecho Público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente 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 inspirado 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 Unidos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial el Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo". (13)

b).- Es un derecho dinámico debido a que los sujetos del Derecho del Trabajo, varían constantemente sus necesidades motivados por una superación en su organización o por los factores económicos; o bien por una elevación 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 relaciones con sus semejantes a -- ser tratado como persona, ya que se rompería la idea de justicia si en la prestación de servicios no se otorgara al traba-

* * * * *

(12) Castorena, J. de Jesús. ob.cit. págs. 1 y 12. Ed. 1932.

(13) De La Cueva, Mario. ob.cit. pág. 214 y ss.

jador 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 esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía 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 condi-

* * * * *

(14) Cavazos Flores, Baltazar. ob.cit. pág.17 apuntes.

cionada por diversos factores y desigualdades de órden 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 ésta libertad en ofrecer sus servicios a un patro--no comerciante o industrial, por lo que toca a los trabajado--res; y actitud para los patronos de establecer cualquier em--presa, 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 profe--sión, industria, comercio o trabajo que le acomode, 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 impo--ner requisitos para la legitimidad de las relaciones de traba--jo es un límite a la libertad de profesión, industria, comer--cio o trabajo, porque restringe y limita la libertad de con--tratación. Tal afirmación sería correcta si entendemos por --libertad la que proclama el liberalismo económico de la Revo--lución Francesa, ésto es, la meramente formal, pero si consi--deramos la igualdad y la libertad reales que deben imperar en la vida social, la refutamos como falsa. El liberalismo eco--nómico descansaba en la falsa creencia de que la libertad ju--rídica coincidía con la libertad económica, y en consecuencia, con la libertad de contratación; pero de las explicaciones --históricas se desprende y prueba que la libertad de contrata--ción únicamente puede existir entre hombres igualmente libres; es decir, solamente la igualdad económica conduce a la liber--tad jurídica.

El profesor y doctor Mario De La Cueva (15) nos dice que: "en contra de lo que sostuvo el liberalismo económico la exigencia de las necesidades 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 económico pudo teóricamente y formalmente hablar de libertad; pero que en la realidad 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 jurídicos convirtiéndose en medios de opresión. El Derecho del Trabajo no es un límite a la libertad de contratación y debe ser contemplado como un esfuerzo para establecer la igualdad económica entre los factores de la producción, capital y trabajo, y constituye la posibilidad de una auténtica libertad de contratación; es decir, el Derecho del Trabajo es un límite a la libertad de explotar 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 en-

* * * * *

(15) De La Cueva, Mario. op.cit. pág. 255.

(16) Ibidem. págs. 225 y ss.

tendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo, por que 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 por que 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 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.

* * * * *

(17) Cavazos Flores, Baltazar. págs. 59 y ss. 1964.

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, por -- que 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 ésta 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 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 esta 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.

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 cuáles 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

* * * * *

(18) Cavazos Flores, Baltazar. op.cit. pág. 62

(19) De la Cueva, Mario. op.cit. pág. 415.

y de los Estados Unidos de Norteamérica. Sin embargo, conviene puntualizar aún 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.

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 conquistadores, 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 afluyen 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

* * * * *

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

ninguna actividad industrial que pudiera rivalizar con la que ya existía en la Península Ibérica. Así toda 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 artesana 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 -- precios de venta para la producción e imponían que todo agremiado artesano perteneciera a una cofradía o asociación reli-

* * * * *

(21) Ibidem. págs. 32 y ss.

giosa en un santo patrono. Fue así como el cabildo de la Ciudad de México expidió las Ordenanzas de los gremios 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 jurídico.

A los Veedores que eran los visitantes o inspectores, les correspondían 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 existencia, 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 tenían que sujetar la producción a normas rígidas para que los productos se asimilaran y la calidad fuera la misma. Era también de la competencia de los Veedores examinar a los aprendices cuando éstos ya se sentían capaces para ascender.

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.

Uno de los primeros actos trascendentes en la guerra de la Independencia 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 espa-

* * * * *

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

ñoles 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 esta manera nuestra patria recogía la herencia nefasta del liberalismo que empezaba a declinar ya en el Viejo Continente. Libertad 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 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 avan-

* * * * *

(23) Revista Mexicana de Trabajo. Enero y Febrero. Sa.época. núms. 1 y 2. pp. 25 y ss.

zado liberal que era en su patria de origen, habfa 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 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 Espinoza 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.

* * * * *

(24) Ibidem. p. 35.

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 aún fomentadas". (25)

Cándido Aguilar expide en Veracruz una Ley con importantes innovaciones motivo por el cual fue atacada. Por medio de dicha Ley se garantizaba 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.
* * * * *

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

sionales. 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 ésto, los trabajadores deben asociarse y poder 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 constituidos 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 in-

* * * * *

(26) Ibidem. p.101.

telectualidad, 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 fon-- dos para todos fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia". (27) Esto -- 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, Majarrez 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

* * * * *

(27) Ibidem. pp. 103 y ss.

y en la Constitución del 17 al ordenarlo en la estructura básica de la nación.

El maestro Alberto Trueba Urbina (28), nos asegura - que la relación de trabajo como institución jurídica tutelada por el Estado, habfa 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 -- artículo 9o. y 123 de nuestra Carta Fundamental; pero conside ramos necesario para este trabajo el establecer la distinción de los conceptos "Relación de Trabajo" y "Contrato de Traba-- jo", que ha sido motivo de preocupación de los tratadistas -- nacionales de esta materia.

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

Estimo en mi personal opinión que la relación de tra-- bajo 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 bie-- nes y servicios satisfactorios en beneficio de otro, es un -- hecho puro y simple. El esfuerzo humano para las producciones de satisfactores 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 pro-- ductor y beneficiario se identifican en un solo individuo. --

Es necesario para que exista la relación de trabajo que haya--

* * * * *

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

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 beneficio 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

* * * * *

(29) Deveali L., Mario.op.cit. pp. 215 y ss.

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 aún 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.

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 --

* * * * *

(30) Ibidem. pp. 215 y ss.

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 aún 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 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 --

* * * * *

(31) Ibidem. pp. 215 y ss.

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

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 con- se- jiles y los de elección popular directa o indirecta, tam- - bién 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.

Relación de trabajo y contrato de trabajo marcan en- el ejemplo anterior claramente su diferencia, a pesar de que- en ámbos hay el elemento substancial de un obligado a reali- - zar un esfuerzo productivo y un beneficiario de dicho esfuer- - zo, aunque en última instancia éste 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, aún cuando sea en forma so- mera estableceremos las características que reviste el contra- to individual en nuestro derecho vigente.

La Contratación.- Contrato Individual, dice la Ley - Federal del Trabajo en su artículo 17: "Es aquél por virtud - del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su di- - rección y dependencia, un servicio personal mediante una re-

tribución 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 remi- tirnos al artículo 1792 del Código Civil para el Distrito y - Territorios Federales. Dicho ordenamiento previene que: "Con- venio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transfe- rir, modificar o extinguir obligaciones". El Código citado es- tablece además en el artículo 1793 que: "Los convenios que -- producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nom- bre de contratos". En consecuencia, contrato será un convenio o sea el acuerdo de dos o más personas que produce o transfiere derechos y obligaciones. Por lo anterior, habrá que ajus- tar el alcance de la significación 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 con- trato se requieren: I.- Consentimiento y II.- Objeto que pue- da 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 consenti- miento 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 ésto -

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 Trabajo 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 consistiese 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 Tra-

* * * * *

(33) Sidaoui, Alberto. pp. 58 y ss.

(34) Ibidem, p. 59.

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

bajo, 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 o de ámbos generos, 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 desintegro, nos da la diferenciación necesaria que, conforme a la Ley Federal del Trabajo 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 normatividad 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
* * * * *

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

lo contrario en la parte final del artículo 3o. que habla de 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 ámbos generos, en virtud de un contrato de trabajo", adolece de defectos formales, toda vez que no hace distingo alguno 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 ámbos generos; intelectual y material, y al considerarse a las dos primeras categorías como distintas de la que llama de ámbos generos, 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 ámbos generos.

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 substitución del artículo 3o. de la Ley del Trabajo, en los siguientes términos: Trabajador es toda persona física que preste a un patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo.

* * * * *

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

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 salvandae rei secundum nostrae civitatis iura". 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, 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 --

* * * * *

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

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

hacer o no hacer alguna cosa. (40)

Reduciendo el contenido clásico de la obligación, -- Planiol 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, Colfn 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.

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 sólo 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.

* * * * *

(40) Ibidem. pp. 46-50.

(41) Ibidem. pp. 46-50.

(42) Ibidem. pp. 46-50.

En sus orígenes la palabra patrón es de sentido humano; trae a la mente "el recuerdo de las obligaciones solficitas, 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".

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)

* * * * *

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

(44) Ibidem. p. 149.

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

Al igual de lo que opina el Doctor Cavazos sobre la definición de trabajador del artículo 3o. de la Ley, asimismo propone que debiera substituírse 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 patrones 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 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 serle 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 analizarlos 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 --

* * * * *

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

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

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 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 por que 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 ver

* * * * *

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

dadera 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 supeditada 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 deha - 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. - -

* * * * *

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

Pero es una consecuencia del contrato de trabajo, conforme a la Ley (artículo 33), la obligación del 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 deb a ejecutar el trabajo, que serán aquellos en -- los que el patrón tenga derecho a exigirlos; pero no puede -- exigirse que el objeto del contrato se preste en sitio diverso.

Con estas limitaciones a la subordinación concepto -- jurídico más técnico y amplio, frente al concepto vigente de la dirección y dependencia resulta que la subordinación debe estar limitada a que el trabajador la acate frente 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 contratación.

Del propio artículo 17 se desprende que el servicio -- que se obliga a prestar, una persona a otra, debe ser perso-- nal. Y esta declaración tan categórica elimina la posibilidad jurídica de que se considere contrato individual 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 ter -- ceras personas. Pues en este caso y dada la posibilidad, no -- sería un trabajador sino un intermediario o factor. Así el -- artículo 5o. de la Ley nos dice que intermediario es toda per -- sona que contrata los servicios de otras personas para ejecu -- tar 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 jurídica de la existencia de un contrato individual de trabajo, pues conforme al artículo 17, tantas veces citado, categóricamente sólo existirá el contrato individual 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, consensual y de tracto sucesivo.

a).- Es bilateral o sinalagmático y perfecto porque supone derechos de obligaciones recíprocas. La obligación fundamental del patrón es la de retribuir al trabajador por el servicio prestado y a su vez dicha retribución establece 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 recíprocos.

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 pagarse 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 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.

* * * * *

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

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 ésta pueda ser pactada en condiciones inferiores a las establecidas como mñi--mas 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 de--sempeñan labores materiales; ni de 15 días para los domésti--cos y otra blase de trabajadores. (artículo 123 Constitucio--nal fracción XXVII inciso c) y artículo 87 de la Ley Federal--del Trabajo). En el primer caso puede pagarse en forma dia--ria; o semanal o cada 5 días o en forma decenal para el se--gundo 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 tes tigos.

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 percep - ción 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 decir - 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 cuó - ta 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 tra - bajadores.

Estas modalidades impuestas por la Ley a la retribu - ción, dan contenido imperativo al convenio que sobre ellas -- realicen las partes contratantes y están establecidas en los - artículo 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 este 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 patrones, 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 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 -artículo 32 y 103- que así mismo 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 --

* * * * *

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

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

(53) Ibidem. p. 182.

(54) Ibidem. p. 182.

