

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO**

**“El Sindicato y el Reglamento de Trabajo de los
Empleados de las Instituciones de Crédito
y Organizaciones Auxiliares.”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA**

GILBERTO VILLEGAS RALDA

MEXICO, D. F.

1 9 6 9



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis queridos padres:

Señor SALOMON VILLEGAS LOPEZ

Y

Señora CARMEN RALDA DE VILLEGAS

Guardianes que supieron encauzarme

por el recto sendero de la vida.

A todos mis Hermanos y familiares

con fraternal afecto.

Al Sr. Lic. JORGE M. GARIZURIETA G.

**A quien debo manifestarle mi público reconocimiento
por su invaluable y desinteresada ayuda que hizo
posible el presente trabajo.**

A todos y cada uno de mis Maestros:

Por la buena simiente sembrada en mi espíritu.

AL Sr. Lic. JORGE GABRIEL GARCIA ROJAS.

Por la nobleza de sentimientos y el haber sabido inyectar en mi ánimo su caudal de conocimientos.

Con especial amor a mi esposa:

XOCHITL

Y

entrañable cariño a mi hijita:

ELDA DEL CARMEN

**A todos mis amigos y compañeros
de lucha.**

**"Es fácil hacer lo que a uno le gusta,
interesante lo que beneficia, pero hacer
las cosas que deben hacerse es la prueba
de la verdadera grandeza".**

M. González Ulloa.

SUMARIO

"EL SINDICATO Y EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES".

CAPITULO I.

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.—Antigüedad.
 - a).—Grecia.
 - b).—Roma.
- 2.—Edad Media.
 - a).—Régimen Corporativo.
- 3.—Epoca Moderna.
 - a).—Inglaterra.
 - b).—Francia.
- 4.—Antecedentes en México.
 - a).—Epoca Colonial.
 - b).—Epoca Independiente.

CAPITULO II.

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y EL SINDICATO.

- 1.—Idea General del Derecho Colectivo del Trabajo y la Asociación Profesional como una Institución del mismo.
- 2.—Relaciones entre el Derecho General de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional.
- 3.—El Sindicalismo y sus principales problemas.
- 4.—Requisitos para la formación del Sindicato.

CAPITULO III.
EL DERECHO DE HUELGA.

- 1.—Naturaleza jurídica de la huelga.
- 2.—Fundamento social de la huelga.
- 3.—Finalidades de la huelga.
- 4.—Justificación de la huelga.

CAPITULO IV.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

- 1.—Antecedentes de los Bancos en México.
- 2.—Concepto legal de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- 3.—Definición de operaciones de crédito y bancarias.
- 4.—Importancia de las funciones que realizan.

CAPITULO V.

**NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE LAS INSTITUCIONES
DE CREDITO CON SUS EMPLEADOS**

- 1.—Concepto de trabajador, empleado y patrón.
- 2.—Representantes del patrón.
- 3.—El Contrato de Trabajo y sus elementos.
- 4.—Consideraciones acerca de la naturaleza de estas relaciones.

CAPITULO VI.

**EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS
INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.**

- 1.—Las funciones del Poder Público.
- 2.—La facultad reglamentaria en el Derecho Mexicano.
- 3.—Anticonstitucionalidad del Reglamento Bancario.
- 4.—Situación actual de los empleados bancarios.
- 5.—Solución que se propone.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

A MANERA DE PROLOGO

De no ser porque tenía una deuda pendiente con un grupo de trabajadores, quizás, no me hubiera decidido a escribir sobre este tema. Resulta que en los primeros años de la carrera varios compañeros que prestaban —actualmente algunos todavía— sus servicios en una prestigiada Institución de Crédito, se dirigieron a mí a fin de hacerme la siguiente consulta: ¿Si como trabajadores que eran de dicha Institución podían formar sindicatos y por consecuencia, hacer uso del derecho de huelga? ¿En caso negativo, qué es lo que lo impedía?

Cabe decir que en ese tiempo, estaba muy en boga la noticia propalada por los diarios capitalinos en el sentido de que una central obrera deseaba sindicalizar a los empleados bancarios; pero tal parece que fue un simple desplante publicitario con objetivos eminentemente políticos pues de un día para otro los periódicos mudaron y no se supo más de la materia. Empero, a raíz de esto, muchos empleados quisieron profundizar sobre el problema planteado y empezaron a investigar por cuenta propia. Sabiendo pues, que era yo un estudiante de leyes podía disipar sus dudas y darles una mejor orientación. Confieso, sin embargo, que debido a mis escasos conocimientos que tenía sobre el Derecho del Trabajo no pude proporcionarles una respuesta satisfactoria y sentí defraudar no solamente a ellos sino a mí mismo. Desde ese entonces las interrogantes quedaron en pie.

Años después, y casi próximo a culminar el más grande anhelo de mi vida, consideré que había llegado el momento para cubrir aquella deuda moral, no sin antes, comprender que el tema escogido sería motivo de graves polémicas y con alguna repercusión de índole personal, ante todo, por los cuantiosos intereses económicos que tenían que tocarse. Aunque a decir verdad, mi propósito fundamental no es el de estar en contra de esos organismos de crédito, sino simplemente el querer demostrar en el terreno jurídico y a la medida de mis pequeñas posibilidades, que el actual Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxilia-

rea, es contrario a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo por todas las razones que en el desarrollo de la tesis exponemos. Postura que sostengo con calor y buena fe, propio de todo joven que sale de las aulas universitarias con el deseo de servir y ser útil al pueblo que lo vio nacer; luchando no por una efímera quimera, sino por el establecimiento de un orden social más justo, en la cual, se le de al hombre una existencia más digna sin menoscabo de su libertad.

Aclarado todo lo anterior, quiero dejar sentado que este trabajo no intenta ni aspira a ser una tesis excepcional ni de especulaciones filosóficas, pues de antemano reconozco el claro perfil de mis limitaciones; pero en cambio, está lleno del más firme y decidido propósito de orientar a quienes por diversas razones no les ha sido dable cursar por una Gloriosa Facultad de Derecho.

Queda por consiguiente, al justo y benévolo juicio del Honorable Jurado saber dispensar las imperfecciones de que este trabajo adolezca.

Ciudad Universitaria, D. F., del mes de abril de 1969.

CAPITULO I.

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.—Antigüedad.**
 - a).—Grecia.
 - b).—Roma.
- 2.—Edad Media.**
 - a).—Régimen Corporativo.
- 3.—Epoca Moderna.**
 - a).—Inglaterra.
 - b).—Francia.
- 4.—Antecedentes en México.**
 - a).—Epoca Colonial.
 - b).—Epoca Independiente.

CAPITULO I

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL ANTECEDENTES HISTORICOS

ANTIGUEDAD.—Podemos decir, propiamente dicho que, en la antigüedad, no encontramos reglamentación sobre el Derecho del Trabajo y menos respecto al Derecho de Asociación Profesional, debido a la concepción política dominante de la época y, fundamentalmente, a que, la actividad la cual hoy conocemos con el nombre de "trabajo" se encontraba encomendada a los esclavos, quienes carecían de personalidad jurídica; considerados como objetos "infra-humanos", simples cosas, clasificadas en la categoría de las "res mancipi". El único valor que tenían eran de ser instrumentos útiles de adquisición, donde el dueño disponía libremente de ellos como cualquier otro bien de su propiedad, inclusive tenía poder de vida o muerte. Aunque en algunos pueblos se hayan encontrado vestigios de ciertos principios de organización de trabajadores, estimo que dichas agrupaciones no tienen las características esenciales para semejarlas con las actuales. No es sino hasta la desaparición de la esclavitud cuando podemos referirnos a trabajadores en el sentido correcto. Sin embargo, a fin de comprender mejor la evolución del derecho que nos ocupa, permítaseme hacer un breve recorrido histórico y remontarme a dos grandes pueblos de este período que han sido cuna de nuestra civilización, Grecia y Roma; mas, es de advertir que en todo su desarrollo, no encontramos instituciones que puedan ser tomadas como antecedentes de nuestro Derecho de Asociación Profesional, según hicimos notar en un principio.

GRECIA.—La población griega estaba organizada como en todos los pueblos de esta época, con las características de la profunda división social, que traía como consecuencia la institución de la esclavitud.

La división era entre el hombre libre y el esclavo; el primero, podía ser rico o pobre, con la facultad de disponer de su persona y

bienes, estaba considerado como ciudadano y sujeto de derechos. Así, nos refiere, Ignacio Burgoa (1), "su esfera jurídica estaba integrada casi exclusivamente por derechos políticos y civiles, en cuanto que intervenía directamente en la constitución y funcionamiento de los órganos del Estado y en cuanto que tenía una situación protegida por el derecho en las relaciones con sus semejantes...". En segundo término, encontramos al esclavo, considerado únicamente como un bien patrimonial sin personalidad jurídica, y como hemos dicho anteriormente, era tratado como simple cosa que si se le llegaba a dar algún cuidado era con el fin de obtener un mejor rendimiento en su producción, como cualquier bestia de carga.

Esta fue la principal división social; sin embargo, dentro del hombre libre había otros grupos, aunque no tajante la distinción como la anterior; sí con algunas diferencias de grado, más no de esencia, por ejemplo, la sacerdotal, los nobles, artesanos, mercaderes, campesinos y extranjeros. Empero, las leyes solamente tendían a proteger a los poderosos siendo el resto de la población su situación muy deplorable. Fueron las leyes de Licurgo primeramente junto con las de Solón más tarde, las que vienen a remedir la situación de los desposeídos. Si bien es cierto que hubo algunas rebeliones, estas no llegaron a tener importancia.

Por lo que respecta al trabajo, la práctica de algún oficio era visto con desprecio por parte de los hombres libres. Estos, se dedicaban al cultivo de las ciencias del espíritu, principalmente a la política, la filosofía, etc., puesto que la producción se reservaba al esclavo; consideraba muy vulgar la actividad que se desarrollaba con las manos. De ahí, que los grandes filósofos aceptaban la esclavitud. Aristóteles decía que la esclavitud era natural y legítima, aceptando la existencia de las clases sociales. Platón propugnaba la sumisión de los mediocres respecto de los mejores, a quienes debía encomendarse la dirección del Estado.

Ante esta concepción del hombre, el artesano no tenía más derecho, sino únicamente como clase inferior, más no como trabajador; este era al mismo tiempo un productor y vendedor que se movía dentro de la polis griega, adquiriendo poco a poco determinados derechos, llegando a tal grado, a agruparse. Así, encontramos los Hetairias que se caracterizan por ser asociaciones primordialmente políticas, los Eranos que fueron asociaciones de seguros y por último los Thiasas formadas por trabajadores, pero cuya característica principal consistía en la de ser religiosas y de socorrerse mutuamente. Aunque por lo que respecta a los problemas del trabajo a ninguna de estas organiza-

(1) BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, S. A. Quinta Edición. 1962. Pág 32.

ciones les interesó, en razón de ello, no encontramos leyes relativas a esta materia.

ROMA.—En Roma, la situación social era parecida a la que privaba en Grecia. Dentro de su organización social, existían los hombres libres y los esclavos; los primeros a su vez, se dividían en ciudadanos y no ciudadanos. El *cives romanus* tenía como elemento de su personalidad el *status libertatis*, que consistía en la facultad de actuar y comportarse por propia voluntad y determinación. "En las relaciones de derecho privado, el ciudadano romano estaba plenamente garantizado como individuo, al grado que el Derecho Civil en Roma alcanzó tal perfección, que aún hoy en día constituye la base jurídica de gran parte de las legislaciones, principalmente en los pueblos de extracción latina. Análogamente a lo que sucedía en Grecia, el romano, el *homo liber*, disfrutaba también del derecho de votar y ser votado, de la facultad de intervenir en la vida pública, integrando los órganos de autoridad y teniendo ingerencia en su funcionamiento" (2).

Nos dice Eugéne Petit (3) que, "durante los primeros tiempos que siguieron a la fundación de Roma, la población no comprendía más que los patricios y clientes. Mas inmediatamente aparece otra clase de personas, los plebeyos o la plebe, *plebs*. Libres de toda unión con los patricios, ocupan en la ciudad un rango inferior. No tienen ninguna participación en el gobierno; está prohibido su acceso a las funciones públicas, y no pueden contraer matrimonio legítimo con los patricios". A medida que Roma extendía sus conquistas, los vencidos de condición inferior, vinieron a aumentar la muchedumbre de plebeyos, a tal grado que llegaron a crear un serio problema al Estado, y durante siglos, constituyó una lucha constante entre patricios y plebeyos.

Respecto a la organización del Estado, diremos que a la cabeza del mismo estaba un rey, cuya elección le correspondía al Senado, el cual, estaba formado por los más viejos entre los jefes de las familias patricios. Era a la vez, el jefe religioso y militar, el magistrado judicial tanto en lo civil como en lo criminal. Esta situación arrojaba como resultado que los patricios fueran dueños de la justicia y religión, en tanto que los plebeyos estaban incapacitados para ocupar cualquier magistratura y hasta para casarse con los patricios, según vimos, siendo éstos la clase privilegiada poseedora de todo. Esto, vino a acrecentar la lucha entre los patricios y plebeyos, y se cuenta que en una de estas pugnas, el Senado intentó intimidar a la plebe recurriendo a la dictadura, medida que originó a que aquéllos optaran por separarse de la ciudad e ir a retirarse al monte Aventino, motivo por el que el

(2) BURGOA, Ignacio. Obra citada. Pág. 35.

(3) PETIT, Eugéne. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Nacional. México, D. F. 1958. Pág. 30.

Senado ante tales acontecimientos se vio obligado a reconocerles determinados derechos y crea dos magistrados plebeyos: los tribuni plebis. Fue así como los plebeyos empezaron a tener representantes en el Senado, alcanzando posteriormente la igualdad civil, política y religiosa, gracias a la Ley de las XII Tablas.

Por lo que concierne al trabajo manual, los romanos como los demás pueblos de esa época, sentían cierta aversión; por lo que dicha actividad era encomendada principalmente a los esclavos. De ahí, su justificación por los pensadores. Cicerón decía que nada noble podía salir de una tienda o de un taller, y como hemos visto, los griegos compartían la misma idea. Sin embargo, fue en esta época que se crearon ciertas agrupaciones de artesanos, mismas que han sido presentadas como antecedentes de las corporaciones medievales. "El origen de estas organizaciones —nos dice el Dr. de la Cueva— se encuentra en la reorganización de la ciudad, emprendida por Servio Tulio, aún cuando Paul Pic, que acude al testimonio de Tito Livio, según el cual Servio Tulio no hizo otra cosa que confirmar los privilegios de que algunos Collegia disfrutaban, lo hace remontar al reinado de Numa Pompilio; esta opinión parece contar en su favor con el hecho de que, en un principio, tenían los Collegia un carácter más bien religioso y mutualista que profesional. Los Collegia tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que las otras asociaciones privadas, ni gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios. Derrotado el incipiente artesanado por el trabajo de los esclavos, tuvieron que ponerse los Collegia a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César, al llegar al poder, los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto quien, mediante una lex julio, los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa. En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, pues la disminución del número de los esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Después de algunos privilegios que les fueron concedidos por Marco Aurelio y Antonino el Píadoso, Alejandro Severo intentó una nueva organización: Delimitó las profesiones y permitió a cada Collegium redactar sus estatutos. Pero ni aún en esta época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista". (4).