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 intermed-- diarios obtener un provecho abusivo del trabajo que ellos - - emplean". La Corte Francesa se coloca dentro del escrito de - - la disposición interpretada. (55)

El Licenciado Alberto Sidaoui, opina que puede haber entonces, una intermediación legítima que no se debe confun-- dir 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 Cotello (57) el concepto de "Swating system" -- es: "El conjunto de las malas condiciones creadas a los obre-- ros que trabajan en sus domicilios o en las industrias domi-- nadas por la fábrica colectiva". En las definiciones que re-- coge este autor nos encontramos contínuamente las ideas de -- enriquecimiento de los empresarios con el sudor de sus vícti-- mas, 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 intermedia-- rio, se ocupó del problema inspirada tal vez en las inquietu-- des de aquella revolución. Y tratando de eliminar al máximo - los peligros que el intermediario representaba para el obre-- ro, y evitando el inconveniente de la reducción de los sala-- rios, dispone en el artículo 123 fracción XXV de la Constitu--

* * * * *

(55) Ibidem. p. 182.

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

(57) Ibidem. p. 183.

ción, que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución (oficinas municipales, bolsa de trabajo o institución oficial o particular), que se encargue de ella.

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.

* * * * *

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

Así, en la segunda parte del artículo 5o. de la Ley se subraya, que si el intermediario posee una organización -- propia que explote con elementos 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 ponerlo en contacto -- con el empresario. De ésto 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 llegara a prohibir la asociación.

Creemos que no puede existir asociación alguna sin -
* * * * *

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

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 valuarde necesario para las clases inferiores: "más en cambio, la libertad contribuye a avivar con su propio socio 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.

* * * * *

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

C A P I T U L O I I

ORIGENES Y EVOLUCION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

I.- APOCA 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 se va desde las épocas más antiguas hasta el advenimiento de la industrialización 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 ésto, 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, aún -- 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 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 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; bus-

* * * * *

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

car un mayor equilibrio de los factores de la producción por medio de la huelga.

Por lo antes expuesto, podemos apreciar que no habia variado la situación. Ciertamente es que la coalición era permitida y podfa ser ejercitado el derecho de Asociación Profesional, pero para ambos estaba suprimida la actividad por completo. No tenfa 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 lucro 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 encontra-

mos por que siendo el esclavo una cosa, no tenfa 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 Esparta--

co, 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 explicar 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 integra

ba 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 generalmente para las profesionales 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, aquél mandó agrupar a los artesanos por oficios formando "Colegios", organizaciones 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.

* * * * *

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

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

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 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. Estos, que formaban -- el Comité de Secretarios 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-

* * * * *

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

(5) Ibidem. p.2.

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

su origen les estaba prohibido adquirir bienes, posteriormente, por medio de la Ley Tercera del Digesto Libro XXXVIII, -- adquirieron 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)

Por lo tanto, en el antiguo Imperio Romano los "Co--llegia 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 halcia la defensa de los intereses de la misma.

Con esto hemos querido señalar, como desde la época antlgua, 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 antlgua. - 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 a otro y a cambiar de actividad.

Un hecho de positiva importancia en la historia del-

* * * * *

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

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 a 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 Collegia 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 quienes 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. Debemos ver que las corporaciones eran: uniones de pequeños talleres o unidades de producción en las que trabajaban uno o más oficiales llamados también compañeros y uno o más aprendices (8), que no eran considerados como miembros de - -

* * * * *

(8) De La Cueva, Mario. op.cit. p. 9 - t.1.

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 sigue diciendo 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 medioevales 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, los descansos y el salario.

Este tipo de organización, como todas las instituciones

* * * * *

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

nes 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 demostraba 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 albañiles 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 medi-

* * * * *

(10) Pazzo D., Juan. op. cit. p.12

terráneo, lo cual hizo aumentar en grado intensivo 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 compagniques", y las "bruderschaften" alemanas en "gesellerbaende" (11), que son ya asociaciones de trabajadores que pugnan 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 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 Mo-

* * * * *

(11) Ibidem. p. 14.

derna; 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 por que 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 "Laizzes 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 de 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-

* * * * *

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

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.

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 -

* * * * *

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

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 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, formando 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 denominado "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 servicio, 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.

* * * * *

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

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 reglamentación de carácter colectivo, da lugar al nacimiento del Derecho Colectivo del 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; además 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 período 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 substituída 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 económicas y políticamente poderosas, creándose dentro del régimen industrial condiciones desventajosas para los obreros, dictando

se 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 sindicalismo 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 sociedades 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, pero sus movimientos llegan generalmente a degenerar en motines, por lo cual la 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)

* * * * *

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

(16) Ibidem. p. 15.

Después de la Revolución, las condiciones reinantes en Francia son sumamente difíciles; el trabajo escasea y la llegada de Napoleón Bonaparte al gobierno de ese país con las continuas guerras que dicho gobernante produjo 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 grado que siendo emperador el citado Napoleón Bonaparte, se establece en el Código Penal de esa época una pena para aquellos que pretendan formar una coalición. Con motivo de las disposiciones anteriores el desarrollo de las agrupaciones de los obreros se ve continuamente obstaculizado, impidiendo el progreso del movimiento sindical francés.

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

zaje, 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 laboral. 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 acarreando 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-

* * * * *

(17) Pearce Davis y Matechett J. Gerald. op. cit. pp.72-75.

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

pequeñas. Siendo éstas 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 conscientes trabajadores. Sin embargo, las organizaciones sindicales continuaron teniendo una importancia relativamente pequeña, 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 -

* * * * *

(19) Ibidem. op. cit. p. 8.

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 dio 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 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 obje

tivos, 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, mantiene la independencia de las agrupaciones miembros en lo que respecta a organización y procedimientos para tratar con los empresarios.

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.
* * * * *

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

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

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 éstos negocien mediante sus representantes electos; se establece la libertad individual de asociarse, impidiendo la coacción sindical para obligar a los trabajadores a agremiarse.

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 partici-

* * * * *

(21) Ibidem. p. 104.

pación 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 dió 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" 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 agremiados 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-

* * * * *

• (22) Ibidem. p. 105.

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 - hacia 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 for- - mas 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 Revolución estaban empapados - de las doctrinas marxistas que pugnaban por la unificación -- 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 capitalis- - ta. La organización obrera tiene objetivos totalmente diferen- - tes 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 Lenin, de que los sindi- - catos no debían de ser órganos del Estado sino "escuelas de - comunismo", éstos 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)

* * * * *

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

El sindicalismo ruso está organizado jerárquicamente y de la siguiente 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.

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

Las finalidades sindicales son: velar por los inte-- reses 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 go-- bierno.

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

* * * * *

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

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 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 surgió 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 porqué la mayor parte de su población es rural, con raras excepciones: -- Argentina, Chile, Uruguay y si a esto agregamos que las con-- tadas industrias de gran capacidad económica que encontramos al sur del Río Bravo pertenecen a países fuera de este Continente (y de los E.U de Norte América), vemos una doble conse-

cuencia; por un lado la gran dificultad real que se presentaba 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, aún 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 su 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 impedirle negando la validez a este derecho, que lleva a pensar al trabajador que una colaboración entre ámbos 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

* * * * *

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

organizaban 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, cuál 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; 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 ante-

cesores 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 Fogoneros 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 10. de mayo y fundó la Federación Obrera Argentina, que más tarde se denominaría Comité -- Internacional 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 -

* * * * *

(26) Ibidem. p. 66.

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 esta 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 simultáneamente, 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 izquier

* * * * *

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

distas, y que tras de varios congresos que celebran sus agremiados, establecen cuáles 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 socialista 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)

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, - -

* * * * *

(28) Ibidem. p. 354.

(29) Poblete Troncoso, Moisés. op. cit. p. 67.

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 comunismo anárquico, pues niegan también la validez de la dictadura del proletariado; ataca a las Internacionales por considerarlas - "amarillas", y por último se afilia 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, aún 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 transcurría el tiempo iba perdiendo importancia.

Con la fusión de las dos centrales (C.O.A. y U.S.A.)

* * * * *

(30) Alba, Víctor. op. cit. p.354.

se da lugar a la fundación de la Confederación General del -- Trabajo (C.G.T.), el 27 de septiembre de 1930, durante una -- reunión de ámbos 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 Ferroviaria; - 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 en 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 qui-

* * * * *

(31) Alba, Víctor. op. cit. p.354.

(32) Vernego, Rodolfo. op. cit. p. 109.

zã se deba a la inmigraci3n 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 actuaci3n de pensadores sociales, asf como por otras figuras (liberales con tinte de positivismo), que sin pertenecer al socialismo, sostuvieron ideas desarrolladas mäs tarde por distintos teurizantes 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 (discfpulo de Bilbao), a Alejandro Venegas Carus (Julio Valdez Cango) autor de valiente denuncia de la realidad del pafs, en su obra "Sinceridad"; -- a Roberto Espinoza y a Nicoläs Palacios, autor de "La Raza -- Chilena" denunciando los males del pafs. Debemos agregar que el socialismo en Chile no tuvo un carãcter te3rico, sino que era un movimiento de acci3n polftica inmediata.

La "Sociedad de la Igualdad", constituye el primer esbozo de Asociaci3n Profesional; fue fundada a comienzos del afo de 1850; sus fines eran mutualistas, buscaba el establecimiento de Montes de Piedad en todo el pafs y un banco para ayudar a los obreros; escuelas gratuitas y una ley de elecciones adecuadas. Su lema era: "La soberania del pueblo como base de toda polftica. La fraternidad universal como vida moral". (34)

Esta sociedad tenfa cierto carãcter secreto y conspiratorio -a la manera de las logias maz3nicas, aunque sin -- ritual-. El Gobierno Conservador, con la idea de combatirlas-

* * * * *

(33) Vernego, Rodolfo. op. cit. p. 109.

(34) Ibidem. pp. 149 y 376.

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 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 enca -- minaron 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 mutualida -- des con 200,000 miembros, sin contar las de menor importancia y aquellas que no solicitaron del Estado su personalidad jurí -- dica.

Es hasta fines del siglo XIX, cuando paralelamente -- con el industrialismo creciente se despierta en Chile la conciencia de clase, encaminada a la obtención de derechos obreros, ya que el industrialismo trafa como consecuencia el en --

* * * * *

(35) Ibidem. p. 148-149.

riquecimiento del empresario y el sacrificio de las clases --
trabajadoras.

Ya en 1886, se habfa organizado la Federaci3n Santiago
Watt, compuesta de personal de locomotoras, despu3s de la-
visita del grupo de obreros ferroviarios de los Estados Uni-
dos; mismos que ayudaron a organizar el Sindicato Ferroviario
de la Argentina, denominado "La Fraternidad".

Asf, la actividad de las primeras sociedades mutua--
listas y luego de resistencia, las jornadas de trabajo excesi-
vas y las fluctuaciones del precio de los minerales y otros -
factores, condujeron a un perfdo de intensa agitaci3n culmi-
nando en julio de 1890, con la huelga de Lancharos 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 ciu--
dad, despu3s otros gremios siguiendo el ejemplo dado, plantea-
ron la misma reivindicaci3n. Las huelgas son reprimidas con -
violencia, pero la combatividad de los trabajadores no dismi-
nuy3, aunque la crisis empeor3 sus condiciones de vida. (36)

Al final del siglo, surgen las primeras agrupaciones
obreras con 3nimo de lucha y con conciencia sindical, y se --
les denomina "Sociedades de Resistencia", porque su fin prin-
cipal es enfrentarse abiertamente al capital.

La mayor parte de estas agrupaciones nacieron inci-
dentalmente, como un producto de la inconformidad de los obre-
ros, que al formar una coalici3n para hacer uso de la huelga-
decidieron hacer permanente la existencia de la coalici3n.
(37)

* * * * *

(36) Ibidem. pp. 376-377.

(37) Vernego, Rodolfo. op. cit. p. 124.

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.

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) Alba, Víctor. p. 378.

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 pro -- fesionales. Dicha agrupación fomentó los fondos de resisten -- cia 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 Inter -- nacional 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 so -- cialistas, sindicalistas, anarquistas o demócratas. Los ferro -- viarios 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 Ge -- neral Ibañez del Campo se desencadenó su persecución y no pu -- diendo resistir quedó casi totalmente destruida.

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

Más o menos al mismo tiempo (1919), se funda en Chi -- le por los anarcosindicalistas chilenos, la organización re -- volucionaria "Industrial Worker of the World" -I.W.W. a base -- de sociedades por industrias, siendo una imitación de la orga --

nización 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; repudiando 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-

* * * * *

(39) Ibidem. pp. 379 y ss.