Advertimos pues, que durante este período, Roma no nos da una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre; por lo que no podemos hallar un antecedente directo de la asociación profe-

(4) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. Tomo I. 1964. Pág. 9

sional, y las pocas normas que se dictaron para regular el trabajo libre, fueron por su fundamento y finalidad, distintas del actual derecho del trabajo.

EDAD MEDIA.—Los historiadores consideran que la invasión de los bárbaros a Roma, en el año 476, siglo V, trajo como consecuencia la caída de este Imperio, y marca el fin del período llamado Antigüedad, dando comienzo a la vez, la etapa que conocemos con el nombre de la Edad Media, la cual, culmina en el siglo XV, o sea, con el descubrimiento de América en 1492 caracterizándose dicha etapa por el régimen feudal que prevalecía. Este consistía, a decir de Ignacio Burgoa, "por el dominio del poseedor de la tierra, dueño de ella, respecto de aquellos que la cultivaban, cuyas relaciones dieron origen a la institución medioeval de la servidumbre. La propiedad territorial confería a su titular un poder no sólo de hecho, sino de derecho, dijéramos, sobre los que la trabajan, quienes rendían homenaje y juraban obediencia al terrateniente o señor feudal. El régimen de la servidumbre otorgaba a éste un poder soberano sobre los llamados siervos o vasallos, pudiendo disponer de su persona casi ilimitadamente". (5).

Por lo que concierne al aspecto económico, su estructura correspondía a lo que los economistas llaman economía de la ciudad, lo que vino a substituir la economía familiar, y al irse incrementando las ciudades tuvo necesariamente que acelerar la modificación del régimen, pues la vida en común de muchas unidades consumidoras impuso la división del trabajo y la creación de diversos oficios, lo que dio origen al régimen corporativo. Este consiste en que los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se agrupan para la defensa de sus propios intereses formando gremios, corporaciones o guildas. "Los gremios (que generalmente tomaban el nombre de un santo patrono, como el de San José para los carpinteros), tenían reglas establecidas para la forma de producir sus artículos, para fijar precios y plazas de venta de los mismos y para limitar el número de unidades manufacturadas. En muchos casos, y desde luego, nadie que no perteneciese al gremio respectivo podía ejercer el oficio. Era celosa y conservadora la vigilancia de la producción...." (6).

Este sistema corporativo estaba compuesto de pequeños talleres o unidades de producción, encontrándose al frente, su propietario, o como se le conoce, el maestro, a cuyas órdenes trabajaban uno o más compañeros, llamados también oficiales, y uno o varios aprendices. Las finalidades principales de la corporación, consistía en defender el mercado contra los extraños al gremio, no permitir el trabajo a quie-

(5) BURGOA, Ignacio Obra citada. Pág. 40.

(6) MONTENEGRO, Walter. Introducción a las Doctrinas Político-Económicas. Fondo de Cultura Económica. 1964. Pág. 26.

nes no formaran parte de ella, y evitar la competencia entre los maestros. Es decir, pretenden establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de su misma clase; constituían pues, organismos exclusivamente patronales. Para llevar a cabo sus fines, contaban con sus propios estatutos que eran dictados por el Consejo de Maestros.

El maestro estaba considerado como un tutor y las relaciones que tenía con el aprendiz, se equipararon a las familiares, puesto que comía en su mesa y vivía bajo el mismo techo, como lo hace el hijo de familia. Los beneficios que obtenía el maestro por el esfuerzo que realizaba el aprendiz en cuanto a sus labores, no le representaba ningún gasto en relación con el salario que por ese trabajo tendría que pagar si fuese realizado por otra persona. Por el contrario, a parte del respeto y obediencia que el aprendiz debía de tenerle, los padres de éste, tenían que pagarle en metálico una cantidad determinada. Parte de este dinero era destinado para su matrícula en los registros de la corporación.

Regularmente un maestro no podía tener a su cargo a más de tres aprendices, ya que así estaba establecido en los estatutos. Una vez inscrito en la matrícula de la corporación, el aprendiz quedaba ligado a ella con tal carácter. Sin embargo, al transcurrir el término fijado en los estatutos referente al aprendizaje, era elevado a la categoría de compañero, calidad que alcanzaba después de sustentar un examen de eficiencia; debía de cubrir una cantidad determinada para poder tener ese derecho, así como la obligación de presentar una obra de trabajo que a juicio de los maestros demostrara plenamente los conocimientos adquiridos. Este elemento no tenía ninguna intervención en la dirección de la corporación; solamente los maestros estaban facultados para poder tomar cualquier determinación sin tener necesidad de tomar en cuenta la opinión e intereses de sus subordinados. Tampoco podía separarse para poder perseguir algún fin, ya que los reglamentos se lo prohibían. Así es como trabajaban y sufrían solamente con el aliento de llegar a ser algún día maestros.

Cuando se había pasado por el examen respectivo con el éxito necesario se alcanzaba la categoría de compañero u oficial. Con esa calidad aún existía la necesidad de seguir trabajando para el maestro por un período más o menos largo, ya que en ocasiones éste, llegaba a durar hasta cinco años. Con esta calidad de compañero, trabajaba en el taller del maestro bajo su vigilancia, sin obtener mayor remuneración. Sin embargo, éste lo consideraba como su ayudante, encomendándole labores delicadas, aunque la situación poco variaba con la del aprendiz, excepto que ya no tenía la obligación de

vivir bajo la dirección del patrón, empero sí dependía económicamente de él.

El compañero al igual que el aprendiz no tenía intervención en la organización de la corporación, ni representación en la dirección, tampoco interviene en las asambleas. Así mismo, no podía afiliarse a otra corporación, ni separarse del taller, ausentarse de la villa o ciudad, siendo en esta forma como los subordinados fueron motivo de explotación sin consideraciones ni miramientos.

Una vez que el compañero había terminado su pasantía, podía solicitar el examen respectivo, teniendo la obligación de presentar una obra maestra que a juicio de los maestros tenía que ser digna, a fin de que fuera aceptada y poder considerarle con el mismo grado de categoría que los maestros ostentaban. Así mismo, tenía que cubrir una cuota determinada para ser matriculado en el registro correspondiente, probando además su nacimiento legítimo, y por último, demostrar tener un capital mínimo. Requisitos estos que significaban un un dique para los compañeros, especialmente para aquellos que carecían de medios económicos. Empero, se exceptuaban de tales requisitos quienes contraían nupcias con alguna de las hijas del maestro, o bien, eran familiares de éste, siendo así, como el aprendiz después de haber sido oficial podía alcanzar la maestría, con todos los derechos inherentes que esto implicaba.

Fueron pues, estas agrupaciones muy herméticas y delimitadas en su formación y nadie podía ingresar a ellas, como hemos visto, a no ser con los requisitos antes referidos; pero una vez afiliado a una, no se le permitía pertenecer a otra, ni desempeñar trabajos que correspondieran a otro oficio, ni ser dueño de más de un taller, etc., garantizando un mayor volumen de trabajo a los integrantes de las corporaciones, buscando no solamente el bienestar económico para sus miembros, sino también el mejoramiento individual y colectivo de sus asociados en el aspecto moral y social.

Pero la corporación, como todo sistema económico, tuvo que ceder paso a las conmociones históricas, y debido al crecimiento del comercio, los grandes descubrimientos geográficos, la invención de la imprenta, el progreso de las ciencias y la técnica, el incremento del capital y el surgimiento de los Estados, su régimen de producción se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los pueblos, y devino, necesariamente en un sistema caduco, dejándose "ya sentir con claridad alarmante, desde los comienzos del siglo XVIII, los efectos de un fenómeno económico profundísimo que acabara, en poco más de cien años, por transformar definitivamente el orden vigente: La Revolución Industrial". (7).

(7) MONTENEGRO, Walter. Obra citada. Pág. 28.

Hasta aquí, damos por concluido la etapa del medioevo, y a continuación, analizaremos la época moderna. Por razones de espacio y por no ser el objeto de esta tesis, hacer un estudio histórico completo, referiremos únicamente a dos países, en donde los problemas de la clase trabajadora alcanza caracteres más relevantes: Inglaterra y Francia.

EPOCA MODERNA.—Da comienzo esta etapa con los grandes descubrimientos históricos: América y la imprenta, acontecimientos que vinieron a señalar una nueva fase en el desarrollo de la humanidad en todos los órdenes, y es en este período en donde tienen cabida los más importantes movimientos sociales.

INGLATERRA.—Es a principio del siglo XIII cuando las convulsiones sociales empiezan a perfilarse en este país, teniendo en sus orígenes un carácter netamente campesino, debido a que aún no se habían formado las grandes ciudades. La lucha se inicia entre los intereses de los señores feudales y los campesinos, los primeros en querer extender sus dominios y los segundos en defender sus tierras. Pero es hasta el año de 1381 cuando estalla la revolución en el campo y después de muchos sacrificios, logran los campesinos la promesa del rey la devolución de las tierras que les habían sido despojadas, así como la excepción de las cargas que sobre ellos recaía. Sin embargo, esta promesa no se hizo realidad, puesto que el rey convencido por los nobles no dictó ninguna disposición que diera cumplimiento a lo ofrecido, lo que dio motivo a que se prolongara la lucha por mucho tiempo. Podemos decir, con estos movimientos se inician las primeras luchas de clases.

Años después y con el surgimiento de las grandes ciudades debido al desmembramiento del sistema corporativo, trajo como consecuencia el inicio de la burguesía y la aparición del proletariado. Esta, con mayor cultura y mejor preparación que el campesino, adquirió poco a poco mejor conciencia, especialmente cuando surge el problema del maquinismo, el cual, vino a desplazar a muchos obreros, considerándolo el enemigo común y contra el que deberían de luchar lo antes posible. Así, los obreros inician su lucha destruyendo las máquinas y quemando las fábricas. Esto originó que en 1769 se promulgara la primera ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.

Sobre el particular, nos refiere el Dr. de la Cueva (8), que como resultado de "estos acontecimientos, se desenvolvió el movimiento de los ludditas, llamado así, probablemente, del nombre de un tejedor, Nedd Ludd; el movimiento tuvo en jaque a la sociedad inglesa y mo-

(8) Obra citada. Pág. 29

tivó la promulgación de una nueva ley de 1812, que impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas. Ante esta situación, iniciaron los obreros ingleses la lucha para obtener el reconocimiento de sus sindicatos, Trade-Unions, la que terminó en 1824 con la aceptación por el Parlamento de la libertad legal de asociación".

A medida que los trabajadores ingleses adquieren mejor conciencia de clases, y en razón de las nuevas ideas que se difunden, se inicia en Londres, el 4 de febrero de 1839, la Convención Cartista con 53 delegados, que después de una serie de discusiones acaloradas entre las diversas corrientes ideológicas, surge una petición formal ante el Parlamento que más bien es de carácter político, pues destaca entre otros, el sufragio universal. Sin embargo, debido a la presión de la burguesía y la nobleza el Parlamento desechó las peticiones, pero los cartistas no se dieron por vencidos y en el año de 1842 volvieron a reunirse, elevando una segunda petición, en que no solamente contenía un programa político, sino también un plan de acción social, y por tratarse de un documento de sumo interés para el presente trabajo, transcribiremos a continuación algunos de sus párrafos:

"En Inglaterra, Escocia, Irlanda y Gales hay miles de hombres que se mueren de hambre. Conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los firmantes observan con asombro e inquietud cuán poco se hace por los pobres, los débiles y los ancianos. Los que suscriben, han visto con la mayor indignación el acuerdo de la H. Casa, por el que se mantiene en vigor la Ley de Beneficencia, no obstante haberse aportado pruebas tan numerosas del carácter anticonstitucional del principio en que se inspira y pese a su carácter anticristiano y a las consecuencias crueles y homicidas que acarrea respecto al salario de los obreros y a la vida de los súbditos de este país. A pesar de la situación espantosa y sin ejemplo porque atraviesa el pueblo, la muy H. Casa no ha mostrado la menor propensión a reducir los gastos públicos, disminuir los impuestos, ni fomentar el bienestar general... Los firmantes de esta petición denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular... Los que suscriben llaman la atención del Parlamento hacia los misérrimos jornaleros de los braceros del campo y se sienten presa de indignación al contemplar los míseros salarios de quienes velan por la alimentación de todo el pueblo... Los que suscriben, lamentan vivisimamente la existencia de los más diversos monopolios dentro del país y condenan con la mayor energía que se gra-

ven con impuestos las mercancías necesarias de que es principal consumidor la clase obrera. Son de opinión que la abolición de los aranceles del trigo no emancipará a los obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y toda opresión... Los que suscriben señalan los monopolios actuales del derecho del sufragio, del papel moneda, de la posesión de máquinas y de tierra, el monopolio de la prensa, los privilegios religiosos, el monopolio de los medios de transporte y toda una muchedumbre de monopolios y privilegios, demasiado numerosos para poder contarlos todos. Todos estos monopolios son creados por la legislación de clase". (9).

Pero a pesar de esta segunda petición, el Parlamento en forma determinante trata de poner toda clase de obstáculos. De ahí que los obreros con el fin de presionar, proclamaron una huelga general que debería durar treinta días; período que lo denominaron el Mes Santo, empero, fracasó por la falta de organización y preparación de los líderes, que, como Lovett pertenecían al Socialismo Utopico o eran simpatizantes de la cooperación de las clases.

Los cartistas formulan un tercer intento y celebran un mitin gigante el 10 de abril de 1848, pero el cual, fue aniquilado por la fuerza, quedando así dominado el movimiento obrero que trajo como resultado que la legislación del trabajo se detuvo por mucho tiempo. No fue sino hasta el año de 1871 en que gracias a la combatividad y a la presión de la fuerza creciente de las organizaciones "Trade-Unions" que se votaron las leyes del 29 de junio de ese año y las subsecuentes del 13 de agosto de 1875, la del 30 de junio de 1876 y la del 20 de diciembre de 1906, como fue que quedó garantizado el movimiento obrero. A raíz de estas disposiciones, las citadas organizaciones se han venido multiplicando en forma brillante y han sabido cumplir con los designios que la clase trabajadora le ha encomendado dentro de la vida colectiva, mejorando al obrero en todos los aspectos y procurando no solamente por la dignificación de sus nacionales, sino de toda la clase trabajadora del orbe.