(40) Poblete Trancoso, Moisés. op. cit. p. 134.

(41) Alba, Víctor. p. 100.

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

Esta Confederación de Sindicatos Blancos, pugná 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 pese 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 integraban 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

* * * * *

(42) Ibidem. pp. 380 y ss.

mantiene independiente en el órden internacional. (43)

Esta organizaci3n, nos dice V3ctor Alba (44), ha perdido mucha fuerza; en 1961 ten3a unos 160,000 miembros, de los cuales apenas 60,000 eran cotizantes.

Seg3n datos proporcionados por la O.I.T., para 1955- en Chile m3s de 2,100 sindicatos de los cuales 1,400 eran sindicatos profesionales, 700 industriales y 21 agr3colas.

Brasil.

Es Brasil un pa3s que a3n cuando su movimiento sindical es inferior al de M3xico, Argentina y Chile, si forma parte de los m3s importantes de nuestro hemisferio; es decir, podemos catalogarlo en cuarto lugar y muy por encima de las rentantes naciones hispanoamericanas.

Bastantes antiguos son los antecedentes de organizaci3n obrera, de el Brasil. Exist3an las cofrad3as entre los esclavos, que bajo su apariencia religiosa consegu3an dinero para rescatar a sus miembros.

La tradici3n gremial era fuerte. En 1812 se estableci3 en Pernambuco una "Compa3a 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 formaci3n de sindicatos propiamente dichos. (45)

* * * * *

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

(44) Alba, V3ctor. p. 384.

(45) Alba, V3ctor. op. cit. p. 385.

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 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 glee--ba. (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 -- digna de señalarse: La "Unicao Beneficiente dos Trabalhadores em Vehiculos" formada en 1923; inmediatamente después aparece el sindicalismo. Entre agrupaciones ya con ideología sindical se encuentra: La Sociedad Unian das Foguistas". (47)

Puede considerarse sin embargo que el movimiento sin -- dical 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 cor -- porativas 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 garan-

* * * * *

(46) Ibidem. p. 161.

(47) Poblete Troncoso, Moisés. op. cit. p. 107.

tizaba la libertad de asociación. Y se aclara por el Tribunal Supremo que no se consideraba como "la maniobra fraudulenta" - a la asociación para provocar huelgas; y en el mismo año en - Sao Paulo, estallaron las huelgas de cigarreros y ferrovias - rios.

En 1892 se celebra en Rio 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 lograndose 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 Rio 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)

* * * * *

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

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

Aunque la C.G.T., fue creada, nos dice Víctor Alba. - (50), por los "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 rivalidades 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 capital, e incompatibles -

* * * * *

(50) Alba, Víctor. p. 386.

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 del 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.

En 1951 se obliga a los sindicatos a entrar en un --

* * * * *

(51) Ibidem. p. 387.

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 crecimiento 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.

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

* * * * *

(52) Ibidem. p. 389.

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

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 porqué-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, Cholula, Tajín, Xochicalco, Chichen Itzá, Monte Albán, Uxmal, etc., nos hablan indirectamente del funcionamiento de una gran organización en el desempeño de -- las labores, y de la cantidad exorbitante de hombres dedica-dos 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, -

* * * * *

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

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 rudo. 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 manifiestos de los primeros insurgentes, tales como Hidalgo, Morelos y Rayón eran verdaderas proclamas de guerra y sinceras y bien intencionadas promesas para continuar y consumar la Independencia".

* * * * *

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

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 asombra 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)

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 sólo 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.

* * * * *

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

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 serfa 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 civi- lización; 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 provefa de todo cuan- to les era necesario. (57)

Entre los trabajadores de la organización social ma- ya, la norma de su trabajo era colectivista, pescaban y caza- ban en grupos de 50 personas y se repartfan equitativamente - los productos tanto de la caza y la pesca, así como de la ar- tesanía. Entre ellos perduró siempre el colectivismo, y rea- lizaban 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, apar- te 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 res- pecto al gobierno teocrático.

Por otro lado, tenemos a los dueños de la gran Te- - nochtitlán: Los aztecas que se distinguieron por su discipli- na, bases de moralidad, justicia, trabajo y tenacidad.

* * * * *

(57) Núñez Mata, Efrén. op.cit. p.88.

Su capital estaba dividida sociopolítica y económica-
mente en cuatro "Calpullis" o barrios principales y cada ba-
rrio 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: no-
bles (pilli), guerreros, sacerdotes y común del pueblo o ma-
cehual (plebeyo), que comprendía desde los agricultores hasta
los esclavos; y entre el "Pilli" y el "Macehual", estaban los
artesanos.

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

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

El trabajo y producto del mismo se dividía en partes
iguales y no existía el concepto de la propiedad de la tierra,
sino solo su usufructo; quien no la trabajaba no tenía dere-
cho 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 --

* * * * *

(58) Alba, Victor. op. cit. p. 25.

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.

La clase más baja del pueblo azteca eran los cargadores "tlamemes", que eran un simple medio de transporte y solo podían ejercitar esa actividad. (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 tradición); como se le quitaba su parcela, debía emplearse para subsistir; no era esclavo, pues podía cambiar de patrón; no era siervo, puesto legalmente no formaba parte de la sociedad que lo ignoraba.

La esclavitud no tuvo los caracteres de la europa; no dejó de concebirse 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 para el señor y también hacerlo en beneficio propio; podía adquirir bienes, enajenarlos; en una palabra tener un patrimonio.

* * * * *

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

(60) Ibidem. p. 33.

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

Los aztecas contaban con reglas de Derecho perfectamente definidas. 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 -

* * * * *

(61) Núñez Mata, Efrén. op.cit. p. 88.

(62) Núñez Mata, Efrén. op.cit. p. 130.

siglo XVI, se habían caracterizado por el gremialismo el trabajo organizado, y tuvo la misma forma de constitución 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 contrarrestar el feudalismo que también en la -- Nueva España existía, implantado por el conquistador, el encom mendero y las corporaciones religiosas, con su ambición desmed dida. 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 de los herrer ros, 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)

Sin embargo, y debiéndose tal vez a que la situación

* * * * *

(63) De La Cerda Silva, Roberto. op.cit. p.27-28.

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 menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atiende 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 -

* * * * *

(64) Castorena, J. de Jesús. op.cit. p.22.

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 pague en reales, y en su mano cada día, o a fin de la semana, como ellos escogieran, 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 --trabajo 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 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 hombre de la misma clase. Entró esta multitud al Palacio sin respetar la Guardia y ocupó los patios, escaleras y corredores y habiendo oído el -

* * * * *

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

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 por que le asistía la Ley, la justicia y la razón.

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-

* * * * *

(66) Ibidem. p. 35.

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, influida 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 importante para nuestro 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 aceptar todo tipo de asociación, inclusive la profesional; aún cuando aparece el artículo 925 -- del Código Penal de 1871, que después comentaremos, desvirtuando relativamente el nascente Derecho de Asociación Profesional.

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

* * * * *

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

los grandes episodios de la lucha de clases del siglo XX: Las huelgas de Cananea (1906), Río 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 Liberal 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 Río Blanco, Santa Rosa y Nogales Veracruz, donde los obreros (mártires) pagaron también con sangre la "osadfa" 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 sólo 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-

* * * * *

(68) op. cit. p. 377.

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 libera que le 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 rugieron cuando la realidad se encargó de demostrar que era falsa la concepción que consideraba 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 ello tenga que imponer ciertas restricciones a algunas de las libertades individuales.

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

El artículo 4o. Constitucional, tiene el sello de -- las garantías individuales; 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 tercero o por resolución gubernativa, cuando se -- ofenda a los derechos de la sociedad.

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 encuentra la idea del derecho del trabajo, la explicación está en que en un principio 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 cuáles 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, sólo 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 obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el me-

noscabo, la pérdida o el irrevocable 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 establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido 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 menoscabo de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". Pero la disposición más importante en la Constitución, está contenida en el artículo 123, que marca no sólo la iniciación de la era plena del Derecho del Trabajo en México, 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 Constitución 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 interna-

cional 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 extrajeros, pero en la práctica ha resultado en provecho de los nacionales, por motivo de que las compañías extranjeras han pagado siempre mejores salarios a los técnicos extranjeros que a los mexicanos.

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 competente 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 consagrado 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 artículo 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 conquista

* * * * *

(69) Lanz Duret, Migue. op. cit. p.382.

das 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 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 sindicales más antiguos del nuevo movimiento obrero que aún se mantienen en pie de lucha. Poco tiempo después surgieron otras centrales obreras, algunas de las cuales 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 habfan 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 condición 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.

* * * * *

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

C A P I T U L O I I I

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

- 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 habfa 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 sólo siempre ha vivido; vive y vivirá en sociedad. Por eso se ha negado la doctrina del Contrato Social de Juan Jacobo Rosseau, que parte de la idea de que el hombre es un ser solitario, hasta el momento de la celebración del contrato; porque vemos la necesidad inherente en la persona humana de convivir en un régimen social.

Es un hecho que las agrupaciones nacieron con los -- hombres: "ubi nomine societas, ubi societas jus", y éstos -- nunca estuvieron apartados el uno del otro, sino por el contrario, el hombre siempre ha estado organizado socialmente. -- Pues encontró indispensable asociarse con sus semejantes para hacer frente a la lucha por la vida; y ha evolucionado de continuo desde la horda primitiva (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

* * * * *

(1) Porrúa Pérez, Francisco. op.cit. p.121.

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 Jusnaturalista, 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 Burgoa (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 suprema persona moral y política y el individuo no deberían existir entidades intermedias".

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.

* * * * *

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

Hemos dicho que han sido diversas las formas en que el hombre se ha agrupado; más debemos reconocer que jurídicamente no todas son iguales; por lo tanto debemos establecer cuál 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- Constitucional, 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 asociación 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 tratan

* * * * *

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

do de extender este concepto que nos da Heller, cuando este 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, -- congrega, 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 se ha conseguido el fin concreto y determinado que le dió origen.

La reunión puede ser pública o privada. La reunión pública dá 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".

* * * * *

(4) Muñoz, Luis. op. cit. p.475.

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

(6) Alvarez del Castillo, Enrique. op.cit. p.49. apuntes.

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

En la Constitución de 1857, fue 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 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 jurídica 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 dife-

* * * * *

(7) Burgoa, Ignacio. op.cit. p.379.

rencia 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 libre 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 libre-

* * * * *

(8) Ostos Jr., Armando. op.cit. p.34. apuntes.

(9) De La Cueva, Mario. op.cit. p.317.

mente de sus bienes o industria, ponen en común con otra u -- otras personas esos bienes o industria, o los unos a la otra -- juntamente, con el fin de dividir entre sí el dominio de los -- bienes y las garantías y pérdidas que con ellos se obtuvieron -- o sólo las ganancias y pérdidas".

El artículo 2688 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928, modifica la anterior definición al establecer: "Por el contrato de sociedad los socios -- se obligan mutuamente a cambiar 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 asocia- --

ción" (10).

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

* * * * *

(10) De La Cueva, Mario. op. cit. p. 319.

(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.

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 imposibles 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, éste 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 nos 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 Fundamen-

tal a la mencionada libertad consiste en que "solamente los ciudadanos de la República podrán ejercerla para tomar parte en los asuntos políticos del país"; es decir, existe 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), tienden a integrar al gobierno nacional con personas, miembros de ellas, que sustenten 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 que lo que los derechos políticos en sus aspectos pasivo y -- activo se reservan a los ciudadanos de la República, calidad que presupone la nacionalidad mexicana, según el artículo 34- Constitucional".

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 sólo a los nacionales incumbe, puesto que de ellos deriva la-

* * * * *

(14) Burgoa, Ignacio. op. cit. p.382.

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 estratos 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 defenderse 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 revolucionada, 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 ámbos 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 artículo 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 -

* * * * *

(15) De La Cueva, Mario. op. cit. p.320.

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

El doctor Kaskel, principal expositor de la llamada tesis clásica o individualista del Derecho de Asociación Profesional, considera que el derecho 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 hombres a asociarse que está reconocido, y todas las Constituciones o leyes reglamentarias 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 derecho 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 éste, motivo por el que queda obligado a consentir en las uniones humanas, impidiéndolas únicamente -- cuando tuvieron un fin ilícito; en cambio 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 éste se adquiere al ejercitarse el derecho consignado. Puede por lo tanto - existir una agrupación cultural, cívica, filantrópica, etc., - que será siempre una manifestación del Derecho Político plasmado en el artículo 9o., y es idéntica la situación de la - - Asociación Profesional, que aunque en una forma diferente del mismo ordenamiento jurídico, no es sino el derecho político - actualizado.

Si alguna distinción halla el maestro Castorena entre ambos derechos, 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 -- Kaskel.

Dentro de la doctrina mexicana, el maestro De La - - Cueva se coloca en un posición ecléctica, entre las ideas de

* * * * *

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

los profesores Kaskel y Nipperdey y nos dice: Los derechos de asociación en general y de asociación profesional, 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 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 universal 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 ámbos 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 artículo - -

9o. Constitucional y el derecho de asociación profesional con sagrado 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 examen 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-

* * * * *

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

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

sirve de base para su afirmación anterior, puesto que nuestra 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, llamánse estas 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 propiamente 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".

Aclarando conceptos, la garantía individual se da al gobernado frente al Estado, delimitando el campo de acción de

* * * * *

(19) Burgoa, Ignacio. op. cit. p.379.

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

* * * * *

(20) Ibidem. p. 248.

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 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, 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 contrante, de su cónyuge, 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 ésta 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 sólo 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 anti-constitucional 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 hubiere 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 artículo 123 Constitucional) viene a constituir una confirmación -- del segundo (derecho de asociación del artículo 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 coalitarse en defensa de sus respectivos intereses, 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 sin 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 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 inmediato 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 trabajadores 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.

* * * * *

(21) García Oviedo. op. cit. p.479.

(22) De La Cueva, Mario. op.cit. p. 335.

Dentro de la organización obrera, ya desde la iniciación del fenómeno sindical moderno, surge la cuestión de los objetivos sindicales; y en todos los países sin excepción descubrimos dos tendencias opuestas: la que pensaba en un sindicalismo "puro y simple" que condujera a la obtención de los fines inmediatos, pero sin ninguna orientación de tipo político; por otro lado, la ideología sindical radical, ya sea anarquista o socialista, que considera al sindicato como un medio eficaz de actividad política. Necesariamente estas dos tendencias 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, convirtiéndola 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 profes-

* * * * *

(23) Sidaoui, Alberto. op. cit. p. 283.

sionales, 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.

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 II, decía: "Queda prohibido a los sindicatos... II.- Mezclarse, en su carácter de sindicatos, en asuntos políticos y religiosos; y, en general, en cualquiera 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, 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: I.- 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: - - I.- Intervenir en asuntos religiosos y 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 justicia social. El fin mediato de la asociación profesional es, por tanto de carácter - -

* * * * *

(24) De La Cueva, Mario. op.cit. p.338.

(25) De La Cueva, Mario. op.cit. p.339.

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 aquella; y solamente en las hipótesis previstas en esos mismos preceptos como son: ataques a la moral, a los derechos de terceros, 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 exposición de puntos de vista ante las autoridades, la crítica de los -- actos gubernativos y legislativos que no responden a los idea les de la justicia, son actos que no se han perseguido en los sistemas democráticos; y no podrá ser de otra manera, porque si se prohibiera a la asociación profesional resaltar la in -- justicia 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 órden 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 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 ---

* * * * *

(26) Ibidem. p. 339.

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 señalaron 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 directri-

ces, y tratar de propagarlas con el fin de que alcancen una mayor fuerza la ideología sindical que dicha agrupación posee.

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 desprender 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 acudirse en demanda de Garantías Constitucionales; es decir, nuestro Juicio de -- Amparo harfa posible la reparación y la restitución en el goce del derecho violado.

Los únicos particulares que mayor interés tienen en atacar el ejercicio 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, general

* * * * *

(27) Burgoa, Ignacio. op. cit. p.244.

mente 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 aquéllas".

Traduciéndose dichas garantías en una relación jurídica entre dos sujetos que, respecto al Estado y sus autoridades, están colocadas en una situación de gobernados, éste, -- por conducto de sus autoridades (Juntas de Conciliación 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 derechos 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".

* * * * *

(28) Ibidem. p. 245.

(29) Alvarez del Castillo, Enrique. op.cit. p.17 apuntes.

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 comprenden: 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 está formado por las normas que regulan a dichas instituciones.

Trataremos del derecho colectivo del trabajo, pero no para colocarlo 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 individual, cumple más específicamente los propósitos de aquél derecho -- como derecho 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 orden 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 existencia digna. El -- Estado patrocinaba la desigualdad y la injusticia, pero no -- podían perpetuarse. Lo que el Estado no hacía, lo haría la -- clase social que sufría; si el Estado no actuaba para remediar los males, intervendría la clase obrera para poner un -- remedio. De aquí que hayan nacido el derecho colectivo del -- trabajo y sus instituciones por la inactividad del Estado y -- para substituirlo en el deber de crear un orden justo.

De ahí, que el maestro De La Cueva (30) nos dé 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".

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

* * * * *

(30) De La Cueva, Mario. op. cit. p.215.

(31) Burgoa, Ignacio. op. cit. pp. 43 y ss.

que dicha justicia es incompatible con la explotación y degradación del hombre por el Estado: por el gobierno del Estado. - Y la abolición de ámbos tipos de explotaciones se persigue, - mediante la institución de garantías individuales o del gobernado y de garantías sociales, debiendo ámbas comprenderse - - dentro de un ordenamiento jurídico unitario y coordinado.

Ningún órden 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 profesio-

nales 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 -- empresas 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 prohibida 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 internacio---nalizarse 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 trabaja---dor. Agregando, que las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo se discuten para integrar la Carta In---ternacional de los Derechos del Trabajo, cuya primera expre---sión está en la Carta Interamericana de Garantías Sociales, -- aprobada en Bogotá en abril de 1948. (32)

El profesor Krotoschin (33), nos dice que: el dere---

* * * * *

(32) De La Cueva, Mario. op. cit. pp.215 y ss.

(33) Krotoschin, Ernesto. op.cit. pp.55 y ss.

cho 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 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 factores 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-

* * * * *

(34) op. cit. p.17.

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 Passarelli "es el interés de una pluralidad de personas con vista de un bien idóneo para satisfacer 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. Si

do 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 si no 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 profesionales, 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 patrones 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, asociarse, 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 jurídica, conforme al cual designa un ente co-

* * * * *

(36) De La Cueva, Mario. op. cit. p.225.

lectivo de nuestro Derecho. No hay pues contradicción entre uno y otro precepto, sino un minúsculo problema de interpretación 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.

Estudiadas brevemente las Instituciones del Derecho Colectivo y en particular la libertad de coalición, pasaremos a nuestro siguiente capítulo.

C A P I T U L O I V

EL SINDICATO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO MEXICANO

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 Sin-
dicato.

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, cuál 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 al ámbito de México, por ser este sindicalismo el objeto del presente trabajo.

D E F I N I C I O N .

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 agrupación 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

* * * * *

(1) De La Cueva, Mario. op.cit. p.276. t.II.

"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". Precisamente esta definición, el hecho de la permanencia del grupo organizado.

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 conexas, 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 patrones 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 patrones 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 patrones; por lo que quedan excluidos los sindicatos mixtos. Esta primera proposición sirve para señalar el género próximo "Asociación", pero a la vez indica la primera diferencia, pues la asociación profesional puede únicamente integrarse con trabajadores o patrones, 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 estaría 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 este 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 con -- federaciones.

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 conexas. El sentido de estas nocio--

nes debemos buscarlo en la legislación francesa, pues de ella fueron tomadas.

La similitud aplicada a las profesiones, oficios o especialidades, Paul Pic lo presente en estos términos: "El término oficios similares, designa los oficios que tienen entre sí cierto punto de contacto, ejemplos: Torcedores y tejedores, 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 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 determina---

* * * * *

(2) De La Cueva, Mario. op.cit. p.99.

dos; 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 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, pág.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 construcciones, pues ello tiende a hacer posible la indus-

tria 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 de-terminados 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, pág.88) "La parte actora conviene con la compañía deman-dada, en que ésta, para producir la varilla de fierro corruga-do, emplea, exclusivamente, pedacerfa de fierro viejo, agre-gando que como para fundir ese fierro se necesita del consumo del carbón mineral, la indusdria a que se dedica esa misma --compañía es conexas y relativa a la industria minera. Aún dado por cierto que la empresa demandada usara carbón mineral para fundir la pedacerfa 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 tam-bién, que todas las industrias que usen el citado combustible serían conexas con la minería, lo que por ningún motivo po-drá 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 distintas, conexidad entre profesio-nes y conexidad entre industrias; sin embargo, existe una do-ble relación, pues la conexidad entre las industrias, para --los efectos de la sindicación, determinará la conexidad de --las profesiones; y tan es así, para utilizar el ejemplo de la última ejecutoria de la Corte, que ha podido formarse un Sin-

* * * * *

(3) De La Cueva, Mario. op.cit. p.401.

dicato Unico de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos; y es -- porque la conexidad en las industrias produce la unidad de -- las empresas y la existencia de un interés común, por lo que -- no habrá razón para impedir la unidad de los trabajadores. -- El propio Pleno de la Corte precisó la naturaleza de la rela -- ción entre las industrias, afirmando que "no debe ser acciden -- tal, sino constante y directa" y en una última ejecutoria -- aclaró su pensamiento con un ejemplo: "La conexidad entre las dos entidades está determinada por la circunstancia de que -- ambas están ligadas en sus respectivas operaciones; en efec -- to, los metales extraídos por la entidad minera no podrían -- utilizarse sin ser antes trabajados por la industria fundido -- ra; y ésta no podrá funcionar sin que la industria minera le -- proporcionara los metales que extráe de la tierra".

Como tercero y último elemento de la Asociación Profesional, que se desprende de la definición que nos proporcio -- na el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos:

c) El fin de la asociación profesional, y que viene a ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Anteriormente, en el Capítulo pasado, hicimos men -- ción 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 estos requisitos, no es más que una fórmula, quedan -- do incluidos en ella todas las actividades que puedan coinci -- dir 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 elegan -- te a estas ideas, en la Ejecutoria de 3 de julio de 1942, - -

"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 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 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;

* * * * *

(4) Ibidem. p.401.

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 confederaciones, 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 siguientes 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, emanando 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. Fucnotable 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 -- sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma 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 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 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 primaria 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 gremiales, y al decir del Doctor De La Cueva (5). "Ésto explica en gran parte la organización - - primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz".

No tenemos conocimiento de ninguna otra ley, (aparte de las Leyes de Veracruz y de Yucatán) que antes de 1917, - - hubiera regulado de manera expresa el Derecho de Asociación Profesional; en el Congreso Constituyente reunido en Querétaro, se dió el siguiente paso, y del cual salió nuestra Carta Magna.

* * * * *

(5) Ibidem. p.104. t.I.

Conocido ampliamente es el hecho de que en el Proyecto de Constitución presentado al Congreso por Dn. Venustiano-Carranza, carecía de 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 expresado 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 Ríos, Silvestre Porador 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 cesar 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 sindica ción 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 legisla ción concurrente por decirlo así, en materia laboral, ya que en su párrafo introdutivo se acordó otorgar competencia al - Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo en sus respectivas jurisdiccio nes y fundadas en las necesidades de cada región, sin contra venir 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, fede ral y local.