FRANCIA.—Durante la Edad Media, los feudos, las comunas y las repúblicas pequeñas constituían por sí solas unidades políticas, con sus dialectos, economías y gobiernos propios. Los conceptos de patria y nación no habían nacido aún; los países carecían del nombre que actualmente tienen y sólo existían como unidades geográficas; fue al correr del tiempo como estos conceptos nacieron, así como las diferencias de clases sociales se fueron profundizando más y más. Al llegar el siglo XVIII la sociedad europea, en particular la francesa, se

(9) Tomado del Dr. Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 30.

basaba en una profunda desigualdad social, constituida por los Estados Generales: Nobleza, Clero y Pueblo. A este último se le denominaba también "estado llano", o sea a la clase social que no pertenecía a la clase privilegiada, la cual, estaba formada por la inmensa mayoría de la población, como eran: los burgueses, los artesanos y los campesinos. Esta profunda desigualdad social, se agravaba con la situación económica que era desastrosa, ante todo, por el derroche escandaloso de los monarcas. De ahí, que al subir al trono Luis XVI recibió un gobierno prácticamente en bancarota, una corte derrochadora e irresponsable, una nobleza corrompida y cargada de privilegios, una burguesía ansiosa de tomar su lugar y ante todo, un pueblo hambriento y miserable, es decir, una clase desposeída en quien recaía la carga de las obligaciones, y el influjo de las nuevas corrientes ideológicas que recorrían el territorio francés.

Ante tal situación de inconformidad y con el fin de dar un paliativo a los males que aquejaban a la nación francesa, el ministro de Hacienda de Luis XVI, Juan R. Turgot, dictó una serie de medidas que suprimían las pensiones, los gastos inútiles de la Corte, y estableció la libertad de comercio y de trabajo, y a decir del Dr. de la Cueva, en febrero de 1776 se promulgó el famoso Edicto que lleva el nombre del citado ministro. Entre otras disposiciones suprimió las corporaciones, "las que gracias a la presión que los maestros ejercieron para que se respetaran sus privilegios, quedaron restauradas, aunque, con ciertas limitaciones, a la caída del ministro..." (10). Es pertinente advertir también que esta caída estuvo instigada por los artesanos que se vieron limitados por las citadas medidas; sucesos que vinieron a agravar más la tirantez del pueblo que en aquel entonces cundía en su ánimo el espíritu de rebelión, por lo que las grandes masas de desheredados con el fin de cambiar esta situación de injusticias, el 14 de julio de 1789, al grito de libertad e igualdad se dirigió hacia la vieja fortaleza de la Bastilla, que simboliza la opresión despótica del poder real y marca el principio de la Revolución Francesa.

Entre las consecuencias que devino de este movimiento, fue la supresión plena del régimen corporativo y su ineficacia como monopolio del trabajo quedó plasmada en el decreto del 17 de marzo de 1791, cuyo artículo séptimo expresaba: (11).

"A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos

(10) Obra citada. Pág. 12.

(11) Idem.

de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".

Por tal razón, tanto los patronos como los trabajadores empiezan a formar agrupaciones, especialmente estos últimos; estas agrupaciones, en un principio, se les consideró como el medio adecuado de que se valían sus integrantes para ejercitar el derecho que antes de la revolución se les había negado, por lo que se les concede la autorización para su formación. Pero como los obreros ejercitaron este derecho con exceso, a tal grado que se creó una situación de agitación que fue motivo para considerarlos como un peligro para la sociedad, la comuna se vio en la necesidad de retirar la autorización; razón por la cual, en el mes de junio de 1791 se dictó la Ley Chapelier, que prohibió el restablecimiento de las corporaciones y la coalición de los trabajadores, sea cual fuere la forma que se les diera.

Esta Ley recogió el sentir de la burguesía, la cual, luchaba por implantar el capitalismo, pero al impedir la organización de los trabajadores hizo que se dejara totalmente aislado frente a la clase patronal. De ahí, que los principios que rigieron las instituciones del derecho del trabajo, fueron la libertad individual y la igualdad entre los hombres; razón por lo que no pudiera existir una legislación profesional o de clase, sino tendría que regirse por la ley civil, que pugnaba que ésta es "igual para todos". Esto hizo que el Código Napoleón reglamentara en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato de trabajo, llamándolo "arrendamiento de obra y de industria", comprendiendo el que hoy llamamos de trabajo que a su vez, abarcaba el de los domésticos y obreros, el de los portadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra o de empresa, rigiéndose por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos, y en particular, las normas que gobernaban al contrato de arrendamiento.

Se advierte por lo tanto, que la relación de trabajo descansaba sobre un supuesto plano de igualdad, que produjo como consecuencia, el principio rector del derecho civil: La autonomía de la voluntad, la cual, consiste en que la celebración de los contratos y su clausulado dependen de la voluntad de las partes. Es decir, que las disposiciones contenidas en el Código Civil, eran normas supletorias de la voluntad de los contratantes, válido únicamente a falta de estipulaciones expresas o tácitas. Sin embargo, la realidad demostró bien pronto el desengaño de esta concepción, puesto que si el Individualismo y el Liberalismo predicaron la libertad, asegurando que conduciría a la igualdad, ocultaron empero, que entre el fuerte y el débil, desde el punto de vista económico, es la libertad quien aniquila, puesto que la libertad no conduce por sí misma a la igualdad; en cambio sí la desigualdad económica conduce a la pérdida de aquella; por lo que la

clase trabajadora en realidad, se encontraba en un plano de desigualdad e injusticia frente a la clase patronal.

Pero continuando el orden histórico, nos referiremos a otro movimiento que envolvió a este país, años después, aunque no de la magnitud a la anterior, si de importancia para nuestro derecho: La Revolución Francesa de 1848.

Al restaurarse la dinastía de los Borbones en 1815, trajo como consecuencia el regreso de la nobleza, quienes recibieron fuertes sumas de dinero como indemnización por los acontecimientos pasados, lo que vino a acrecentar más la miseria en que se encontraba el pueblo. Agrégase a esto que, la mayoría de las propiedades de los pequeños agricultores se encontraban hipotecadas en manos de los banqueros, debido al agobio de los impuestos y la enorme deuda pública que día a día aumentaba, fundamentalmente, por los enormes gastos que demandaba la casta en el poder, lo que, por razón natural, no hizo sino agravar más la situación de descontento que reinaba en el pueblo. También debe citarse la deficiencia del sistema electoral, que venía a profundizar más la miseria, pues de los 24 millones que componía la población total de Francia, únicamente tenían derecho a su ejercicios doscientos cuarenta mil que venían a ser los más ricos. Por último, la crisis originada en 1847 y 1848 que redujo en su cincuenta por ciento la balanza de importación y producción, vino a precipitar la catástrofe.

.....

Por otro lado, la creciente masa del proletariado día a día, iba adquiriendo mejor preparación ideológica, pues las ideas socialistas eran cada vez más intensas, pero a decir verdad, prevalecía la corriente del socialismo utópico, y con la aparición del Manifiesto Comunista en el año de 1848, los obreros se dieron cuenta de la inutilidad de los planes fantásticos de los socialistas anteriores, comprendiendo claramente que en la liberación del proletariado solamente podía ser obra de los propios trabajadores y que era mediante la acción revolucionaria como podía cambiarse el régimen imperante.

En febrero de 1848 estalla la revolución, la cual, trajo como consecuencia el establecimiento de la República, pero el proletariado no estuvo conforme con esto, pues deseaba una República social; empezó a luchar por una legislación del trabajo, y el Gobierno, ante la creciente agitación, se ve obligado a otorgar la primera concesión. Reconocimiento del Derecho a Trabajar, seguida de la creación de los Talleres Nacionales, cuyos fines era la realización de aquel derecho. Estas conquistas quedaron consignadas en el decreto del 26 de febrero de 1848 y la importancia que reviste es que son las primeras obtenidas mediante la acción violenta del proletariado.

Posteriormente, en los meses de febrero y marzo, se publicaron varios decretos que introdujeron trascendentales reformas. Estas fueron: Reorganización de los Conseils de Prud'hommes, precursores lejanos de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje; jornada de trabajo de diez horas en París y de once en las Provincias, y la más importante, el reconocimiento pleno del derecho de coalición, lo que traía implícito la libertad de asociación y de huelga, y entre otros, el sufragio universal. Pero al arribar Luis Bonaparte como Presidente de la República, el 10 de diciembre de 1848, las conquistas obreras quedaron suprimidas. Así, la declaración sobre el reconocimiento del derecho a trabajar quedó substituida por un programa de asistencia y previsión; la jornada de trabajo se elevó, por decreto de septiembre a doce horas, dejándose margen para que fuera aumentada; la libertad de coalición fue suprimida el 27 de noviembre de 1849, quedando restablecidas las penas del Código Penal, y finalmente, por decreto de 25 de marzo de 1852, se prohibió la asociación profesional. Con esto, el régimen individualista y liberal salió triunfante, lo que hubo de detener su evolución el derecho del trabajo.

Nuvamente en el mes de febrero de 1871, estalló en París otro movimiento llamado la "Comuna de París", en donde el proletariado principalmente intentó adueñarse del poder, pero los resultados fueron negativos. Ante todo, por la falta de organización y de dirección, lo que dio oportunidad nuevamente a la burguesía de imponer su dominio; pero la lucha no había sido infructuosa, y a partir del nombramiento del mariscal Mac Mahon como Presidente de la República, se inició la lucha parlamentaria entre izquierdistas y derechistas, siendo las primeras reformas de carácter políticas, por ejemplo, libertad de asociación, de prensa, de enseñanza, etc., siendo hasta el año de 1884 cuando el Parlamento votó la Ley que reconoció el derecho de asociación profesional. Esta disposición que si bien no tuvo la amplitud necesaria si sirvió para el desarrollo definitivo de los sindicatos, y a raíz del auge que adquirió el partido socialista, se inició un nuevo período con resultados positivos, puesto que se dictó la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, que al igual que el seguro social en Alemania, vino abrir nuevos horizontes a nuestros derecho.

Posteriormente, como resultado de los Acuerdos Matignon, el 24 de junio de 1936 y el 4 de marzo de 1938, siendo Presidente León Blum, se expidieron otras disposiciones que vinieron a satisfacer las demandas obreras, y en las que destaca entre otras, el reconocimiento del derecho del trabajo como un derecho de clase; la libertad de asociación profesional a tal grado que asegure su ejercicio efectivo a cada trabajador, así como el derecho de intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo por medio de los contratos colectivos, etc. Esta legislación laboral se encontraba en franco desarrollo cuando

estalla la Segunda Guerra Mundial, y durante la ocupación alemana, Francia se vio obligada a dictar una Carta de Trabajo, de corte fascista el 4 de octubre de 1941, pero al concluir la guerra, se reunió una Asamblea Nacional Constituyente, que se encargó de formular la Constitución de la Cuarta República, aprobándose el 28 de septiembre de 1946, con referendum del pueblo francés el 13 de octubre de 1946.

Sin pretender analizar el contenido de esta Constitución, expondré aunque sea grosso modo, sus características más importantes, especialmente por lo que concierne a nuestro Derecho.

Dicha Constitución reconoce y realirma los derechos y libertades del hombre y del ciudadano consagrados en la Declaración de Derechos de 1789, colocándose al lado de ésta los principios sobre la familia, el trabajo y la economía, siendo además las normas que deben orientar la actividad del Poder Legislativo y la política general del Estado; pero a pesar de que tal Declaración mantiene el principio de la propiedad privada, otorga a la Nación, al igual que la Constitución alemana, la potestad de socializar los bienes o empresas que tengan o adquieran los caracteres de un servicio público nacional, colocándose en el mismo plano los bienes o empresas que de hecho sean un monopolio. Se proclama al trabajo como un deber y un derecho al mismo, norma reconocida desde la Revolución de 1848, e implica la obligación de la Sociedad y del Estado de procurar ocupación a los seres humanos, rompiendo esta disposición con la concepción individualista de que el hombre, como un ser aislado, debe forjar por sí mismo su destino, transformándose la idea de fraternidad en un deber social y estatal. Además, se reconoció el Derecho Colectivo como una norma esencial de la democracia de nuestros días, adoptándose el principio mexicano de elevar la libertad de asociación profesional a un derecho público subjetivo de los trabajadores frente al Estado, y el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores. Respecto al paro o lock-out no se le reconoce como un derecho de la clase patronal, pues al igual como en nuestro régimen jurídico, éste permite al Trabajo luchar contra el Capital, pero no que el Capital luche contra el Trabajo. Con esto concluimos Francia.

ANTECEDENTES EN MEXICO: a). Epoca Colonial.

Es pertinente advertir que no haremos un estudio detallado de las condiciones de esta época, ni de los acontecimientos sociales que hicieron posible el primer rayo de luz del México independiente, por no ser de primordial interés para el presente trabajo; además, porque estimo no hallar un precedente inmediato a nuestro derecho de asociación profesional, pues propiamente éste, nació en nuestro

país con la revolución constitucionalista. Por lo tanto, trataremos de exponer a grandes rasgos, únicamente algunos hechos que sirvan para normar nuestro criterio en este recorrido histórico que nos hemos propuesto.

Una vez llevado a cabo la Conquista, los españoles empezaron a distribuirse los territorios recién dominados formándose enormes latifundios. Se crearon las encomiendas; ésta era un sistema colonial que se basaba en el repartimiento de indios entre los conquistadores y en el que los naturales debían de trabajar o cubrir un tributo a su dueño, el cual a su vez, tenía el deber de enseñarles la religión católica; pero la codicia y la avaricia del encomendero hicieron del indígena una verdadera bestia de trabajo, condición que aunada al de los mestizos y las castas vinieron acrecentar el profundo malestar social en contra de los dominadores.

A decir de Alfonso Toro, respecto a los indios que éstos, "al cabo de tres siglos de dominación española, no habían sido incorporados a la civilización europea. La mayoría no hablaba español, vivía en miseros jacales, dormía en el suelo, y no tenía más utensilios domésticos y mobiliario, que toscas vasijas de barro y alguna cesta o costal. Su alimentación se reducía a la tortilla de maíz y al frijol, con salsa de chile; pues la carne sólo la probaban en las grandes solemnidades. Su vestido era una sábana y un calzón de manta, y sus únicos goces, las solemnidades religiosas y la embriaguez. (Estimo que en la actualidad, este estado de cosas en algunos sectores de la población no ha diferido mucho).

Jornaleros de los grandes propietarios, se les hacía trabajar de sol a sol, y se les encerraba de noche, confundidos en una troje sin luz ni ventilación (la Tlalpixquera), escamoteándoles un misero salario nominal, por medio de la tienda de raya, donde se les daban mercancías averiadas y alcohol a precios exorbitantes. Ni faltaban crueles castigos, que aplicaban los amos sin intervención de la autoridad, ni abusos que los mismos cometían en las mujeres de la familia del peón, cuya condición era peor que la de los esclavos. Cuando aquellos miserables, desesperados, se sublevaban, se les reducía por la fuerza, y sus sangrientos despojos se dejaban pendientes de la horca, para escarmiento de sus semejantes". (12). Así, oprimidos, tiranizados y explotados por sus amos, caciques y autoridades, vivían mostrando aparente sumisión pero guardando en el fondo un odio profundo, que tarde o temprano debía estallar.

Conociendo esta situación la Corona Española, había expedido diversas disposiciones. Entre ellas, las Leyes de Indias, tendientes a

(12) TORO, Alfonso. Historia de México. Editorial Patria, S. A. México. 1953. Octava edición. Pág. 14.

protegerlos y a reglamentar las relaciones de trabajo; disposiciones que desafortunadamente no alcanzaron los fines para las que fueron dictadas. Ante todo por los intereses creados de los opresores; empero, justo es reconocer que el contenido de las mismas eran avanzadas para su época; pues encontramos muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, prohibición de las tiendas de raya, fijaban la edad mínima para la prestación de servicios, establecía el descanso obligatorio y semanario que coincidían con las principales festividades religiosas de esa época. Señalaban la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador; encontramos igualmente disposiciones en la que señalaban a los españoles la necesidad de fundar hospitales, escuelas. Por último, mencionaban las sanciones para quienes no las cumplieran, pero que difícil fue su aplicación.

Por lo que respecta a la organización corporativa, España encontró campo propicio para trasplantar las instituciones que florecieron en Europa, formándose en la Nueva España los gremios y corporaciones. Por tal virtud, se dictaron las medidas necesarias para reglamentar su funcionamiento y organización, existiendo como en el viejo mundo las diversas categorías entre sus componentes, estando estructuradas al igual que las europeas. Esta misma clase de personas integraban las cofradías y se distinguían de las anteriores, por ser congregaciones o asociaciones que tenían un carácter eminentemente religioso. Aunque existían múltiples semejanzas entre los gremios europeos y de la Nueva España, cabe decir que hubieron sin embargo, diferencias importantes, especialmente en que las últimas estaban subordinadas completamente al Estado en forma incondicional y por lo tanto, su función legislativa fue mínima. De ahí, que pocas mejoras alcanzaron en favor de sus asociados.

Hemos visto pues, someramente el panorama del México colonial antes del grito libertario de 1810; acontecimiento de grandes luchas heroicas que vendría a sentar las bases a la nueva nación independiente, etapa de la cual, nos ocuparemos en el inciso siguiente.

EPOCA INDEPENDIENTE.—Al consumarse nuestra Independencia, el 27 de septiembre de 1821, después de tres siglos de opresión, trajo como consecuencia la transformación del país, primordialmente en el orden político, no así, en lo social como era de esperarse. Se había puesto fin al régimen colonial, pero las condiciones socio-económicas prevalecían imperando, y por lo que respecta a la regulación del trabajo no se proyectaba aún. Sin embargo, años después estuvo a punto de nacer al quedar integrado el Congreso Constituyente de 1857, y según nos refiere el Dr. de la Cueva (13) que esto iba a suce-

(13) Obra citada. Pág. 93.

der cuando se puso a "discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo" en el que Vallarta suscitó el debate, y en el cual, "en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo... Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de Estado y esto hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo".

Fue la Constitución de 1857 imagen de las doctrinas imperantes de su época: fiel reflejo de la tesis individualista y liberal, teniendo como base la doctrina de los derechos del hombre y del ciudadano; emanada del Plan de Ayutla fue la bandera política del partido liberal en las Guerras de Reforma. En dicha obra legislativa se le dio mayor importancia a los designios políticos que a los problemas sociales, y aunque el Congreso Constituyente pudo haber iniciado una verdadera reforma dentro de la economía y la sociedad, empero, no logró hacerlo; por lo que siguieron prevaleciendo las ideas que negaban la intervención del Estado en la solución de los problemas sociales; estos tendrían que resolverse mediante la voluntad de las partes y el libre juego de las leyes naturales de la oferta y la demanda.

Por lo que respecta al trabajo, pugnó por su libre ejercicio en sus artículos cuarto y quinto, los cuales dicen: "Art. 4. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

A su vez, el 5o., expresa: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Estas disposiciones, como hemos visto, señalaban la libertad que las partes tenían para contratar, pero dejaban en una situación comprometida al trabajador, ya que de hecho, tenía que aceptar las condiciones de trabajo que el patrón quisiera; por lo que aunque liberal dicha Constitución sólo venía a proteger a los detentadores del poder

y de la riqueza, pues no había un interés de parte del Estado para reglamentar dichas condiciones laborales, dejando en libertad a los contrayentes para fijar éstas. Y aunque reconocía en su artículo 9o. el "derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", que bien pudo haber sido el inicio del desarrollo de la asociación profesional y como consecuencia, del derecho del trabajo, no tuvo aplicación dicho precepto, pues el Código Penal de 1872 en su artículo 1925, en cierta forma, limitaba aquél derecho al no permitir el ejercicio de su principal arma: la huelga. Dicho artículo dice:

"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".

Al no existir pues, una legislación profesional que rigiera las relaciones de trabajo, tendría necesariamente que ser tratado éstas por el derecho común, y así, nuestro primer Código Civil de 1870 siguiendo los lineamientos del francés, estructuró con el nombre de Contrato de Obra en un sólo título los siguientes contratos: a.) Servicio doméstico; b.) Servicio por jornal; c.) Contrato de obras a destajo o precio alzado; d.) De los porteadores y alquiladores; e.) Contrato de aprendizaje, y f.) Contrato de hospedaje.

Es interesante hacer notar que dicho ordenamiento civil trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato de trabajo como un arrendamiento, y así se dijo en su Exposición de Motivos lo siguiente: (14).

"Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés, se llama, comúnmente, alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandato encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre

(14) Tomado del Dr. Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 94.

voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene".

Respecto al Código Civil de 1884, en términos generales, no contiene ninguna nueva aportación, pues fue una copia del anterior.

A partir del año 1870 empieza a alcanzar esplendor el movimiento social, aunque es necesario advertir, las primeras organizaciones obreras que se formaron en nuestro país fueron de carácter mutualista, de socorro mutuo.

Un acontecimiento de importancia tiene lugar el 16 de septiembre de 1872, pues es la fecha de constitución del Círculo de Obreros de México, a la que se debió el reglamento general que regía el trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, y la organización del primer Congreso que inició sus trabajos en el año de 1876, que dio por resultado un documento llamado "Manifiesto a la Nación". En éste se pugnaba por la instrucción de los obreros; establecimiento de los Talleres Nacionales; nombramiento de Procuradores Generales de los Obreros; fijación del salario mínimo, etc. Y, a medida que nuestra industria empezaba a desenvolverse, especialmente en la textil, minera, de comunicaciones ferroviarias etc., la clase trabajadora empieza a sentir una necesidad mayor de organizarse, lo que dio por resultado a surgir mayor número de grupos de obreros, no obstante, las persecuciones del Estado que no ve con simpatía dichas organizaciones.

Al arribo del siglo XX encontró a México en su primer periodo de prosperidad aparente, puesto que solamente beneficiaba a las capas altas de la sociedad, en cambio, la mayoría de la población, campesinos y obreros, su situación económica era cada día más caótica. Así, se preparan los dos grandes acontecimientos de la lucha de clases de este siglo, las Huelgas de Cananea y de Río Blanco. La primera estalla el día 10 de junio de 1906 y se organiza principalmente en contra de la empresa norteamericana, por no haber accedido a las peticiones de los trabajadores que solicitaban, entre otras cosas, jornada de 8 horas; el 75% sea mexicano y el 25% extranjero; destitución del capataz, etc. Ese mismo día los huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para conseguir el apoyo de sus demás compañeros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos, lo que hizo que los huelguistas repelieran la agresión con piedras. El resultado de esto, fue, según telegrama del mayor Watts a Washington de dos americanos muertos y quince obreros mexicanos.

Ante tales hechos, el incipiente movimiento obrero del país acusó al General Díaz de haber permitido el acceso de las tropas norte-

americanas para asegurar y proteger los bienes de la empresa extranjera, con menoscabo a la soberanía del país y en detrimento a los intereses legítimos de los trabajadores mexicanos. Respecto a este problema, interesante es transcribir el pensamiento de Ricardo Flores Magón, uno de los precursores más distinguidos de la Revolución Mexicana y quien le dio, desde sus orígenes, contenido social: (15).

"Los gobiernos tiránicos todo lo corrompen y todo lo falsean. Así, por ejemplo, la dictadura de Porfirio Díaz pretende que el Ejército Mexicano no tiene más obligación que la de sostener en el Poder a los que oprimen al pueblo, lo cual es absurdo; pues la verdadera misión del Ejército consiste, no en apoyar incondicionalmente a cualquier personaje que se declare amo de un pueblo, sino en proteger a ese pueblo cuando sea oprimido, en velar por las instituciones que rijan a la Nación y en defender la integridad del territorio. Puesto que Porfirio Díaz pisotea las instituciones, priva al pueblo de todos sus derechos y es cómplice de los extranjeros que invaden nuestro territorio (como lo vimos hace poco con los sucesos de Cananea), el Ejército no tiene ninguna obligación de apoyar a ese déspota traidor, y por el contrario, Este en el deber de ayudar a los que combaten por el bien público y por la dignidad de la Nación..."

En el segundo movimiento huelguístico tienen lugar los acontecimientos siguientes: El 20 de noviembre de 1906, ante las condiciones inhumanas de los trabajadores de la industria textil, surge el primer intento de reglamentación colectiva, cuyo nombre se conoce como "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", el cual, fue aprobado por los industriales poblanos. Fijaba, entre otras cosas, la jornada de 6 a. m. a 8 p. m.; suspensión de las labores los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre a las 6 de la tarde, etc. Viendo los obreros que el citado Reglamento no respondía en forma adecuada a la solución de sus necesidades, deciden el día 4 de diciembre de 1906 ir a la huelga; los empresarios al ver que los días transcurrían y los trabajadores no regresaban a sus labores y al darse cuenta que eran ayudados pecuniariamente por sus compañeros de Orizaba, deciden hacer un paro general en las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, siendo el primero y el más importante de los paros patronales en el país. Ante tal estado de cosas, los obreros solicitan al Presidente Díaz funja como árbitro en el conflicto señalado, con la esperanza de que resolviera el problema en forma favorable a sus necesidades. Sin embargo, bien pronto se dieron cuenta del poder

(15) Vida y Pensamiento de México. Epistolario y Textos de Ricardo Flores Magón. Fondo de Cultura Económica. Primera edición. 1964. Pág. 62.

que ejercían los industriales, y el cinco de enero de 1907 se dio a conocer el laudo arbitral, siendo el primero de su especie en la República. En éste, el General Díaz nada concedió a los trabajadores; a mi modo de ver, lo único importante que tiene dicha resolución es la prohibición a los industriales de utilizar el servicio de los niños menores de siete años, pues por lo demás, fueron puras recomendaciones a los industriales de que dieran a sus trabajadores un trato humano; recomendación de un sistema de primas para los más diligentes, y promesas de parte de los patronos de "estudiar" las necesidades de los obreros, etc. Por lo tanto, éstos no sólo no acataron el laudo, sino que no regresaron al trabajo el día 7, según estaba establecido en el mismo, dando pretexto para que se ordenara la intervención de la fuerza federal en contra de los obreros de Río Blanco y Atlixco. Se cubrió así, otras de las páginas más sangrientas del movimiento obrero mexicano en la lucha por las reivindicaciones sociales. Acontecimientos que vendrían hacer el prólogo de la Revolución Mexicana de 1910.

Es de interés señalar que durante este movimiento, tuvieron participación importante diversas organizaciones, citándose entre las principales, el Partido Liberal Mexicano, el Gran Círculo de Obreros Libres, la Unión de Artes Gráficas y la Casa del Obrero Mundial, ésta última pugnaba por la unión de los obreros de todos los países.

Al ir triunfando el movimiento revolucionario, era de esperarse que las legislaciones que se iban dictando tendieran a favorecer a los que habían o estaban ofrendando sus vidas, por conseguir mejores condiciones. Es por ello, que en diversos Estados de la República aparecen disposiciones respecto a la materia del trabajo. Sin embargo, para los fines que persigue esta tesis, únicamente haremos referencia aquellas que tratan en particular del derecho de asociación profesional, destacando entre otras, según nuestro modesto parecer la de Agustín Millán y la del Gral. Salvador Alvarado.

LA LEY DE AGUSTIN MILLAN. (16). Esta disposición se promulgó el 6 de octubre de 1915 por la persona del mismo nombre con que se conoce, siendo Gobernador provisional de Veracruz; es importante para nosotros, por ser la primera ley del Estado que ya enfoca el problema de las Asociaciones Profesionales. Entre los motivos de exposición se decía:

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

(16) Referido por el Dr. Mario de la Cueva. Obra mencionada. Pág. 102 y sig.

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".

De su articulado se desprenden diversas definiciones con respecto a dichas organizaciones, sin embargo, se advierte que aún no se precisaba con claridad un concepto de lo que era la asociación profesional. Su artículo primero decía: "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 actitud, con un fin distinto al de distribuirse utilidades". Encontramos que dicho artículo reprodujo la definición que de asociación proporcionaba el derecho civil, aunque justo es reconocer que cuando se refiere al Sindicato, marca ya con precisión sus principales finalidades y así, dice el artículo tercero: "Llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, 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".

En el artículo octavo le confería personalidad jurídica, limitando su derecho para la adquisición de inmuebles, a los netamente indispensables para sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales al igual que lo hace la actual Ley Federal del Trabajo. Por todo lo anterior, podemos concluir que esta disposición fue de extraordinaria importancia para el desarrollo futuro del derecho de asociación profesional.

LA LEY DEL GRAL. SALVADOR ALVARADO. (17). Se promulgó en Mérida el 11 de diciembre de 1915, siendo obra de dicho general constitucionalista. Su autor se inspiró fundamentalmente en la legislación de Nueva Zelandia, dándole un tinte de un socialismo de Estado. Uno de sus principales propósitos era terminar con la lucha de clases; pues no creía el general Alvarado que ésta condujera al triunfo de la clase trabajadora, ni siquiera a su mejoramiento inmediato. De ahí, que los problemas deberían confiarse a un Tribunal Especial. Para tal efecto, se crearon las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. Respecto a la asociación profesional, la ley reconoció su existencia, procurando por todos los medios a su alcance, contribuir a su desarrollo. A tal grado, que privó de sus beneficios a los obreros que se opusieran o se negaren a asociarse. Sin embargo, existía un solo tipo de asociación profesional, o sea, las uniones industriales que, para integrarse, necesitaban de la partici-

(17) Tomado del Dr. Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 106 y Sig.

pación de diez obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial. Dichas uniones tenían la facultad a su vez, de reunirse en federaciones industriales. Tanto las uniones y las federaciones gozaban de libertad e independencia frente al Estado; pero para que gozaran de personalidad ante las autoridades correspondientes, era indispensable estar registradas ante las Juntas de Conciliación.

Hemos dicho en párrafos anteriores que el Gral. Alvarado no era partidario de la lucha de clases. De ahí, que tanto el derecho de huelga como los paros, no fueron de muy de su agrado; pues según él tendían únicamente a acrecentar el antagonismo de clases y a mantener permanentemente una lucha interna, sin que a la postre resultaran vencedores ni vencidos. Además, las conquistas que los trabajadores llegaran a obtener a través de la huelga eran lentas y costosas, debido a la mayor fuerza de los grupos patronales. Este mismo razonamiento se hacía respecto a los paros, con la circunstancia, además, de que la sociedad no podría aceptar como bueno el aumento de las mercancías por simple intransigencia de la clase patronal. Es por ello, que la huelga solamente debería usarse en último extremo, citando sin embargo, un caso en que era permitida: Cuando los obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ni ante las Juntas de Conciliación, ni ante el Tribunal de Arbitraje, tenían alguna diferencia con su patrono. Sin embargo, dispuso que cuando los obreros libres declararan una huelga, podrían ser substituidos por otros trabajadores que fueran miembros de una unión industrial, lo que prácticamente implicaba que la huelga no producía efectos legales.