Dos razones hicieron a los Constituyentes adoptar es

* * * * *

(6) Trueba Urbina, Alberto. op.cit. p.276.

ta 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 aún 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 garantizaba 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 éstos puedan 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 indiferencia 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 algunas 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 introducti--
vo; es decir, la Ley de 31 de agosto del año mencionado, dió
competencia exclusiva al H. Congreso de la Unión, para expe--
dir 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 devieron a la necesidad de--
uniformar la legislación del trabajo, en vista de que los nu--
merosos problemas no podían resolverse por las Autoridades --
Locales a causa de los diversos criterios que se tenían en --
las entidades federativas, ocasionando conflictos de aplica--
ción; y su necesidad era reclamada por las contradicciones en
que se habían colocado los trabajadores en las diversas regio--
nes de la República.

Además, con una legislación uniforme, nos dice el --
maestro Lanz Duret (7), "se evitará el radicalismo simulado -
y el exhibicionismo ante las galerías de varios Gobernadores -
inmorales y ambiciosos que pretenden adornarse con el título--
de ultrarrevolucionarios. Una sola legislación aplicable en -
todos los Estados, reglamentaria de los preceptos constitucio--
nales y sujeta a las correcciones que la experiencia y el - -
tiempo aconsejan, pero exclusiva de la competencia legislati--
va del Congreso Federal, constituye indudablemente un mejora--
miento para nuestro incipiente Derecho Industrial, creado y -
fundamentado en el artículo 123 Constitucional".

* * * * *

(7) Lanz Duret, Miguel. op.cit. p.379.

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 retirado.

Por lo que respecta a la Asociación Profesional, se señalaba en la Exposición de Motivos de dicho Proyecto, la tendencia sindicalista en que se 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, como Código Único para

* * * * *

(8) De La Cueva, Mario. p.142. T.I.

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 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 característi - cas de la agrupación profesional, su constitución clasista, - sus objetivos de estudio, mejoramiento y defensa de sus inte - reses; 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 Sindi - catos". 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', -

* * * * *

(9) Alfonso López, Aparicio. op.cit. p.195. El Movimiento -- Obrero de México. Edit.Jus. México. 1952.

(10) Ver capítulo que estudiamos. pág. 198 actual.

(11) De La Cueva, Mario. p.268. T.I.

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 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 ten 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 lucha de los obreros contra el Capital y el Estado, sosten drán 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 Confederación General du Travail de Francia del sindicalismo comunista y de la Social democracia alemana. El juicio político sobre estas tendencias dependerá necesariamente, de la postura política - que personalmente se adopte..."

Pero no debe confundirse este asunto político con -- las tendencias de derecho positivo.

* * * * *

(12) De La Cueva, Mario. op.cit. p.356. t.II.

La esencia de la asociación profesional es el individuo y en consecuencia aquella no puede pasar sobre los derechos fundamentales de la persona humana; el hombre debe ser libre frente a la asociación profesional, y no 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 llamar 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 Asociación Profesional considerada como grupo humano, representa intereses más valiosos que los de cada uno de sus miembros considerados en particular, pero a su vez la persona aislada tiene derechos inalienables, prerrogativas que no pueden postergarse. La Asociación Profesional, como toda asociación humana, lleva 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 aso- -

* * * * *

(13) López Aparicio, Alfonso. op.cit. p. 196.

ciación profesional tres aspectos: a) La libertad positiva de asociación profesional, ésto es, derecho a afiliarse a un sin dicato; b) La facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, es decir, la libertad negativa de asociación pro fesional; 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) Violencia, amenazas, boicot, etc. En la prácti ca esta "acción directa" resultó ineficaz; b) El uso de proce dimientos indirectos como exigir al empresario que no utilice sino obreros sindicados, o pactar mejores salarios, vacacio-- nes 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 pre sión sobre el individuo, y si en su caso existe alguna vía -- jurídica para defender la libertad individual de la asocia-- ción 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 indi-- vidual de asociación profesional. Inglaterra, Francia, Esta-- dos Unidos, Bélgica, España y en la América Latina, se han -- aceptado estos derechos como derechos públicos subjetivos, -- ésto es, como libertades frente al Estado.

En algunos países se garantiza expresamente la llama da libertad negativa de sindicación, o sea, la libertad de no agremiarse. En otros, se abandona la cuestión a decisiones -- adoptadas a las circunstancias; y en países de marcada tenden-- cia liberal, se admiten incluso cláusulas convencionales (in-- sertadas 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 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 nadie se puede - - obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte --

* * * * *

(14) Krotoschin, Ernesto. op.cit. p.167.

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 organización 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 asociación 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

* * * * *

(15) Alvarez del Castillo, Enrique. op.cit.p.43 apuntes.

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 ju- rídicamente obligado a formar parte de una agrupación sindi- cal; (pero se tiene la facultad de agruparse profesionalmente si así se desea). Y como lo afirma el maestro Alvarez del Cas- tillo (16), "el espíritu general de nuestra legislación, (en- tendiendo 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 in- directa 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 respecto de quienes no lo- sean, y a los obreros sindicalizados respecto de los que no - lo están; la fracción XXI, 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 exami- nar el contenido de los artículo 49 y 236, que regulan lo que se conoce con el nombre de "Cláusulas de Exclusión"; es de - - cir, la Ley mexicana a pesar de que en el artículo 235 esta-

* * * * *

(16) Ibidem. p.43. apuntes.

bleció 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 dimite 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".

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, -

* * * * *

(17) De La Cueva, Mario. p.369. T.II.

(18) Alvarez del Castillo, Enrique. op.cit. p.43.

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 obliga 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 sindicalizados, 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; considere incorrecta dicha opinión ya que de ninguna manera se restringe la libertad que tienen los trabajadores para dedicarse a la actividad que más les agrada 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 aso-

ciación determinada; su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrono, ya que como lo comprueban la experiencia y la estadística, éstos 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 exclusión, 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.

* * * * *

(19) De La Cueva, Mario. op.cit. p.383. T.II.

De esta cláusula se ha dicho que es inconstitucional porque contradice el principio de libertad positiva y negativa de asociación profesional aceptado por el artículo 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 sindicalizado 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 separen 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 artículo 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, aún contra su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno.

* * * * *

(20) Cavazos Flores, Baltazar. op.cit. p.89.

De lo anterior se desprende que el artículo 236 viola la libertad "positiva" de asociación profesional, obligando a los trabajadores a depender exclusivamente 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, éstos 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 este 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 su propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero estos pactos

* * * * *

(21) De La Cueva, Mario. op.cit. p.387.

no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido".

Por su parte quienes sostienen la legalidad de las cláusulas de exclusión, nos dicen: No es exacto que las cláusulas de exclusión estén contradiciendo la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, porque esa fracción consigna 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 fracción XVI la llamada libertad negativa de asociación: no asociarse. Es una interpretación 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 pertenecer 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 modalidades que al mismo parezcan convenientes, por lo que si al asociarse libremente 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, como es la de que dejando de pertenecer a la asociación profesional pierde el trabajo, 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 ésto 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 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.

* * * * *

(22) Krotoschin, Ernesto. op.cit. p.167 y ss.

(23) Alberto J. Sily. op.cit. p.117.

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, investigo 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 eficazmente la profesión que representa. Esto supone la subordinación del interés individual al bien común, dentro de la organización".

El profesor Lanz Duret (24) nos dice, que en la nueva
* * * * *
(24) Lanz Duret, MigueI. op.cit. p.383.

va Ley Federal del Trabajo, no se impone el sindicato con carácter obligatorio; y así refiriéndose 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 orientación y los fines buscados por la Ley Federal del Trabajo son estimular y proteger de una manera decidida a las asociaciones profesionales, arraigando definitivamente 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, sostiene la constitucionalidad de dicha cláusula en los siguientes términos:

La privación del trabajo por virtud de la aplicación de la cláusula de exclusión, no es propiamente ni la consecuencia del acto del poder público ni del mandato imperativo de la Ley, sino el resultado de la expresa y libre voluntad de las personas agrupadas para constituir un sindicato, o que posteriormente se adhieran a él, los cuales, con el propósito de fortalecer aún más sus organismos de defensa conviene 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 solid cidad, por lo tanto no es la Ley la que determina que separe 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 sindicaliza-

ción 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 volúmen.

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 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 -

* * * * *

(25) Op.cit. p.117. Ley Fed.del Trabajo, Reformada. 1963.

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: I.- "De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de expulsión; II.- De que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula; y, III.- Que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato. Una vez que ésto se acredite, el patrono, sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que ésto solo puede interesar a los trabajadores". (Ejecutoria pronunciada en el Amparo Directo 1535 de 1940). (26)

La cláusula en cuestión, también está sujeta a una estricta regulación, 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-

* * * * *

(26) Cavazos Flores, Baltazar. p.94.

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 debe 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 forma por demás arbitraria, se separe a un trabajador de un sindicato para que luego, como consecuencia de esa separación, pierda el obrero su empleo;

c).- Debe ser solicitada por escrito al empresario -- por parte del sindicato;

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 sindicato, 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 sólo 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 expulsión de que goza la asociación profesional, no es una facultad arbitraria, por lo cual la decisión correspondiente está sometida a la revisión de las Autoridades del Trabajo. En la ejecutoria del 8 de noviembre de 1940, Amparo Directo 7701/40. 1a., Alfredo Delgadillo, se lee: "La facultad que tienen las Juntas para juzgar de cuándo 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

* * * * *

(27) De La Cueva, Mario. op.cit. p.450.

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 co- rrecto. Además las faltas de las personas no demuestran 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 sin- dical, 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, signi- fica el poder defender sus derechos de clase frente a la cla- se capitalista, y al mismo tiempo, conseguir su mejoramiento- en todos los órdenes: económico, intelectual y moral.

En cambio, respecto del patrón, el derecho de coali- ción sólo significa para éste defender sus derechos de tal, - de acuerdo con las prescripciones de la Ley. La libertad sin- dical es, pues, en México, por el sentido gramatical de las - leyes, un nuevo camino creado por el Estado para la emancipa- ción integral del proletariado y un derecho limitado a la de-

* * * * *

(28) ver pág. de este capítulo.

fensa de sus intereses materiales, tratándose del capitalismo". "Las condiciones geográficas, etimológicas e históricas del país, han permitido a la libertad sindical en México vivir las etapas 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 la 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, sólo reconoce la Ley al sindicato gremial al establecer que el sindicato gremial deberá estar constituido por un mínimo de tres personas 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 In-
* * * * *

(29) Citado por Miguel Lanz Duret. p. 382.

dustria".

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 resolver 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 profesión, 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 caracteriza por la situación o calidad de sus miembros, como trabajadores de una misma unidad producti-

* * * * *

(30) Op.cit. p.70. Alvarez del Castillo.

(31) De La Cueva, Mario. op.cit. p.411. T.II.

va, 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 más empresas industriales".

El sindicato industrial pretende recoger las enseñanzas de los sindicatos gremiales y de empresa; "acepta el prin

* * * * *

(32) De la Cueva, Mario. op.cit. p.41. T.II.

cipio directo del sindicato de empresa, a saber, los obreros-
podrán agruparse sin otro título que su carácter de trabaja-
dores, 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 con-
sideración su lugar de trabajo. Pertenecen al sindicato indus-
trial 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 tex-
til agrupará a tejedores cargadores, peinadores, etc.) (34)

El comentado artículo 233, en su fracción IV, no ci-
ta a los sindicato 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 trabajadores, es --
decir, para no dejar sin la protección que el Derecho de Aso-
ciación Profesional otorga a los trabajadores cuando en la --
municipalidad el número de los que se dedican al mismo ofi- -
cio, profesión o especialidad, es inferior al que exige el --
artículo 238 de la Ley Federal del Trabajo actual, ya que no-

* * * * *

(33) De La Cueva, Mario. p.412.

(34) Manual de Educación Sindical. p.167.

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 presenten 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, etc., pero además, se permite, -- por el afán legislativo de sindicación, 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.

* * * * *

(35) Alvarez del Castillo, Enrique. p.71.

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:

Tiene 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.

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.

* * * * *

(36) De La Cueva, Mario. p.415.