Al triunfar el movimiento constitucionalista, encabezado por don Venustiano Carranza, se convocó en Querétaro al Congreso Constituyente, el cual, inició sus juntas preparatorias el día 21 de noviembre de 1916. Desde un principio se delinearon dos grandes corrientes políticas; los que se adhirieron desde luego al proyecto moderado de Carranza y la tendencia de los radicales que deseaban se modificara por considerarlo demasiado tibio en materia de reformas económicas y sociales. Entre estos últimos, sobresalen las figuras de Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Alfonso Cravioto, Froylán Manjarrez, Estéban Baca Calderón, etc. Dicho proyecto aunque contenía reformas considerables en el campo político, era sin embargo, tímido en cuanto a reformas sociales, pues no tocaba las relaciones de Iglesia y Estado, ni con suficiente amplitud las cuestiones agraria y obrera, omitiendo además, el problema de la reforma educacional que también era uno de los postulados de la Revolución.

A decir verdad, la idea de Carranza no era contraria a las reformas sociales, pero pensaba, siguiendo la doctrina constitucional

clásica que estas materias, no eran objeto técnico de una Constitución, sino de la legislación ordinaria.

Al darse lectura al artículo quinto, dio motivo a uno de los más encendidos debates del Constituyente. Un diputado obrero, Héctor Victoria, entre otros, en la sesión del 26 de diciembre impugnó el dictamen de la Comisión quien dijo, refiriéndose al artículo que nos ocupa: "en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etc." (18).

Después de una serie de controversias, el 31 de enero de 1917 fue firmada la Constitución, la cual, fue promulgada el día 5 de febrero de 1917, siendo la primera que abandonó los moldes clásicos del constitucionalismo liberal para incorporarse a la era del constitucionalismo social, creando los artículos 3, 27, 123 y 130 principalmente.

En resumen, a nuestra Revolución, le toca incuagurar una nueva doctrina constitucional, en la que el Estado no solamente es responsable de la conservación y protección de las libertades individuales, de la dignidad de la persona humana, sino también tiene como obligación perseguir la justicia social, pues sin ésta, no puede existir una auténtica libertad individual o al menos, no puede haberla como atributo común de todos los ciudadanos. La libertad individual que consagraba el derecho liberal solamente era gozada e inclusive, abusada por un reducido grupo social que podía, gracias a su dominación sobre los instrumentos de producción, convertirse en explotadores de la mayoría de la población. De ahí, lo que le da un tinte original a nuestro movimiento revolucionario, es que trata de hacer co-existir estos dos valores de la vida social, política y económica: la libertad y la dignidad del hombre junto con la Justicia Social.

Tiene especial interés para nosotros, el artículo 123 que marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo y que ha sido el paso más importante para satisfacer las demandas de la clase trabajadora, pues al formar parte de nuestra Carta Magna, quedó plasmado por vez primera la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales.

El referido artículo tiene actualmente dos apartados: A y B (éste de reciente reforma publicada en el D. O. del 5 de diciembre de 1960); el primero, es el que representa mayor interés para este trabajo

(18) URBINA, Alberto Trueba. El Nuevo Artículo 123: Editorial Porrúa. Segunda edición. 1967. Pág. 46.

y comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, del cual, haremos una breve enumeración de los principios que contiene sin tratar de explicarlos, por no ser el fin que se persigue. El segundo apartado, regula las relaciones que surjan entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, mismo que nos ocuparemos sólo en lo que se refiere al derecho de asociación.

I.—Reglamenta en primer lugar, el DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO que abarca:

A.) Jornada de trabajo. Se encuentra en las fracciones I, II, III, IV, XI, e inciso "a" de la XXVII.

B.) Salario mínimo. Fracción VI y XXVII inciso "b", esta última por lo que se refiere al salario remunerador que debe percibir el trabajador y no tan sólo el mínimo vital, sino el que, además, sea remunerador de conformidad a la importancia del servicio que presta.

C.) Salario en general. Fracción X que ordena que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda; fracción XXVII incisos "c" y "d" referente al plazo y al lugar para el pago respectivamente, y la fracción VII que señala el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

D.) Protección del salario. Fracción XXVII inciso "e" que prohíbe el sistema de las tiendas de raya; inciso "f" que prohíbe retener el salario en concepto de multa; párrafo final de la fracción XXIV que se refiere a las deudas contraídas con el patrono y que no podrá excederse del salario de un mes; fracción XXIII que establece la preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra, por salario o sueldos devengados en el último año.

....

E.) Participación en los utilidades. Consignada en los incisos "a, b, c, d, e y f" de la fracción IX; el último, señala que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

F.) Protección a las mujeres y a los menores de edad. Fracción II prohíbe las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para ambos; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la no-

che, de los menores de dieciséis años. Fracción III prohíbe la utilización del trabajo a los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. Fracción V dispuso que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. En la fracción XI referente al trabajo extraordinario, se dispuso, en último párrafo, que los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

.....

G.) Despido y separación de los trabajadores. Se consigna en la fracción XXII el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Se previene que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. (Esta fracción que vino a reformar el texto original modifica la rigidez del principio absoluto de estabilidad obrera. Publicada en el D. O. del 21 de noviembre de 1962). Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

II.—Reglamenta en segundo término, el DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, el cual, comprende:

A.) Asociación profesional. Fracción XVI que reconoce expresamente el derecho, tanto de los obreros como los empresarios de coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

B.) Contrato colectivo de trabajo. Aunque no existe en el artículo 123 disposición expresa sobre el particular, es indudable que si se encuentra reconocida su validez, ya que tanto la asociación pro-

fesional como la huelga, persiguen entre sus fines primordiales la celebración de esa clase de contratos.

C.) Huelga. Se encuentra en la fracción XVII y previene que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros. El ejercicio del derecho de huelga está subordinado a ciertas condiciones: a.—) Estas serán consideradas lícitas, conforme a la fracción XVIII, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; b.) En la misma fracción XVIII se dice que las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno; c.) Se previene en la misma fracción XVIII que cuando se trate de servicios públicos, será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

D.) Paro. La fracción XVII a la que antes hemos aludido, consignó como derecho de los patronos el paro. Sin embargo, éste no es entre nosotros un arma en la lucha de clases, sino una medida dictada por las necesidades económicas del momento, y así nos dice la fracción XIX que estos serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costearable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.—Dispone en tercer lugar, la PREVISION SOCIAL, que comprende: Riesgos profesionales, fracción XVI; Prevención de accidentes, fracción XV; Higiene y Seguridad, en la misma fracción XV; Seguro Social, fracción XXIX; Agencias de colocaciones, fracción XXV; Casas para obreros, fracciones XII y XXX y por último, medidas contra la embriaguez y el juego, comprendida en la fracción XIII que prohíbe el establecimiento, en todo centro de trabajo, de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

IV.—Señala en cuarto lugar, las disposiciones sobre Protección a la Familia del Trabajador, comprendidas en las fracciones XXIV y XXVIII.

V.—Determina en quinto lugar, lo relativo a las Autoridades del Trabajo, comprendidas en las fracciones IX y XX, indicando esta última, que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Por lo que respecta al apartado "B", la fracción X reconoce a los empleados del Estado el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

Por todo lo anterior, se desprende que en la Constitución de 1917 quedó plenamente consagrado el derecho de asociación profesional, tanto para los obreros como para los patronos. Igualmente hemos visto, este derecho se hizo extensivo a los trabajadores del Estado en los términos que señala la fracción X del apartado "B", que a pesar de tratarse de una reforma a la Constitución original, ha venido a servir para confirmar una vez más este derecho de que goza la clase trabajadora en nuestro país. Sin embargo, la realidad nos ha demostrado que no toda la clase trabajadora puede ejercerlo, como es el caso de los empleados que prestan sus servicios en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, no obstante que los patronos de estos sí lo ejercen, según lo demostraremos en el curso de esta tesis, lo cual, es una contradicción al Artículo que fue objeto de estudio.

Pero volviendo al aspecto histórico, una vez aprobada la Constitución y de conformidad con el texto original del artículo 123 que decía: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes...", diversos Estados expidieron sus respectivas leyes del trabajo, tocando en primer lugar a la ley de 14 de enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, misma que fue completada por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924. Estas sirvieron de modelo de todas las leyes posteriores, las cuales, fueron antecedentes a la actual Ley Federal del Trabajo que fue promulgada el 18 de agosto de 1931. Esta disposición es producto de la reforma que sufrió la fracción X del artículo 73 Constitucional, en el año de 1929, que a partir de entonces corresponde al Congreso Federal legislar en materia de trabajo, con la que quedó derogada la leyes de los Estados.

Con esto, doy por concluido el primer capítulo.

CAPITULO II.

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y EL SINDICATO.

- 1.—Idea General del Derecho Colectivo del Trabajo y la Asociación Profesional como una Institución del mismo.**
- 2.—Relaciones entre el Derecho General de Asociación y el Derecho de Asociación Profesional.**
- 3.—El Sindicalismo y sus principales problemas.**
- 4.—Requisitos para la formación del Sindicato.**

CAPITULO II

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y EL SINDICATO

IDEA GENERAL DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y LA ASOCIACION PROFESIONAL COMO UNA INSTITUCION DEL MISMO.

Sin pretender hacer un análisis profundo acerca de la Teoría de las Instituciones, pues no es materia de esta tesis, me permitiré sin embargo, precisar lo que debemos entender por la palabra institución; logrado esto, considero será más sencillo la exposición del tema que se inicia.

En primer lugar, nos dice el Diccionario Larousse, significa acción de instituir, (instituir, establecer algo que no existía antes); cosa establecida; establecimiento; fundación, patronato; colección metódica de una ciencia, arte, etc. En segundo término, recurriré a uno de los más grandes expositores de la Teoría de las Instituciones, Mauricio Hauriou. Pero antes debemos decir que dicha Teoría nació, no solamente como una crítica a la concepción individualista de la sociedad y del derecho, sino, además, para resolver el debatido problema de la naturaleza de la persona moral o jurídica.

Refiere el citado jurista: (1). "El poder tiene el don de crear sociedad; es un lazo social por la confianza que inspira y por la obediencia que impone... El poder subjetivo tiene por sí mismo la virtud de crear reglas de derecho y de fundar organizaciones legítimas. Estas organizaciones no son necesariamente instituciones objetivas; para que lo sean es preciso que las ideas sobre que reposan sean aceptadas por el público de un modo duradero. Son enteramente subjetivas mientras sólo reposan en el poder y en la voluntad gubernamental". Más adelante agrega el aludido maestro francés, la palabra institución tiene un primer significado muy amplio. "Con ella designamos todo

(1) HAURIOU, Maurice. Principios de Derecho Público y Constitucional, Editorial Reus. Madrid. Segunda edición. Pág. 81 y Sigs.

elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados". Esta definición "se aplica lo mismo a una regla de derecho consuetudinario que a una organización corporativa que comprenda una universalidad indeterminada de miembros. Por ella se explica que la Corona inglesa sea una institución, lo mismo que el Estado francés; conviene a las instituciones más abstractas, tales como la familia o la propiedad, como a las más concretas, tales como el héroe desconocido que reposa bajo el Arco del Triunfo y que ha llegado a ser una institución nacional".

En este primer significado, la palabra institución quiere decir toda organización social creada por los hombres, por la costumbre o por la ley.

En su segunda acepción, nos dice: "Sólo existen dos objetos de conocimiento para la historia: los acontecimientos, que son la obra subjetiva de los hombres y las instituciones sociales que son el sedimento objetivo. Si las instituciones representan lo objetivo en la historia, también lo representan en la vida actual... El carácter común de todas estas cosas reside en el hecho de que su duración no depende de la voluntad subjetiva de determinados individuos. Por más que ciertas personas, por ejemplo algunos legisladores, tratasen de destruir tal o cual institución, ella viviría, y el propósito destructor resultaría impotente. Hace tiempo que el legislador francés se ceba en la destrucción de las congregaciones religiosas, pero nunca ha triunfado en este empeño. Los sindicatos profesionales han reaparecido poco después de la abolición de la jerarquía gremial y de las corporaciones. No en vano se denomina a estas instituciones "cuerpos espontáneos"; no sólo nacen espontáneamente, sino que renacen: son cabezas cortadas que vuelven a brotar como las de la hidra mitológica del lago de Lerna". Así, el ilustre maestro de la Universidad de Toulouse nos entrega la siguiente definición: "Una institución social consiste esencialmente en una idea objetiva transformada en una obra social por un fundador, idea que recluta adhesiones en el medio social y sujeta así a su servicio voluntades subjetivas indefinidamente renovadas". Es decir, se trata de una organización social perteneciente al mundo de las realidades en torno a una idea.

Resumiendo estas ideas, podemos decir, una institución es una organización social destinada a la realización de propósitos y finalidades humanas, la cual, persigue objetivos permanentes, que normalmente trascienden de las posibilidades y, en ocasiones, de la vida de cada uno de los miembros que la integran.

Una vez lo anterior, es conveniente señalar ahora, cómo surgió y qué es el derecho colectivo del trabajo. Este apareció como una necesidad imperiosa de la idea de justicia social, ante la corriente egoísta

del Liberalismo Económico. La Revolución Francesa proclamó las ideas de igualdad, libertad y fraternidad, considerando al individuo como protagonista y el fin del nuevo orden jurídico, protegiendo únicamente la economía libre de cada individuo y la ausencia de los deberes sociales. Es cierto que se anunció la idea de igualdad, pero se olvidaron de los medios necesarios para garantizar y realizarla, puesto que era fórmula vacía hablar exclusivamente de igualdad entre los hombres, si antes no se igualaban las fuerzas económicas que los dividían. Por otro lado, hacer pregonar la libertad del hombre, produjo la más tremenda de las injusticias, pues al industrial no le interesaba las condiciones del trabajador; lo importante era el incremento de sus ganancias. De ahí, que el trabajador considerado aisladamente, devino un simple objeto frente al capital, con resultados desfavorables, lo que dio origen a que se acrecentara su miseria.

En presencia de tanta injusticia, ¿qué papel desempeñaba el Estado? El de no intervención; su participación cuando más, era de vigilar la seguridad exterior de la nación y la de los individuos (Estado gendarme), y la de efectuar tareas que no ofrecieran incentivo de utilidad a los empresarios. Es por ello que viendo el trabajador la injusticia del orden imperante, y comprendiendo además que, la unión de todos ellos era el camino indicado para producir la efectiva igualdad entre los hombres, se organiza para luchar en contra de aquéllos y les arrancan el derecho del trabajo que el Estado se negaba imponer, no sin antes haber dejado una estela de sangre proletaria en el arduo camino por la conquista de sus derechos, lo que viene a confirmar la apreciación del maestro alemán Rodolfo von Ihering al decir: "Todas las grandes conquistas de que puede vanagloriarse la historia del derecho; abolición de la esclavitud, de la servidumbre, libertad de la propiedad inmueble, de comercio, de conciencia y otras muchas, no han sido logradas sino a través de aquel camino, a través de una lucha sangüinaria y frecuentemente secular... Así, pues, el derecho nos presenta en su evolución histórica la imagen de una continua investigación, de un combate, de una lucha. En una palabra, de un laborioso e incesante esfuerzo..." (2).

Resultado de aquella lucha hizo que las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieran antes de su reconocimiento; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo muchos años después de su existencia, cuando el Estado se sintió impotente ante la fuerza organizativa del proletariado que sufría injusticia. Dichas instituciones, tienen por lo tanto, como propósiso fundamental la protección de la persona humana considerada

(2) IHERING, Rodolfo von. La lucha por el Derecho. Editorial Atlántida, S. A. Buenos Aires. 1963. Pág. 44.

como trabajador; pretenden además, el aseguramiento de las normas del derecho del trabajo. Podemos pues, definir al Derecho Colectivo del Trabajo, siguiendo las ideas del Dr. de la Cueva como "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". (3). Igualmente dicho autor, nos señala la siguiente definición: "El derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". (4). Con esto fijamos lo que es el derecho colectivo del trabajo y la forma de como surgió; por lo que toca ahora, apuntar sus instituciones que comprende, aunque ya hemos señalado algunas de ellas. Estas son:

I.—La libertad de coalición. En la base fundamental del derecho colectivo y significa la facultad de unirse tanto los obreros como los empresarios, en defensa de sus respectivos intereses, según se desprende de la fracción XVI del artículo 123 constitucional. En otras palabras, es el simple acuerdo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, constituyendo un acuerdo transitorio y preliminar de la huelga o del paro. "Aunque, si bien la huelga es un medio legal de suspensión de labores, en lo que se refiere al paro, éste es legalmente imposible, conforme a nuestra Legislación, porque la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución, lo restringe a la posibilidad de licitud únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. De modo que jurídicamente, es imposible la coalición patronal". (5).

II.—La asociación profesional. Es la organización permanente de los trabajadores y patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La misma fracción XVI antes aludida, garantiza el ejercicio de este derecho. Empero, es conveniente advertir que dicha fracción habla de sindicatos y asociaciones profesionales, como si se tratara de dos instituciones diferentes, en tanto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 232 utiliza el término sindicato únicamente. Conforme a esta legislación, observamos que las asociaciones profesionales llevan en sí, el nombre de sindicato; en vir-

(3) Obra citada Tomo II. Pág. 217.

(4) Idem. Pág. 226.

(5) Dr. Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo. Reformada y adicionada. 49a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. Comentario al Art. 258 Pág. 151.

tud de lo cual deducimos que éste es una especie del género asociación profesional.

III.—El contrato colectivo de trabajo. Comentaba en páginas anteriores, casi al terminar el capítulo I de esta tesis, que a pesar de no existir en el artículo 123 de nuestra Carta Magna disposición expresa sobre el particular, es indudable que sí se encuentra reconocido su validez, ya que tanto la institución que precede como la huelga, persiguen entre sus fines primordiales la celebración de esta clase de contratos. La Ley Federal del Trabajo reglamenta dicho contrato y en su artículo 42 nos ofrece la siguiente definición: "Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo".

Por lo que respecta a su denominación, ha sido motivo de fuerte censura, puesto que el término contrato colectivo, no va acorde con el concepto formal del contrato, pues no reúne las condiciones de éste. Además, tampoco es colectivo, ya que no van los trabajadores a firmar el mismo, sino es el sindicato como sujeto individual que lo hace. Tampoco lo firma en representación de los trabajadores, puesto que en ésta, se obliga únicamente el representado más no el representante; en cambio, en el contrato colectivo, se obliga tanto los obreros como el propio sindicato. Sin embargo, como esta institución ya es conocida como tal y ha tomado carta de ciudadanía, por decir así, en el derecho colectivo del trabajo, se ha optado por continuar llamándolo de esa forma.

IV.—El reglamento interior de trabajo. La referida Ley Federal del Trabajo al instituirlo en su artículo 101 nos dice: "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación". Más adelante señala la Ley que éste "se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos, o en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón". Dicho artículo tuvo cuidado de distinguir el reglamento interior de trabajo con las disposiciones de orden técnicas y administrativas. Así agrega en su párrafo final: "Para los efectos de este capítulo no se considera como Reglamento Interior de Trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos".

Esta institución es necesario distinguirla del Contrato Colectivo, puesto que éste fija normas muy generales y aquél, regula la aplicación real del trabajo; otra distinción consiste en que el contrato colectivo determina la prestación del servicio en forma generalizada y el

reglamento lo que hace es actualizarlo. De ahí, que la definición propuesta por el maestro Castorena, creo útil transcribirla en estas líneas: "El reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo de los trabajos". (6).

V.—Los conflictos colectivos de trabajo. En el régimen liberal toda controversia que se suscitaba en materia laboral, generalmente, tratabase sobre interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo. Las partes interesadas podían acudir ante los Tribunales Judiciales del orden común y estos resolvían en la misma forma que si fuera un contrato de arrendamiento. Pero una vez organizadas las clases sociales, el panorama fue diferente; surgieron conflictos colectivos desconocidos por completo para el derecho privado, en virtud de que en estos entraban en juego intereses colectivos, en tanto que en las viejas controversias del derecho civil se ventilaban los intereses jurídicos de partes determinadas. Por otro lado, cuando se presentaba un conflicto colectivo y los trabajadores acudían a su arma de clases, la huelga, sabían que no iban a resolver el problema planteado, por la vía ordinaria judicial, y casi siempre optaban por una lucha social, con resultados desfavorables para ellos. Incluso, en diversos países, dichas controversias en razón de su carácter colectivo, constituían actos delictivos. Sin embargo, al correr el tiempo y toda vez, que el Estado reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, estas controversias vinieron a formar parte de las instituciones jurídicas. Actualmente, los medios para resolver estos tipos de conflictos son a través de la Conciliación y el Arbitraje y los Tribunales Especiales.

Es necesario advertir que los conflictos de trabajo, se distinguen de otros tipos de conflictos, éstos son de índole generalmente patrimoniales, con resultados restringidos; aquellos generalmente sociales, con resultados de los grupos. (7). Para concluir, permítaseme transcribir algunas definiciones que se han dado al respecto, a fin de dejar precisada esta institución. El Dr. de la Cueva nos brinda la siguiente definición: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (8). A su vez, el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal nos proporciona la siguiente: "Coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de

(6) CASTORENA, Jesús, J. Tratado de Derecho Obrero.

(7) GARIZURIETA, Jorge M. Distinción tomada en la Cátedra que imparte en la Facultad de Derecho de la U.N.A.M.

(8) Obra citada. Tomo II. Pág. 729.

la relación de trabajo, incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en la relación de trabajo". (9). Por último, citaré la que nos señala el distinguido maestro Jorge M. Garizurieta: "Los conflictos de trabajo es el simple desacuerdo en los intereses de las partes en la prestación del trabajo". (10). Para concluir, permítaseme agregar que en esta clase de conflictos, el Estado tiene interés porque se resuelvan favorablemente para las partes en pugna, de lo contrario, las consecuencias que deviene son mayores que los otros conflictos patrimoniales, ya que incluso llegan a afectar la estabilidad socioeconómica del país.

Hemos expuesto a grandes rasgos, las diversas instituciones de que forma parte el derecho colectivo del trabajo, y vimos que la asociación profesional es una de ellas y en su carácter de garantía social de la clase trabajadora, es necesario que tenga que subsistir mientras los intereses antagónicos de clases perduren. De ahí, es indispensable la unión de todos los trabajadores; pero dicha unión no debe ser la finalidad última, sino el conducto para llegar a alcanzar una meta. Esta meta debe ser la protección plena del hombre de trabajo.

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

Para el desarrollo de este tema, juzgo necesario señalar en primer lugar, lo que es el derecho general de asociación, a fin después, poder buscar las relaciones con el derecho de asociación profesional, mencionando algunas ideas que sobre el particular se han expuesto. Ahora bien, ¿qué debemos entender por la palabra asociación? Al respecto, nos dice el Diccionario Larousse que es acción y efecto de asociar, (asociar, del lat. ad, a, y socius, compañero; juntar una cosa con otra. Sinón. Adjuntar agregar). Conjunto de asociados. Sinón. Sociedad, etc.

Desde el punto de vista filosófico, se puede afirmar que toda asociación, parte del pensamiento del célebre filósofo de Estagira: El hombre es un ser sociable, naturalmente ciudadano(zoon politikon, animal político). Es decir, la asociación de los hombres obedece a una necesidad vital, a un derecho imperativo de su naturaleza. O como dijera Einstein, acrecentando estas ideas, "todos nuestros actos y deseos se hallan vinculados con la existencia de otros seres. Notamos que, en nuestro modo de ser, nos parecemos a los animales que coexisten con nosotros y que viven en comunidad. Consumimos alimentos pro-

(9) Concepto proporcionado en la cátedra que imparte en la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., el maestro Jorge M. Garizurieta.

(10) GARIZURIETA, Jorge M. Tomada de las disertaciones de cátedra impartida en la Facultad de Derecho. U.N.A.M.

ducidos por otros hombres, vestimos ropas confeccionadas por otros, y habitamos viviendas que ellos han construido. La mayor parte de lo que sabemos y creemos nos ha sido enseñado por otros hombres mediante un idioma creado también por otros. Nuestra capacidad para pensar y el contenido de nuestro pensamiento serían bien pobres sin el idioma, solamente comparable a la capacidad mental de los animales superiores; de manera que debemos admitir y confirmar que aquello que, en primer lugar, tenemos de ventaja sobre los demás animales lo hemos de agradecer a nuestra vida en la sociedad humana. No es difícil imaginar hasta dónde se habría parecido a los animales, en cuanto a su modo de pensar y de sentir, el hombre solitario abandonado desde el momento de su nacimiento. Lo que como ser único es y significa no lo evidencia como criatura aislada, sino como miembro de la comunidad humana, la que dirige y gobierna su existencia material y espiritual desde el nacimiento hasta la muerte". (11).

A la vez, el Dr. Mario de la Cueva (12) nos dice que el término asociación tiene un doble significado, el primero que lo llama social, lo define en términos generales, "como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común". De conformidad con esta definición, la asociación se distingue, de la reunión, pues ésta es un agrupamiento momentáneo de los hombres, y aquella permanente. En su segundo significado, que es en sentido limitado y de naturaleza jurídica, viene haciendo una especie del género asociación en sentido amplio. En este sentido, nos transcribe el artículo primero de la ley francesa de primero de julio de 1901: "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".

En términos parecidos, nuestro Código Civil de 1928 en su artículo 2670 determina: "Cuando varios individuos convinieren 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, constituye una asociación".

Resumiendo las ideas anteriores, dicho autor, nos proporciona la siguiente definición: "Es un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico". En conclusión, diremos que tanto el derecho de asociación como el de reunión, son derechos públicos, es decir, son derechos del hombre frente al Estado, mismos

(11) EINSTEIN. "Semblanza de un genio". Tomado de la revista Sucesos, No. 1852. Nov-30-68.

(12) Obra citada. Tomo II. Pág. 318.

derechos que en el orden constitucional, se encuentran asegurados desde la Constitución de 1857, en su artículo noveno, dentro del capítulo de Garantías Individuales. En la actualidad, están garantizados en la Constitución de 1917, en igual número de articulado que la anterior, aunque mayor amplificado. Así expresa lo siguiente":

"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 de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

Hermoso precepto que en el orden político vemos que no se ajusta a la realidad, pues se advierte cómo algunas autoridades del país, bien sea por obrar dolosamente o por ignorancia, no lo respetan, argumentando motivos vacíos de contenido jurídico, pretendiendo ver en un simple reglamento administrativo de tránsito el "fin último" del Estado, olvidándose que por encima de cualquier ordenamiento está la Constitución. Sirva por lo tanto, estas líneas el conducto para manifestar mi inconformidad por ese mal encauzamiento de autoridad. Quiero sin embargo, reconocer, por otra lado, el mal uso que se hace de este derecho por parte de algunos ciudadanos jóvenes, ya que al ejercerlo, contravienen lo que ordena: "no proferir injurias a la autoridad"; razón por la cual, hago un llamado a la ciudadanía para que medite previamente antes de hacer uso del mismo, a fin de no dar motivo para su prohibición. Una vez, lo anterior, que consideré mi deber hacerlo, continuaré el desarrollo del tema.

Hemos visto que el artículo noveno constitucional tutela el derecho de asociación y el de reunión; pero al mismo tiempo, en el artículo 123, fracción XVI, se reconoce y se asegura el derecho de asociación profesional. Ahora bien, es necesario determinar la naturaleza de ambos derechos, para saber si es uno solo consignado en dos preceptos, o si en realidad se trata de dos derechos distintos. Ante este problema se formaron diversas opiniones:

La primera, sostenida por el profesor alemán Dr. Kaskel (13), quien afirma que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación, y la suspensión de esta garantía implicaba la suspensión de aquel derecho. Esta afirmación, se debe a que considera al derecho de asociación profesional como una continua-

(13) Citado por el Dr. Mario de la Cueva. Obra referida. Tomo II. Pág. 321.

ción de los derechos naturales del hombre, es decir, es la simple manifestación del derecho individual de asociarse con los demás. Dice este autor, que los hombres tienen derecho a asociarse en vista de los más variados fines de la actividad humana, y que la asociación profesional es una de sus expresiones. Es verdad que, en ocasiones, se ha requerido una ley especial para reglamentar la libertad de asociación profesional, pero esto se debe a que, en ocasiones, se ha restringido la libertad general de asociación. Y finalmente, si algunas Constituciones existen dos preceptos diversos para reglamentar esta libertad, es porque los trabajadores para impedir el retorno de las viejas prohibiciones, han reclamado un texto expreso. Pero la existencia de varios textos no permite declarar el divorcio de los derechos. Aquí concluye nuestro autor.

La segunda opinión o tesis que se ha vertido, es la del maestro alemán, Hueck-Nipperdey (14), la cual, ha tenido mayor aceptación, principalmente entre los teóricos del derecho de Weimar. Este tratadista expone que la libertad de asociación profesional debe ser separada radicalmente de la libertad de asociación en general, puesto que, constituye un derecho fundamental, de naturaleza especial, que no queda cubierto dentro de los derechos de reunión y asociación en general. Este último, tutela la libertad de constituir asociaciones para la consecución de todos aquellos fines que no sean contrarios al derecho, con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional, y que "es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía".