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 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, frac. 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 in-

* * * * *

(37) De la Cueva, Mario. op.cit. p.415.

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; -- aquél 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 patronos 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 perteneciendo los directores al sindicato, habrán de sujetarse -- al régimen 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 correría el peligro de quedar paralizada la asociación en su actividad; por lo que respecta al número de obre-

ros para constituir un sindicato, lógicamente el señalamien--
to es arbitrario, pues pudo fijarse cualquier otro número - -
(el de quince o veinticinco); el número de veinte trabajado--
res 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 per--
sonas, podrían funcionar libremente".

Creemos que este número se fijó pensando que los - -
sindicatos deben tener cierta fuerza para cumplir los fines -
que se les 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 de-
cir 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 sin-
dicato, la regla general de derecho mexicano es la de que to-
do trabajador puede ingresar a un sindicato.

* * * * *

(38) De La Cueva, Mario. p. 416.

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 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 dieciseis 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 dieciseis años tienen capacidad para celebrar contratos -- individuales de trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciseis 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.

* * * * *

(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).

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 dieciseis -- 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 dieciseis 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

* * * * *

(40) Cavazos Flores, Baltazar. op.cit. p.45.

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 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 participar en la administración de aquél".

Requisitos en cuanto al objeto.

En el capítulo tercero, al analizar la definición -- que nos proporciona la Ley sobre Sindicato, estudiamos cuál es el Objeto de la Asociación Profesional, así como la validez de dichos objetivos sindicales, por lo cual sólo recordaremos que pueden ser de muy diversa naturaleza: económicos, políticos, culturales, deportivos, etc., exceptuando las prohibiciones señaladas en el artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya comentado.

Requisitos en cuanto a la organización del sindicato:

Los sindicatos en su régimen interno deben de contar con un cuerpo de normas para regir su vida interna. Ese cuerpo de normas son los Estatutos, y se impone al sindicato la -

* * * * *

(41) De La Cueva, Mario. op.cit. p.503. T.I.

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 institución para gobernarse internamente a si 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, deberá 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 ésto 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

* * * * *

(42) Sidaoui, Alberto. pp. at. p. 292.

(43) Sidaoui, Alberto. p.320.

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 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 cuáles 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 - sindicatos 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, incluremos 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 Re-flejos" 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:

I.- 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 sindica-lizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cual-quier 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 "continúen-

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 éste 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 desenvolvimiento 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 tomadas 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 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 estipula-

da en el contrato colectivo, y que se comuniqué 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 cuál es la naturaleza de esta facultad coercitiva del sindicato, se han elaborado varias teorías, a saber:

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

* * * * *

(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.

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 generis" 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 qué casos se aplicarán sanciones disciplinarias, y en qué 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 Aquino: "...Porque al existir reunidos muchos hombres, si cada uno proveyese a sí mismo según su privado parecer y conveniencia, y no hubiese quien cuidara de -- las cosas pertenecientes al bien común, se disolverfa la multitud en diversas partes, de la misma manera que se disolverfa el cuerpo del hombre, o de cualquier otro animal, si no 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 -

* * * * *

(48) De La Cueva, Mario. p.452. T.II.

(49) Sidaoui, Alberto. p.289.

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 ésto damos por concluído el exámen 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 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 del Trabajo y Previsión Social; ambas autoridades deberá practicar las diligencias -- pertinentes encaminadas a comprobar si se observaron las normas legales.

* * * * *

(50) De La Cueva, Mario. op.cit. p.417.

Sigue diciendo el precepto (artículo 242): "Para estos efectos deberán 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 sindicato, con expresión de salario, puesto, sexo, nacionalidad, etc.

El artículo 243 agrega que satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo 242, ninguna de las autoridades podrá negar el registro del sindicato. Contra la resolución que lo niegue sólo 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, éste 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 tiene 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. - -

* * * * *

(51) Moguel Contreras, Carlos. p.148. Tesis Profesional.

Dentro de la reglamentación hecha por el Estado, tenemos el otorgamiento de la personalidad jurídica a los entes colectivos, siendo éstas un conjunto de facultades otorgadas por el Estado para actuar dentro del campo del derecho, pues éstos - 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 sólo adquieren la categoría de sujetos de derecho cuando ésta les ha sido otorgada por el Estado, lo cual es una creación 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 registra dos 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 ante-

rior, 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 (52): "El registro 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 ésta 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 Cfa. de Productores Marinos, S.A., -- (ejecutoria de 16 de noviembre de 1938. Amparo directo 35/38/1a), que a la letra dice:

* * * * *

(52) De La Cueva, Mario. pp.433-434.

"Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que las agrupaciones de trabajadores existen de hecho, 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, por que 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 ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

Satisfechos los requisitos exigidos por la Ley, nace la asociación profesional: "pero los objetivos y las finalidades de la institución, no se alcanzan 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 integrar 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 y 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 auto ridad 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)

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).

* * * * *

(53) Sidaoui, Alberto. p.289.

(54) De La Cueva, Mario. p.445.

(55) Sidaoui, Alberto. p.290.

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 frac. 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 extraordi- narias.

Convocatoria o 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 es- tatutos deberá decidir esta cuestión.

La asamblea, como órgano supremo tiene las siguien- tes facultades:

a) Designación y remoción de la Directiva.- El artí- culo 242, fracción I, dice que para el registro de los sindi- catos deberá enviarse copia de la sesión (de la asamblea cons

titutiva) en que se hubiere elegido la Directiva. La facultad de la Asamblea la desprendemos de esta disposición y de los artículos 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 estatutos, la remoción de la Directiva.

b).- La aprobación de las cuentas. El artículo 250 de la Ley impone 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 Directivas. 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, presidido 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 ésta 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 todas 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 éstos 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 la Asociación 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 poder coercitivo de la -- sociedad política.

* * * * *

(56) Luis Recasens Siches. op.cit. p.810 y ss. T.II.

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 éstas intervengan en los negocios jurídicos de su competencia, pero debe abstenerse de penetrar al recinto sindical, porque en éste, solo cuenta la libre determinación de los agremiados. En nuestro sistema legal, el sindicato es libre 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)

* * * * *

(57) Revista Mexicana del Trabajo. Marzo 1965. p.9.

DISOLUCION 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:

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 formado 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 constitutiva 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 nunca 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 (ar tículo 253 fracción III).

Ahora bien, la disolución voluntaria es: "la que resulta de un acto de voluntad de los miembros del sindicato, --

* * * * *

(58) Castorena J, de Jesús. op.cit. p.223.

bien que se consigne en los estatutos, 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). Esta cau - sa puede aparecer en formas variadas, cuando concluye la - -- obra - caso de contrato para obra determinada- que dió vida al sindicato, cuando la colectividad obrera adquiere la negocia - ción y se transforma en cooperativa; alcanzada la idea de fun - dación, 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 re - quisitos 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 volunta - rias, basta dar aviso a la Autoridad a la que se hizo el re - gistro. 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 necesi - dad exige una distinción.

* * * * *

(59) Castorena, J. de Jesús. p.223.

(60) De La Cueva, Mario. p.452.

(61) Sidaoui, Alberto. p.313.

(62) De La Cueva, Mario. p.453. T.II.

Suponiendo que se ha realizado el objeto para el 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 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 (art. 244);
- b).- La liquidación (establecida en los artículos 246 fracción XI y 254 de 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 decisión expresa, el activo pasa a la Federa-

* * * * *

(63) Ibidem. p.453.

(64) Ibidem. p.454.

ración si se trata de sindicatos de ramas 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 - - (art. 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 ésto damos por terminado el Cuarto Capítulo.

C A P I T U L O V

EL ASPECTO INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

- I.- G E N E R A L I D A D E S .
- 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 afirma 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 Wimar, 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 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".

* * * * *

(1) Ver capítulo III, p. 189.

(2) De La Cueva, Mario. p.216. t.II.

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 régimen 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 mecá-

nica de la sociedad. Los grupos sociales están determinados - en su origen y evolución por múltiples factores independien- tes 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 fenóme- nos sociales. Este orden debe ser la justicia, cuya otra fór- mula 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 protec- ción del hombre, a fin de garantizarle un mínimo de privile- gios 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- igualdadades inalienables e imprescriptibles. La primera mani- festación trascendente de estas Declaraciones es la Carta Mag^a na de la Gran Bretaña y le siguen posteriormente las Declara- ciones de Virginia, Massachussetts, Maryland, la Declaración- de Independencia de los Estados Unidos, la Constitución Ame- ricana, 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 es- tablecía: "El fin de toda asociación política es la conserva-

ción 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 aquél 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 derechos 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 Declaración 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 esencia-

les. Entraña el reconocimiento de que es indispensable el - - respeto, tanto a los derechos nacionales como a los individua les, 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 dicta das por organismos supranacionales, se encuentra representado por diversos documentos encaminados a tener una aplicación -- universal dentro del ámbito de los diferentes Estados que for man parte, y constituyen estos organismos internacionales. -- Entre ellos encontramos las declaraciones generales de los de rechos 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 re- presentadas 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.

* * * * *

(3) Revista de la Comisión Internacional de Juristas.- Junio-1968. Vol.IX, Núm. 1.- Ginebra. p.17.

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 Gónova celebrado en 1866, el Congreso de Berlín de 1890, el Congreso de París de 1900 y el Tratado Franco-Italiano de 1904.

Los antecedentes del Tratado de Versalles arrancan a partir de la Guerra Europea de 1914, ya que al terminar -- ésta, 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 Sindical, 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 dá 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 serían 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 participarían 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 patrones".

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 representen -- una categoría de valores, ya que todos los derechos merecen - promoción y protección al mismo tiempo. Sin derechos económi-

cos, 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 sí.

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, éstos 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 obligaciones 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 y culturales, los cuales debían contener además el mayor número de dis

posiciones similares y ser aprobados y abiertos a la firma -- de los Estados simultáneamente, en órden a traducir enérgicamente 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 equitativa 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 ésto 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 entrarán en vigor tres meses después que 35 Estados los hayan ratificado.

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-

* * * * *

(4) Revista de la Comisión Internacional de Juristas.- Junio-1968.- Volúmen IX. Número 1. p.53.

no estuvieren ya garantizados. 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 estudio y formulación de recomendaciones de carácter general, o para su -- conocimiento, según el caso.

Para la realización de los derechos reconocidos en - el Pacto, los Estados partes convienen en que la acción inter nacional en pro de la efectividad de los derechos en él 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 reli gión, de opinión y expresión; al derecho de reunión y asocia ción pacíficas, derechos relativos al matrimonio; derechos -- políticos; igualdad ante la Ley. Además, se contiene una propuesta de establecer una comisión (Comité de Derechos Humano s) entre Estados signatarios respecto a la observación de - los derechos civiles y políticos.

La Carta de las Naciones Unidas.- La Segunda Guerra Mundial trée 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 conexo 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 resolver 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, cultura, 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 más 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:

a).- 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 en 1923, se recomienda su estudio para las reuniones posteriores. Concurrieron a la misma todos los Estados Americanos, y se adoptó en 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 Interna-

cional 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 necesidad 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 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)

* * * * *

(5) Camargo Pablo, Pedro. p.177.

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, constituyéndo 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 las 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 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).

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.

* * * * *

(6) De La Cueva, Mario. p.340. t.I.

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 fue 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 pro

blema 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; abusó 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 una conquista específicamente sindical, promovida aún con anterioridad a la creación de la misma O.I.T., pues fueron dirigen-

tes 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 redne 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 cuál 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 solicitando con respecto a los instrumentos jurídicos, la creación de un poder legislativo supraestatal, que sustituye los tratados bilaterales, por un federalismo jurídico, rompiendo los clá-

sicos 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 es 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, dotado 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 Convenios 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.

Prácticamente 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 constituye 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 partes contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, han convenido en fundar la Organización Permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto". Se reafirman por lo tanto, los principios fundamentales 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 progreso constante; se reconoce por lo tanto la libertad sindical. Los principios enunciados son aplicables a todos los pueblos y si bien es cierto que en las modalidades 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 cuáles son estos fines, sin embaro

go expone una limitación. Estos principios son complementarios y tienden 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-so- cial sus derechos; es de sorprender que son ellas las que op- taron 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 partici- pación 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 inter- nacionales.