En apoyo a esta tesis, Nipperdey, expone las afirmaciones siguientes:

a).—Un análisis histórico de ambos derechos encuentra la primera diferencia, ya que, estando garantizado el derecho de asociación general como un derecho natural del hombre, no siempre, como correlato de lo anterior, ha sido permitida la libertad de formar coaliciones de trabajadores o patronos. Inclusive, tales agrupamientos fueron considerados de carácter delictivo. Si el derecho de asociación profesional fuera una expresión del derecho general de asociación, no hubiera subsistido la prohibición, atento a la protección constitucional del derecho general de asociación. "Es pues lícito concluir, puesto que el derecho de asociación profesional puede subsistir sin la libertad general de asociación, que se trata de dos instituciones distintas".

b).—"Así pues, si la libertad general de asociación no ha cubierto en la historia al derecho de asociación profesional y si éste ha existido sin aquél, no se le puede considerar como una aplicación del supuesto derecho general de asociación". Por otra parte, agrega

(14) Idem. Pág. 322.

el autor, que la existencia de dos preceptos en la Constitución, "indica, en concordancia con la historia, que son dos derechos distintos".

c).—Pero la diferencia fundamental, de ambos derechos, radica en la diversa protección jurídica que les corresponde. El derecho general de asociación constituye una garantía frente al Estado, teniendo como propósito fundamental el impedir una arbitrariedad del poder público. En cambio, la libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta. No es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de clase, teniendo como fundamento material, la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores la fuerza del Capital,

Como tercera tesis, intermedia entre las dos anteriores, encontramos la sostenida por el Dr. Mario de la Cueva. (15). Afirma que el derecho general de asociación y el derecho de asociación profesional son efectivamente distintos, pero que hay una indudable relación entre ellos; postura a la que me adhiero, por considerarla más correcta y además, por estar en concordancia con nuestra legislación, la cual, sirva de paso decir, ha marcado con tanta precisión los caracteres de la asociación profesional, separando las dos instituciones.

El referido doctor expone sus razonamientos de la siguiente manera:

I.—La asociación es un agrupamiento humano permanente para la realización de cualquier fin lícito y únicamente excluye, por ser objeto del derecho de las sociedades, los fines preponderantemente patrimoniales. Los caracteres de la asociación son idénticos en todas ellas, y debido a la impotencia del hombre aislado, es que es una necesidad humana; pero la diversidad de los fines tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto.

II.—La historia de los derechos de asociación permite únicamente concluir que ha sido variable el proceso para la conquista del derecho universal de asociación, y que, la circunstancia de que los derechos se hayan conseguido en tiempos distintos prueba tan sólo que el derecho universal de asociación no se consiguió de un golpe, sino por etapas, determinadas por la variedad de los acontecimientos sociales.

III.—Pero tampoco podría afirmarse la identidad de los derechos, o la subordinación del derecho de asociación profesional al derecho general de asociación, porque de las ideas de Nipperdey se desprende una marcada diferencia:

(15) Obra citada. Tomo II. Pág. 323 y Sigs.

a).—El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres; es una garantía individual. El derecho de asociación profesional únicamente a los trabajadores o patronos, es decir, no es general como aquél, sino particular.

b).—Las finalidades de ambos derechos son diferentes; 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 la otra. Por dicha característica se puede definir este derecho como "la garantía de igualdad en las relaciones entre el Capital y el Trabajo". Sin embargo, aclara el autor que comentamos, que si bien el derecho de asociación profesional es, como dice Nipperdey, un derecho frente a los poderes sociales y ciertos particulares —empresarios que son, a su vez, poderes sociales— es también un derecho frente al Estado.

c).—El simple derecho de asociación de nada serviría a los trabajadores. Su esencia radica en la necesidad de imponerse a la clase patronal, en obligar a estos a que traten con la asociación profesional, siendo dos los caminos para lograr ese objetivo: a.) La unión de los trabajadores y la acción directa, por medio de la huelga; b.) La intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional, siendo la solución de nuestra legislación del trabajo cuando autoriza a la asociación profesional obrera para pedir una sentencia colectiva que sustituya al contrato colectivo de trabajo que no pudo obtenerse en forma directa o a través de la huelga.

Ya como conclusión, dice el referido doctor, que el artículo 123 contiene una serie de datos que no comprende el noveno y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento permanente de hombres especial, o lo que es lo mismo, es únicamente en virtud de dicho artículo que adquirió la asociación profesional las características que se le han atribuido: "Derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores".

EL SINDICALISMO Y SUS PRINCIPALES PROBLEMAS.—Debido a la injusta organización de la sociedad, y como consecuencia del crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales, surgió en la segunda mitad del siglo XIX, el fenómeno social que se conoce con el nombre de Sindicalismo, el cual, pretende como mira principal, transformar el mundo económico y político del Estado, y a fin de precisar dicho fenómeno contemporáneo, me permito apuntar a manera de intento la siguiente definición: Es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, que trata de modificar la estructura económica de la sociedad y política del Estado, por un nuevo régimen de justi-

cia social. Todas las tendencias ideológicas en torno a este fenómeno, difieren en cuanto al método de lucha; pero en el fondo, se circunscriben a una misma idea: La necesidad de transformar las bases económicas de la sociedad.

De todas las corrientes que más ha influido y de donde se ha nutrido el Sindicalismo, es del pensamiento socialista, de quien recogió fundamentalmente, la crítica que hizo al sistema capitalista de producción, señalando la explotación injusta que sufría el trabajador, por parte del empresario. Fue aquí, de la necesidad de corregir la injusticia, de donde nacieron los principales problemas del Sindicalismo. Estos son: a.) La unidad de los trabajadores, b.) Las finalidades del Sindicalismo y c.) La táctica sindical.

.....A).—La Unidad de los Trabajadores.—Partiendo pues, de la crítica que se hizo al sistema capitalista de producción, los trabajadores, conscientes de que su acción individual no puede mejorar en nada esa situación, han buscado, como hemos visto, la unión de todos sus compañeros a fin de estrechar filas ante el enemigo común: El Capital. Tal unión es, no sólo la condición sine qua non para la existencia de la asociación profesional, sino que se ha vuelto la primera preocupación del Sindicalismo por conseguir esa unidad. Así se ha comprendido, y en el párrafo final del Manifiesto del Partido Comunista de 1848, que de paso sirva decir, ha sido la más vigorosa inyección al movimiento sindical, encontramos expresamente tal ambición: "¡Proletarios de todos los países uníos!" (16).

Para tal efecto, se ha recorrido un largo camino que se ha dividido en tres etapas: En un principio, la asociación profesional era de carácter local, dentro de una empresa, no teniendo más pretensiones que el pactar el contrato colectivo, la defensa de sus miembros y a presentar peticiones a los Parlamentos, para que por medio de disposiciones legales se concedieran mejores condiciones de trabajo. Ante tal situación, los empresarios viendo el peligro que significaba la unión creciente de sus asalariados y viendo los inconvenientes que les causaba esas organizaciones, empezaron a combatir las mediante la contratación preferente de los trabajadores libres y el ofrecimiento de mejores condiciones a los trabajadores sindicalizados a cambio de que abandonaran sus uniones.

En la etapa intermedia, vemos que se empiezan a fortalecer las uniones, transformándose de organismos locales en nacionales, siendo más aptas para la defensa y la lucha de clases. Esta etapa, como la

(16) CHEVALLIER, J. J. Los Grandes Textos Políticos. Cuarta parte. Socialismo y Nacionalismo. Carlos Marx y Federico Engels. Editorial Aguilar. Madrid. 1962. Pág. 300.

anterior, podemos afirmar que más bien el conflicto era de carácter económico y su objeto fundamental era mejorar las relaciones laborales.

En su tercera fase, la asociación profesional deja su carácter económico y entra a la etapa de la lucha política, con una finalidad propia y más amplia. Es decir, la búsqueda de una transformación social, económica y política de la sociedad y del Estado. Intuyen los trabajadores que aún consiguiendo las mejores concesiones de parte del empresario, continuarán siendo explotados. De ahí, su preocupación constante por implantar un sistema más equitativo al amparo de la justicia social, que vele por sus intereses, independientemente de las diferencias nacionales, o como quería Carlos Marx y Federico Engels, la unión internacional del proletariado.

Las Finalidades del Sindicalismo.—El Sindicalismo como doctrina social, se ha propuesto desde sus orígenes, una finalidad suprema, elevar a la persona que trabaja a un plano de dignidad. Esta finalidad se divide en dos objetivos concretos, un fin inmediato y otro mediano. El primero, es de naturaleza económica y pertenece al presente; busca la superación del derecho individual del trabajo. Trata de obtener, mediante el contrato colectivo, mayores ventajas para el trabajador y por otro lado, robustecer la tutela del mismo a través de leyes protectoras que le otorguen mayores garantías.

El segundo fin, más bien es de carácter político y pertenece al futuro; consiste en el establecimiento de un nuevo orden construido sobre los pilares de la justicia social. Es la finalidad más importante del Sindicalismo, pasando en segundo término el de naturaleza económica; la superación del derecho individual del trabajo pasó a un plano secundario; pero esto no quiere decir que el Sindicalismo haya desconocido el valor de la persona humana, todo lo contrario, aunque en la actualidad, hay que subordinar los intereses del presente a fin de activar la transformación del mundo, para quedar garantizado plenamente los derechos del trabajador. De ahí, el nuevo cambio de los valores económicos a lo político; el problema ya no consiste simplemente en la lucha con el empresario, sino en tomar el poder para la transformación del mundo. A tal grado ha sido el cambio presente por el futuro, que a veces, se rechazan las ventajas actuales alegando que disminuye el espíritu de lucha de los trabajadores, por ejemplo, la participación de las utilidades a los obreros, aunque en la vida real existen empresarios que son tan voraces que ni esto quieren respetar, y no ya por acrecentar o disminuir la lucha de clases, sino por aumentar su capital. Pero independientemente de esta situación que se apunta, si considero, desde un punto de vista de lucha, que dicha participación liga los intereses del proletariado con los del Capital.

La Táctica Sindical.—Hemos visto que el Sindicalismo pregona la transformación de la sociedad por un nuevo orden, basado en la justicia social, pero aquél, no es simplemente una idea, sino también un método para llevar a cabo aquella idea, y así, nos dice el Dr. Mario de la Cueva, lo que debe entenderse por táctica sindical, "los diversos procedimientos aconsejados por el Sindicalismo para la realización de sus fines" (17).

Respecto al método a seguir, hay dos corrientes principales. La primera recomienda que todo movimiento sindical debe alejarse de la política, pues ésta desvirtúa y corrompe la acción sindical, ya que la intervención en Parlamentos y Congresos resta libertad de acción a los trabajadores, y en última instancia, constituye una forma de colaboración con el Estado, que siendo aliado del capital, está consagrado esencialmente a apoyar a los patronos, y por consiguiente, enemigo de toda acción revolucionaria. Además, la clase trabajadora debe emanciparse por sí misma, empleando exclusivamente sus propios medios de lucha, que son la huelga parcial, el boicot, el sabotaje, la huelga general, y en total, la acción revolucionaria cuando llegue el momento. La segunda corriente por el contrario, nos dice que la participación de los trabajadores en la vida del Estado es útil y conveniente para conseguir mejores condiciones de trabajo, y además para ayudar a preparar la revolución social cuando en los Congresos y Parlamentos exista una mayoría obrera.

Considero que ambas corrientes tienen parte de verdad, según el punto de vista que defienden. Sin embargo, si se me llegara a preguntar por cuál de las dos posturas me inclinaría, contestaría por la segunda; ya que no hay que confundir la Política entendida como ciencia social, con las actitudes demagógicas de algunos líderes sindicales que todo lo corrompen, en su provecho, traicionando al movimiento obrero; porque entiendo por el término Política, conforme a sus orígenes en Grecia, como la ciencia que estudia la polis, y ésta significa la comunidad humana perfecta. Es decir, conforme a esta primera idea, es la ciencia universal que estudia todos los aspectos de la vida humana en sociedad.

Desde otro punto de vista, y acorde al grupo de ciencias a que pertenece, diré que es la ciencia de los valores, del deber ser. Es sinónimo de cambio, de actividad constante, de movimiento, de lo que debe ser, de moldear al futuro. En este sentido la Política, busca una idea general que pueda servir para estructurar en mejor forma al Estado.

(17) Obra citada Tomo II, Pág. 290.

Empero, existe otro matiz de este concepto, y así, no solamente representa una idea, un ideal, sino la actividad humana concreta; ya no es únicamente pensamiento, sino la actividad encaminada a conseguir el poder a fin de realizar un ideal político. Hay por lo tanto, que concretizar la idea, tomar el poder a fin de influir en la vida estatal y realizar los cambios deseados. De ahí, que cuando los partidos políticos pretenden conquistar el poder, es porque buscan realizar un ideal político. Así, una vez conquistado aquél, se puede definir como la ciencia y el arte del buen gobierno. O en otras palabras, ya obtenido el poder, se debe de gobernar bien, sin abusos, con objeto de realizar los ideales por los que se luchó.

Ahora bien, me surgen las siguientes interrogantes: ¿cómo podremos realizar un ideal político? ¿Cómo podrá el Sindicalismo transformar la estructura del Estado? Según mi parecer, mediante dos caminos: el primero, a través de la lucha armada, con todos los riesgos que implica un movimiento de esta naturaleza, y el segundo, es el que sugiero por ser más idóneo, por medio de la intervención de los sindicatos en la vida política del país, en forma activa e independiente, sin componendas de líderes venales. Y además, en apoyo a esta consideración, permítaseme agregar, lo que es conocido por todos, el Sindicalismo, como un fenómeno social, no puede estar desligado de la sociedad que pretende reformar ni divorciarse de las otras comunidades que forman el Estado; por lo que, como dijera Alejandro Gallart Folch, es necesario que los sindicatos "posean un espíritu de colaboración con los otros sectores humanos que componen la sociedad contemporánea, una solidaridad comunitaria que sobrepase los intereses de grupo, y sobre todo un sentido de responsabilidad colectiva que al asegurar la leal aplicación de lo pactado con los otros factores activos de la producción, garantice la normal creación de los bienes de capital y de consumo necesarios para lograr, por el progresivo ascenso del nivel de vida de la población, la interior satisfacción indispensable para la estabilidad de las instituciones del Estado". (18). Si esto se lograra, tendría cumplimiento la profecía del gran maestro español, Adolfo Posada, cuando afirmó hace muchos años: "El sindicalismo significa un avance general en la reconstrucción e intensificación de las diferentes formas de vivir colectivo, en consonancia con la creciente complejidad de las necesidades humanas y para procurar a las sociedades políticas y a la humanidad en general la estructura social más adecuada a la satisfacción de estas necesidades". (19).

- (18) FOULCH, Alejandro Gallart. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Editor, Víctor P. de Zavalia. Buenos Aires, Argentina. 1957. Pág. 227.
- (19) POSADA, Adolfo. Teoría Social y Jurídica del Estado y Sindicalismo. 1922. Pág. 395. (Tomado de A. Gallart Folch. Obra citada. Pág. 226).