La clase trabajadora y el sindicalismo constituyen - hoy, dos fuerzas sociales cuya realidad e importancia no pue- den 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 pre- sencia, su dinamismo y su proporción cuantitativa y cualita- tiva en la sociedad actual, los ha convertido en protagonis- tas de un proceso que tiende a reparar aquella ruptura y abar- ca casi todos los cuadros de la vida nacional e internacio- nal; dejándose sentir su influencia en lo político, en lo eco- nómico y en lo jurídico, hasta llegar aún a modificar socio- lógicamente los estratos superiores de la sociedad, tales co- mo la religión y la cultura.

La justicia social, entendida en sentido universal - hace que el Derecho del Trabajo no se conforme con las ventaj- as logradas en un pueblo; quiere universales, porque el De- recho 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 dig-

nificar 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 intereses. 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 agrupaciones de trabajadores al aceptar todo tipo de asociación. Así surgen Asociaciones 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 sindicato en la Ley del Trabajo del Estado de 1918, que en su artículo 142 dice: Se entiende por sindicato para los efectos de esta-

* * * * *

(7) De La Cueva, Mario. p.322. T.I.

(8) Ver capítulo II p. 139.

Ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión o trabajo o profesiones o trabajos semejantes o - - conexos, constituido para el estudio y defensa de sus intereses comunes".

El 14 de mayo de 1915 en Yucatán, cuando en la Ley - del General 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 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 firma 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 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: "Llábase Sindicato a una asociación- profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a trans--

formarse 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.

* * * * *

(9) Véase Cap.I p.30 (cita 27)

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," fue tomado de la porción inicial del artículo 9o. de la Constitución de 1857.

En igual forma, la parte final del mencionado artículo dice: "No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta, - una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto 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 9o. de la Constitución de 1957, 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 arma da 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 substituye 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 ilícito" 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 sólo -- 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 persiguan 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 la obligación correlativa, que estriba en no coartar las libertades de reunión y asociación garantizadas constitucionalmente bajo las condiciones -- indicadas". (10)

* * * * *

(10) Burgoa, Ignacio. p.380.

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 "Manifestación 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 dis-

* * * * *

(11) Ibidem. p.382.

posición 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 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 ésto 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 ella consagrado.

* * * * *

(12) Véase cap.

(13) Ver cap.

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 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 qué 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;

c).- 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; ingresos 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, creemos 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., consagra en su Constitución la representación tripartita; delegados gubernamentales, patronales y obreros.

La solución igual que en derecho interno, tiene el valor de demostrar una nueva idea de la representación eficaz para armonizar los distintos intereses en juego. En efecto, la representación tripartita da satisfacción a las exigencias 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 Derecho Social, de cuya vigencia serán ellos los primeros beneficiarios.

Por otra parte, la voluntad del Estado, unidad jurídica 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, varrompiendo 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 fina-

lidad 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 10. de noviembre de 1945, y cualquier otro Estado que adquiriera 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), aún cuando no lo fueren de las Naciones Unidas; asegurando así su independencia en los campos políticos y técnicos.

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 conti---núan 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 Orga--nización quede a cargo del presupuesto general de las Nacio--nes 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 Con--venciones y Recomendaciones y procurar el cumplimiento puntual del derecho internacional del trabajo.

Los Organos de la Organización Internacional del Tra--bajo.

La Conferencia.-

La Conferencia General denominada habitualmente Conferencia Internacional del Trabajo, representa la autoridad su--

prema 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 social, que revisten la forma de Convenios y 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 notwithstanding, que en el futuro deberá tener mayor fuerza de vigencia la decisión adoptada por la Conferencia." (15)

Pensamos que lo que si 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 Internaciona--

* * * * *

(15) De La Cueva, Mario. op.cit. p.331. T.I.

les, hasta la creación de la O.I.T. y aún después de ella, es el de la unanimidad en la conclusión de los 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 éstos, en un plazo de 12 meses a partir de la cláusula 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 qué 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 Miembros por el solo hecho de haber sido aprobado por la Conferencia, una serie precisa de obligacio-

nes, 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 3o. 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 exámen 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 ámbas 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 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."

* * * * *

(16) De La Cueva, Mario. p.332. T.I.

La opinión tr nscrita 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 garantías 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 facultados los obreros para exigir su cumplimiento.

Sanciones.-

La obligación principal que asumen los Estados es someter a sus órganos legislativos los Proyectos de Convención y las Recomendaciones. La falta de cumplimiento a esta obligación da lugar a distintos procedimientos y sanciones.

El Consejo de Administración.

Integración.-

Compuesto de 24 representantes de los gobiernos; 12 son representantes a los trabajadores, y 12 representan a los empleados. Ejerce las funciones de organismos ejecutivo; elegir  entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Funcionamiento.-

El Consejo de Administración desempeña funciones y tiene atribuciones complejas: controlar a la Oficina Internacional del Trabajo; preparar la orden del día de las Confe-

rencias; 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 aplicable en las incidencias relativas al Derecho de Sindicación por considerarlo fundamental para las finalidades y estructura de la Organización. En tal virtud, las organizaciones de trabajadores, de empleadores y los gobiernos, pueden presentar quejas alegando infracciones del Derecho de Sindicación y se aceptan sin tener en cuenta si el país de que se trate ha ratificado o no los convenios relativos a la libertad de Asociación.

La apelación ante el nuevo mecanismo consta de dos -- instancias:

Una Comisión tripartita integrada por miembros del -- Consejo de Administración, en la que están representados a -- partes iguales los gobiernos, los empleadores y los trabaja-- dores, examinan las quejas. La Comisión Sindical ha examinado unos 550 casos aproximadamente. En sus normas de procedimien-- to se dan facilidades a los gobiernos para exponer sus pro-- blemas 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 Adminis-- tración en los que puede solicitar la introducción de modifi-- caciones en la legislación o en la práctica nacionales cuando éstas estén en pugna con los principios y las normas aplica-- bles al efecto. Por ejemplo: Una reclamación examinada por la Comisión en 1962 que fue presentada por la Confederación In-- ternacional 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 siguien- -- tes: que los trabajadores sin distinción alguna, tienen el -- derecho de constituir las organizaciones sindicales de su --- propia elección y de afiliarse a ellas; que las organizacio- nes de trabajadores tienen el derecho de constituir Federacio- nes y Confederaciones; que tales Federaciones y Confederacio- nes tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones inter- nacionales 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 Asocia- ción. Está integrada dicha Comisión por 10 miembros nombrados por el Consejo, a propuesta del Director General.

Asimismo, con arreglo al artículo 24 de la Constitu- ción, las organizaciones de trabajadores o de empleadores pue- den presentar reclamaciones alegando que cualquier Estado - - Miembro no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfac- torio. (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, invitándo le a formular la declaración que considere conveniente, in- cluso 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 cum- plimiento satisfactorio de un Convenio que ámbos hayan ratifi- cado.

* * * * *

(17) OIT Panorama. No. 32. sept.Oct. de 1968. p. 24.

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 las medidas 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 expertos 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 se-

ñalar: Que el Consejo de Administración nombrará y dará ins--
trucciones al Director General de la Oficina Internacional --
del Trabajo, el cual responderá de la buena marcha de la Ofi-
cina (art.8). De acuerdo con las reglas aprobadas por el Con-
sejo de Administración, el Director General nombrará el perso-
nal de la Oficina. (art. 9).

Debe asistir a las sesiones del Consejo de Adminis--
tración y es responsable ante el propio Consejo y ante el Se-
cretariado de la Sociedad de las Naciones, por la inversión -
de los fondos que se le hubieren confiado. Sus funciones son-
de suma importancia, ya que su suerte dependerá, en gran par-
te, del éxito que obtenga. Se encuentran señaladas en el ar-
tículo 306:

"a).- Centralizar y distribuir las informaciones con-
cernientes a la reglamentación internacional de las condicio-
nes de los trabajadores y al régimen de trabajo. Esta amplí--
sima función de estudio e información, solamente puede lograr-
se 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 friccio-
nes y proponer aquellas medidas que se encuentren maduras en-
la conciencia universal; otra actitud produciría fracasos - -
frecuentes y se dañaría 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; está considerado como una de las fuentes principales que influyen en el desarrollo del derecho social y del progreso social en el mundo.

Las Convenciones 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 necesarias 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 éste; 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, tenía 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 al 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 autónoma, 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 derechos 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 trabajador proclamada por la Revolución Francesa, con la consiguiente prohibición de las coaliciones (Ley de Chapelier de 1791), si bien trajo una libertad e igualdad-

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 lucha 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 consecuencia, al servicio de la clase social que la pro fesaba y defendía: la burguesía".

El individualismo del Estado burgués colocó a la in -- cipiente clase obrera en la miseria y la entregó a la explo -- tación; por eso la época del liberalismo no pudo resolver la -- cuestión social.

La organización individualista y liberal no quiso -- alcanzar la justicia social porque el Estado no debía interve nir la vida económica porque estaba obligado a proteger la -- economía de cada persona; y por la ausencia de un derecho del trabajo y porque el Estado se negaba a dictarlo, tuvo necesi -- dad de organizarse la clase social que sufría injusticia y -- luchar con los empresarios para arrancarles del Derecho del -- Trabajo que el Estado se negaba a imponer las instituciones -- del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reco -- nocimiento y de su reglamentación legal el orden jurídico re -- conoció la coalición, la asociación profesional, la huelga -- y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuan do el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas; estas ins -- tituciones surgen apoyadas en las ideas de libertad e igual -- dad, formando parte de los derechos naturales del hombre.

El derecho colectivo del trabajo fue producto neces ario 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 substituirlo en el deber de crear un órden 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 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-

* * * * *

(19)

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 limita-- ción 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 és-- to, 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 pri-- vadas, el representante del interés general de la comunidad, - el defensor de sus derechos y el que sancione el incumplimien to de sus obligaciones; tratándose del sindicato, más en par ticular, la extensión de sus actividades y poderes, su inter vención en la estructura económico-social de la Nación, exi-- gen 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 or ganización sindical.

Reafirmando estas ideas, nos dice el Lic. Alberto -- Sidaoui (20) que "por encima de la autoridad de cualquier ins titución 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 afluyente, van a desembocar al proceloso río de la Nación."

* * * * *

(20) Sidaoui, Alberto. p.295.

Pero debemos cuidarnos de no caer en la hipertrofia- de la autoridad estatal, como serfa 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 dentro 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 pode- res, 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 liber- tad, tanto de las libertades que correspondan a los indivi- duos, y entre otras como de las propias de la comunidad pro- fesional y de las asociaciones libres.

* * * * *

(21) De La Cueva, Mario. p.331. T.II.

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 legisla- -- ción interna.

El respeto de la libertad sindical le obligará a que el mismo instrumento jurídico con que la sanciona, lo inhabi- 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 constituye la manifestación esencial de la indepen- dencia, dentro de los límites señalados, exigida en las rela- ciones del sindicato con el Estado.

CONVENIOS EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL DENTRO DE LA ORGANIZACION 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 so- beranos, para crear, modificar o extinguir relaciones jurídi- cas, y en la materia que nos ocupa, relacionadas con los as- pectos del trabajo; es todo acuerdo concluido entre dos o más sujetos del Derecho Internacional, incluyendo dentro del con- cepto sujeto, también a las organizaciones internacionales, - Los términos del Tratado, Convenio, Pactos, Arreglos, Compro-

misos, Declaraciones Concordatos, Modi Vivendi, etc. son si-
nónimos.

Es requisito indispensable del Tratado o Convenio, -
que haya un acuerdo; que ese acuerdo sea celebrado entre su-
jetos del Derecho Internacional; que en dicho acuerdo inter-
venga 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 Esta-
dos; 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, ha-
ciendo que el mismo quede obligado en los términos que se se-
ñalen.

En virtud de que la O.I.T. forma un cuerpo de Dere-
cho 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 labo-
ral y que no crea ninguna obligación para los Estados desti-
narios.

La legislación en materia de libertad y derecho sin-
dical, 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" (22); 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 capitalismo.

El sindicalismo es un movimiento típicamente clasista como lo firma A. Gallart Folch (23); pero no por eso es un

* * * * *

(22) De La Cueva, Mario. op.cit. p.283. T.II

(23) Gallart, Folch. A. op. cit. p.116.

movimiento que pretenda desquiciar las instituciones sociales en beneficio exclusivo de la clase proletaria, aún cuando - - existan pensamientos que sigan esta errónea directriz; por -- eso acertaba Duguit, al escribir que el movimiento sindica- - lista "no es como pretenden los teóricos del sindicalismo re- - volucionario, 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 obre- - ro, que aún existen condiciones injustas para los trabajado- - res, 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 deno- - minador de las corrientes sindicalistas diversas, lo podemos encontrar en tres estadios diferentes del movimiento asocia- - tivo: (24)

a).- Todos pretenden la unidad obrera como punto de - - partida;

b).- Detallan las finalidades del sindicalismo; exis- - tiendo en este punto una gran diferencia entre las diversas - - corrientes sindicales, pero todas ellas pugnan por el estable - - cimiento de un régimen social benéfico y de justicia para - -

* * * * *

(24) De La Cueva, Mario. p.290. T.II.

todos; y

c).- La táctica de acción sindical, entendiéndolo por esto, a los diversos 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 existencia 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 propios trabajadores, por lo que la Asociación Profesional, como el Derecho Colectivo 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 obreros; es el camino para lograr la realización de los fines supremos; es una institución 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 necesidades 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 10. de dicho Convenio, mismo que transcribo textualmente:

Artículo 10.- "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 garantizó 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

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 interferencia 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 un 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 en 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:

1.- "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 actividades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de -- toda intervención 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 organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones 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 organizaciones..."

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 reco-

nocimiento 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 contradictorio. Veamos:

"Al precisar en el artículo 1 (2 del Convenio) que los beneficiarios de la libertad sindical deben tener derecho a constituir organizaciones de su elección, la Oficina no pretende tomar posición en favor de la tesis 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 lu-
* * * * *

(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.

chas 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. 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, di-

jo la Corte que:

"Ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo --
prohiben el registro de agrupaciones minoritarias."

Ahora bien, en el caso de que un gobierno o una or--
ganización 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 comen--
tado y que define la libertad de asociación en el plano indi--
vidual, sería insuficiente e ineficaz si no se extendiera a --
las mismas organizaciones sindicales. El derecho de las orga--
nizaciones profesionales a determinar por sí mismas su estruc--
tura interna, funcionamiento, elección de medios y activida--
des, es consagrado por el artículo 3 del Convenio. (26)

También encontramos en los artículos 4 y 7, antes --
comentados, disposiciones que prohíben la intervención arbi--
traria 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

"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 jurídicos 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 sindical, los artículos 5 y 6, haciéndolas extensivas a la constitución y funcionamiento de Federaciones y Con-

federaciones, 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 empleados."

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 emplearse 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 organización.

El análisis de las normas sobre libertad sindical, - ha sido necesario para poder determinar qué finalidad asigna el Convenio No. 87 a los sindicatos en cuanto organizaciones profesionales, protegidas por concretas normas jurídicas 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 finalidad de las organizaciones, sujeto de esos derechos; fundamentamos lo anteriormente 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 objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores."

Este artículo en relación con los principios de libertad sindical consagrados en artículos anteriores, revela un contenido más amplio; ya que a primera vista pareciera justificar su inclusión tan solo como fuente interpretativa de algunos 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 Asociación 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 empleadores 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 él 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 satisfacción - a todas las partes interesadas, sobre todo al grupo obrero, - pero éste 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 organizaciones.

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 ésto, 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 gufa 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 de 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 ésta 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 nose trata de analizar el problema a fondo, si se examinara la situación de hecho que pone a los sindicatos en relación con la política.

En su generalidad, las legislaciones nacionales pro-

hiben 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;
- d).- El derecho de afiliarse libremente; y
- e).- El derecho al libre funcionamiento de los sindicatos.

* * * * *

(27) Ver

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 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 -- 1814, 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, éstos 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 cumplan 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 comprendidos 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 respetar 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 intereses, 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 refiere a las relaciones entre el sindicato y el Estado.

Nuestro sistema legal, fundado en principios democráticos, ha proporcionado una pauta invariable, ya que asegurados en nuestra ley los derechos de coalición y de asociación profesional, corresponde al Estado reconocer sin condiciones-

* * * * *

(28) De La Cueva, Mario. p.289. T.II.

esos derechos y vigilar su ejercicio dentro del órden 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 Organismos 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 tra-
bajador 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 Su-
prema de toda la Nación. Los jueces de cada Estado se arre-
glan a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las -
disposiciones en contrario que pueda haber en las Constitucio-
nes o Leyes de los Estados.

De esta disposición Constitucional surge la necesi-
dad 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 exclusi-
vamente 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 In-
ternacional del Trabajo el 25 de octubre de 1921. Dicho Con-
venio fue ratificado por México y publicado en el Diario Ofi-
cial de la Federación el día 28 de septiembre de 1937. Cons-
tituye un antecedente importante por referirse, como anterior-
mente explicamos, a los derechos de asociación y coalición de
los trabajadores agrícolas, valga lo expresado ya como estu-
dio en virtud de que por referirse a la agricultura, carece -
de importancia vital para nuestro estudio. (29)

Lo que constituye objeto de especial estudio, es el-

* * * * *

(29) Véase

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 defen - sa de sus intereses. Para los trabajadores se protege el de - recho de elegir libremente a quienes han de representarlos -- y se establece la facultad de constituir federaciones y confe - deraciones de agrupaciones profesionales. En virtud de que -- sus principios generales fueron ya expuestos con anteriori - dad, únicamente nos limitaremos al dictamen presentado por -- México. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptó - respecto de esta Convenio, el siguiente criterio:

"El Convenio tiene un artículo inicial, el primero, - que es obvio, ya que todo Convenio de este género que es rati - ficado 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 - profesional a los territorios no metropolitanos, a los terri - torios 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 garan - tice 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 los 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 qué 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 ésta. 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 disposición 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 patronos o trabajadores, habrá que determinar quiénes 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 artículos 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 limitaciones, 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 sólo 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 considerarse 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 clase a la que todavía no pertenecen. Pero el mismo artículo les prohíbe a los menores de 16 años que participen en la administración del sindicato, evidentemente, 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 perfectamente 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 pa-

ra celebrar otros contratos puede estar obligada a recabar el consentimiento de su marido, para constituir un sindicato o afiliarse a él, no requiere este consentimiento, pues para este caso su personalidad es completa."

"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 pena 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 --

* * * * *

(29) Revista Mexicana del Trabajo. 5a. Epoca, Tomo X, No.9-10 México, 1963.

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 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 consideró 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 dicho; 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:

a).- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su -- participación en actividades sindicales fuera de 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; así mismo, 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, 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 sectario, y más aún, al industrial.

La relación de trabajo aparece cuando un hombre aprovecha el esfuerzo de otro para obtener bienes o servicios, -- satisfactores 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 poderosa 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 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 abstenerse de penetrar al recinto sindical, porque en éste 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 asociarse 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 materia, 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 libertad positiva y negativa de asociación profesional.

De lo anteriormente dicho, si bien el artículo 236, viola la libertad positiva de asociación profesional, obligando a los trabajadores a depender exclusivamente del sindicato, porque al sancionarlo con el despido desvirtúa en forma terminante las garantías que le otorgan los artículos 234 y 235, transformando 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, manifestando en la Ley una -- escala de sanciones a la cual se deberán ajustar los estatutos de la agrupación (fracc. VII del artículo 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 asociación; por lo tanto, proponemos que para la aplicación de las correcciones disciplinarias se tome en cuenta: apercibimiento, amonestación, suspensión parcial 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 pri--

vada; además dicho artículo del Convenio, cuando dice: "Los--trabajadores y los empleadores... tienen el derecho de cons--tituir 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 estas 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 garantiza 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 que 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 respecto 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 tiene el legítimo orgullo de mostrar al mundo que fue la primera en consignar en una Constitución los sagrados dere-

chos de los trabajadores: Se verfan 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, DANDOSE 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 POSTERGADA 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 VICENTE, EXISTE UN AMPLIO RESPETO AL DERECHO DE - ASOCIACION Y NEGOCIACION CONJUNTA DE LOS TRABAJADORES.

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

- ALBA, VICTOR. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Liberos Mexicanos Unidos. Editorial Limusa Wiley, S.A. 1a. Edición. México, 1964.
- ANTONKOLELTZ, DANIEL. Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social. Editorial Guillermo Kraft. Buenos Aires, 1941.
- Estructura de las Convenciones Colectivas del Trabajo.
- BARASSI, LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial-Alfa. Buenos Aires, 1953 (3 tomos).
- BORGOA, 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 JESUS. Manual de Derecho Obrero. México, 1932
Manual de Derecho Obrero. 3a. Edición. Imprenta Diodot S. de R.L. México, 1959.
El Derecho de Huelga en México. Imprenta Mundial. México, 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. Edi- -- ción, Editorial Porrúa, S. A. México, 1967. Tomos I y II.

DEVEALI, L. MARIO. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipo- -- gráfica 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.

GARCIA, TRINIDAD. Introducción al Estudio del Derecho. Edito- -- rial Porrúa, S. A. 8a. Edición. México, 1959.

GARCIA 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 Sudame- -- ricana. 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. Edi- --

ción. Editores Norgis, S. A. México, 1959.

LOPEZ APARICIO, ALFONSO. El Movimiento Obrero de México. Editorial Jus México, 1952.

MUNOZ, 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.

MUNEZ MATA, EFREN. 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. Edicio-
nes 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 Moder-
na. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires,
1960.

POBLETE TRONCOSO, MOISES. El Movimiento Obrero Latino Ameri-
cano. 1a. Edición. Fondo de Cultura Económica. Méxi-
co, 1946.

PORRUA PEREZ, FRANCISCO. Teoría del Estado. Editorial Porrúa,
S.A., México, 1954.

Revista Mexicana del Trabajo. Enero y Febrero, 5a. Epoca, -
Tomo V., NÚms. 1 y 2. México, 1958.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. Editori-
al Antigua Librería Robredo. TEORIA GRAL. de las-
Obligaciones. Tomo. III. México, 1962.

Revista Mexicana del Trabajo. Marzo, 1965.

RECASENS SICHES, LUIS. Panorama del Pensamiento Jurídico en-
el Siglo XX. Tomo II.

Revista de la Comisión Internacional de Juristas. Núm.1. - -
Vol. IX, Junio, 1968.

Revista Mexicana del Trabajo. 5a. Epoca. Tomo X. núms. 9 y 10
México, 1963.

SERRA ROJAS, ANDRES. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa
México, 1960.

SIDAQUI, ALBERTO. Teoría General de las Obligaciones en el De-
recho del Trabajo. Porrúa Hnos. y Cía. 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 Mexica-
nos.

-Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.
México, 1963.

-Código Civil para el Distrito y Territorios Federa-
les.

-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 Inter nacional Americana, Bogotá, 1948.
- Carta de las Naciones Unidas y Estatutos de la Cor te Internacional de Justicia. Edición, Naciones -- Unidas.
- Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos.- Nacio nes Unidas. Nueva York, 1968.
- Las Normas Internacionales del Trabajo. Publicacio nes O.I.T. Ginebra. (Abril 1965 y Enero 1967).
- Revista de la Comisión Internacional de Juristas. Núm. 2. Diciembre 1967. Vol. VIII. Ginebra. Comi-- sión de Juristas.
- O.I.T. Relación de Trabajo, Ginebra, 1961.
- Seara Vázquez, 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.