REQUISITOS PARA LA FORMACION DEL SINDICATO.—El sindicato para que pueda tener existencia jurídica, requiere para constituirse de diversos requisitos, sin los cuales, será simplemente una asociación humana, pero sin personalidad jurídica. Estos requisitos podemos definirlos diciendo que son todos aquellos elementos necesarios para que exista la unidad sociológica sindical. O expresado en otras palabras, son las series de actos, formas y caminos que deben seguirse para su constitución. La Doctrina en general, los clasifica en tres grupos: a) Requisitos de fondo, o de esencia, sin los cuales no es posible su existencia; b) Requisitos en cuanto a las personas; y c) Requisitos formales.

Requisitos de Fondo.—Aquí encontramos dos tipos de requisitos: a) Los que se refieren a la constitución misma del grupo y b) Los referentes a la propia finalidad del sindicato. (20). En el primer caso, requieren de un determinado tipo de personas, pero no cualquier grupo, sino que han de ser necesariamente trabajadores o patronos, pues si no tienen estas calidades no se estará frente a un sindicato; pero tampoco puede formarse con trabajadores y patronos a la vez, por su propia característica de ser una asociación de clase. En el segundo caso, son los señalados por el artículo 232 de la LFT, y son, de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes. Cualquier otra finalidad distinta a las enumeradas, no podría constituir un sindicato y ni estaría regida por la Ley.

Requisitos en cuanto a las personas.—Se relaciona en cuanto a las calidades y circunstancias que deben tener los sujetos que integren los sindicatos, y conforme a la Constitución es una facultad que tienen todos los trabajadores o patronos, sin distinción. Sin embargo, la LFT en el párrafo primero del artículo 237, por lo que respecta al trabajador, dice: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíbe asociarse, o sujete a reglamentos especiales". A mi modo de ver, contradice el sentir y el espíritu de aquélla; en virtud de que si hubiera sido la intención del Constituyente excluir a determinados trabajadores, debió haberlos señalado en el propio artículo 123, y esto no sucedió así, o bien, en última instancia, dar facultades, en forma expresa, a la ley ordinaria a fin de que hiciera las excepciones correspondientes.

Aunque a decir del maestro Jorge M. Garizurieta (21), dicha prohibición, refleja el sentir de los Tratados Internacionales y alude exclusivamente a los militares, marineros y policías, puesto que la función de estos, está ligado con las finalidades del Estado y entorpecería las mismas. Y, por lo que concierne a los reglamentos especiales, se re-

(20) DE LA CUEVA, Mario. Obra citada. Tomo II. Pág. 414.

(21) GARIZURIETA, Jorge M. Apuntes tomados de las disertaciones de Cátedra. Facultad de Derecho. U.N.A.M.

fiere únicamente a los reclusos y los presos, sin querer abarcar a otro tipo de trabajadores. Si esto es así, como dice nuestro maestro citado, damos entonces nuestra entera conformidad, pero si en la práctica se da otra interpretación diferente, por ejemplo, de incluir a los empleados bancarios, por estar sujetos a un reglamento especial, en tal caso, reprobamos en forma categórica dicho precepto.

En cuanto al número mínimo de personas que se requiere, nos dice el artículo 238 de la LFT que, "deberán estar constituidos por lo menos con veinte trabajadores, cuando se trate de sindicatos de trabajadores, y con tres patronos de la misma rama industrial, si se trata de patronales". Comentando este primer párrafo, diremos que en realidad, los patronos no se asocian en sindicatos, sino en asociaciones mercantiles, por lo que considero que la sindicalización de patronos debe desaparecer de la Ley. Por lo que respecta a los trabajadores, debe entenderse el número veinte de trabajadores en servicio activo, pero también deben de tomarse en cuenta aquellos que hayan sido separados y en las condiciones que marca la Ley. Así, nos dice, el artículo en cuestión en su segundo párrafo: "Cuando en una empresa no exista sindicato y se trate de constituirlo, a fin de determinar si reúne el mínimo de trabajadores antes señalado, también se tomarán en cuenta para este solo efecto, a los trabajadores separados por el patrón en el periodo comprendido entre la fecha de presentación de la solicitud de registro ante la autoridad correspondiente y la de su otorgamiento".

Por lo que respecta a la capacidad para poder formar parte en los sindicatos, nuestra Ley se ocupa, en formar preferente de la capacidad de los trabajadores, y conforme al derecho mexicano, la regla general es de que todo trabajador puede ingresar a un sindicato. Los empresarios, por su parte, necesitan para actuar, la capacidad del derecho civil, pero como anteriormente afirmamos, estos en realidad no se asocian en sindicatos, sino en asociaciones mercantiles, por lo que para este efecto, se debe recurrir a la legislación mercantil.

Indicamos que todo trabajador puede formar parte de un sindicato, aún cuando no alcancen la mayoría de edad, por lo que ésta no es obstáculo, pero siempre y cuando sean mayores de catorce años, y solamente podrán participar en la administración y dirección de él, cuando tengan más de dieciséis años, según prevé, el artículo 239 de la Ley.

Con relación a la mujer casada, la Ley le otorga plena capacidad. Así nos dice ésta en el artículo 21, que: "La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él derivan". Por otro lado,

el artículo 239 de la Ley expresa: "Las mujeres casadas que ejerzan una profesión u oficio, pueden, sin autorización de su marido, ingresar a un sindicato y participar en la administración y dirección de aquél".

Respecto a los extranjeros, gozan también del derecho de asociación profesional, pero no podrán formar parte en la directiva, según se desprende de la Ley en su artículo 240 que dice: "Ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva de la agrupación".

Requisitos de Forma.—Nos dice el maestro Jorge M. Garizurieta (22), que estos a su vez, se dividen en dos tipos, unos de carácter interno y otros de carácter Administrativos. Dentro de los primeros y conforme al artículo 242 de la Ley, encontramos:

I.—El acta de la asamblea constitutiva, que es el primer paso para la organización de un sindicato, el cual, comprende el lugar, día y hora; nombre de la empresa o empresas de las que son miembros los trabajadores que quieren constituir el sindicato; número de los trabajadores concurrentes con sus nombres respectivos; la expresión de la voluntad en el acta de que se desea constituir un sindicato; y el objeto del mismo.

II.—Formulación de Estatutos. Estos deberán contener según el artículo 246 de la Ley, los siguientes:

- a).—La denominación del sindicato que le distinga de los demás;
- b).—Su domicilio;
- c).—Su objeto;
- d).—Obligaciones y derechos de los agremiados;
- e).—El modo de nombrar la Directiva;
- f).—Las condiciones de admisión de miembros;
- g).—Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones

disciplinarias, agregando la Ley que los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

h).—La forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas;

i).—La época de celebración de asambleas generales;

j).—La de presentación de cuentas, y

k).—Las reglas para la liquidación del sindicato.

(22) GARIZURIETA, Jorge M. Apuntes tomados de las disertaciones de Cátedra. Facultad de Derecho. U.N.A.M.

III.—La elección de la primera Mesa Directiva, levantando el acta correspondiente de esta sesión.

IV.—El número de miembros de que se componga, o padrones de socios, indicando en éstos, las características del trabajador, ocupación, domicilio, sexo etc., a fin de saber cuántos miembros tiene el sindicato.

Dentro del segundo tipo y conforme a la división del referido maestro Garizurieta, encontramos los de carácter Administrativos, que comprenden a su vez: I.) La Constatación y II.) El Registro.

I.—La Constatación. Una vez designadas la directiva, ésta debe presentar a la Secretaría del Trabajo un escrito, con los documentos respectivos, para su examen correspondiente, con el objeto de ver si los actos concuerdan con la Ley. Normalmente, la autoridad manda un actuario para confirmar si efectivamente los que figuran como trabajadores son ciertos y si es su voluntad de constituirse en un sindicato, etcétera.

II.—El Registro. Dice el artículo 242 en su primer párrafo: "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 ...". El artículo 243 agrega que: "Satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo anterior, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar el registro de un sindicato".

Por lo anterior, se desprende que la falta de registro produce la ausencia de la personalidad jurídica y la imposibilidad legal de ejercer las atribuciones que corresponden a los sindicatos. Así señala el artículo 247 que: "Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad legal para adquirir bienes muebles...". Sobre el particular, se han vertido acaloradas discusiones, de que si el sindicato nace o no con el registro, o si este choca con la Libertad Sindical, etc. Problema del cual, no me ocuparé por no ser de interés para este trabajo, recordando únicamente y a fin de dar por concluido este tema, las palabras del Dr. Mario de la Cueva que dicen: "El registro sirve en México para autenticar la existencia legal del sindicato y, en consecuencia, para hacer saber al patrono que está obligado a tratar con esa agrupación todos los problemas de trabajo de su empresa". (23).

(23) Obra citada. Tomo II. Pág. 422.

CAPITULO III.

EL DERECHO DE HUELGA.

- 1.—Naturaleza jurídica de la huelga.**
- 2.—Fundamento social de la huelga.**
- 3.—Finalidades de la huelga.**
- 4.—Justificación de la huelga.**

CAPITULO III

EL DERECHO DE HUELGA

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.—El capítulo que se inicia, no tiene el propósito de hacer un análisis amplio del devenir histórico del derecho de huelga, ni profundizar su estudio en todos sus aspectos, sino simplemente precisar algunas facetas principales de su existencia, como fenómeno del capitalismo contemporáneo. Indudablemente, la huelga, es la principal manifestación de la acción directa de lucha con la que cuenta el proletariado, y la que mayor gravitación ha tenido en el desenvolvimiento del sindicalismo, de la que no puede renunciar mientras subsista la actual organización empresarial.

Al desaparecer las formas de producción artesanal disciplinadas en corporaciones, nace el nuevo sistema industrial, que se caracteriza en su primera época, por la dirección exclusivista del empresario, y al surgimiento de los conflictos laborales, debido a la enorme desigualdad entre los hombres y la injusticia que reinaba entre el capital y el trabajo, era evidente que los obreros trataran de hacer presente su fuerza con el único recurso que contaban, la abstención de concurrir a sus labores, paralizando en consecuencia, la actividad productora de la empresa. La huelga, emerge pues, como una prueba de fuerza suscitada como reacción violenta de un sector de la producción que se consideraba injustamente valorado y jurídicamente inerte; pero este fenómeno social, al igual que el derecho de coalición, estaba considerada en su fase primaria como un acto ilícito.

Ahora bien, la primera fundamentación jurídica de dicho fenómeno, se intentó encontrar en el derecho natural que garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, y por tanto, no puede ser obligado a realizarlo sin su pleno consentimiento; pero si existiendo un contrato de trabajo, deja de prestar sus servicios, entonces falta a sus obligaciones contractuales, siendo responsable civilmente por los daños y perjuicios originados al patrón, pero no se puede ejercer co-

acción alguna para obligarle a cumplirlo, ni puede castigársele penalmente por su incumplimiento. De ahí, que en este período de tolerancia, se decía que el incumplimiento simultáneo de varios contratos de trabajo, tampoco podía generar mayores consecuencias que aquellas implicadas en el incumplimiento de un contrato individual, sin pretender hallarles consecuencias de carácter delictivas.

El anterior razonamiento, aún cuando representa un triunfo de la clase considerada económicamente débil, ya que ofrecía un derecho de carácter negativo, de no trabajar, no significaba, sin embargo, ninguna situación favorable al trabajador.

En este período, la huelga, ya no constituía un acto delictivo, pero tampoco representaba un derecho positivo; implicaba únicamente una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales, en donde los obreros, destruían sus propios pactos laborales, dando motivo, a que los patronos los dieran por rescindidos sin ninguna responsabilidad. Resultado de ello, los patronos quedaban en libertad de contratar nuevos trabajadores, y al no lograr que se suspendieran las labores en la negociación, se rompía la principal finalidad deseada por los huelguistas: la paralización de la empresa.

Pero aún cuando la huelga, ciertamente no constituía un delito, los patronos por su parte y por medio del legislador hicieron más nugatorio este derecho, puesto que, crearon figuras delictivas para restarle fuerza. Así, encontramos que el derecho penal consignó diversos delitos para todos aquellos trabajadores que presionaran a sus compañeros a abandonar el trabajo, o bien, la de intentar coaccionar al patrón para impedir que reanudara las labores en su negociación; constituyó pues, la huelga una situación de hecho, pero no una institución jurídica. Se tenía la facultad, si se deseaba de no trabajar, pero no se podía impedir el trabajo a los demás. Ambas situaciones derivaban del derecho natural, por una parte, la facultad de no trabajar, y por la otra, la obligación de no interferir los derechos de otras personas.

No es sino hasta la Constitución de nuestro país, de 1917, cuando cambió el panorama de la huelga, puesto que dejó de ser un hecho jurídico, para convertirse en un acto jurídico generador de una situación legal de suspensión de labores. Así nos refiere la fracción XVII del artículo 123 lo siguiente:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

A su vez, el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo determina:

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Vemos por consiguiente, que a partir de 1917 se transformó la huelga en un derecho colectivo, convirtiéndose en un instrumento de presión, para equilibrar los diversos factores de la producción, a fin de resolver los conflictos económicos.

En conclusión, podemos afirmar que la naturaleza jurídica de la huelga, radica en el derecho positivo de suspender las labores, previa satisfacción de los requisitos de fondo y forma que la Ley establece. De lo contrario, si no se llenan estos requisitos previstos, y con base en el artículo 269 de la Ley, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará inexistente la huelga, pudiendo pedir los patronos que prevenga a los huelguistas que de no regresar en un plazo de veinticuatro horas, se dará por terminados los contratos de trabajo.

FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA.—Durante la vigencia de las doctrinas individualistas y liberal, no fue posible el reconocimiento legal de la huelga, en razón de la concepción que del hombre tenían tales corrientes. La primera, lo consideraba como el centro de la vida social, el único ser que debe proteger el Estado, a tal grado, de no permitir la existencia de entidades sociales intermedias entre él y los gobernados particulares. Es decir, la única realidad que se da en la vida social es el hombre; no hay más interés que tutelar que la del individuo considerado en forma aislada.

La segunda corriente, o sea, el liberalismo, prohibía al poder público toda ingerencia en las relaciones entre particulares que no tuviese por objeto evitar que el libre desarrollo de la actividad individual perjudicara o dañara los intereses de otro individuo, concibiendo al orden jurídico, como simple policía, "Estado gendarme". Además, exigía a éste, destruyera los obstáculos que interfirieran al libre juego de las leyes naturales; esos obstáculos eran la asociación profesional, la coalición obrera y la huelga, etc.

Pero al correr el tiempo, y de acuerdo con la nueva concepción que se adquiere de la persona humana, y de la sociedad, en donde se admite que en ésta, existen no únicamente los seres estimados en forma individual, sino que también se encuentran los grupos sociales en igualdad de circunstancias que aquellos, y por lo tanto, los intereses respectivos de ambos seres, merecen la misma protección y el respeto por parte del Estado. Se reconoció también, que dentro de las fábricas o empresas, convergen los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, y que tienen la misma fuerza para poder

fixar las condiciones generales de trabajo; así como el primero tiene derecho a un rendimiento razonable, el segundo a una vida digna de acuerdo a su calidad de persona.

En virtud de esta nueva forma de pensar, la huelga vino a transformar las relaciones entre los citados factores de la producción, presentándose como el complemento de la democratización de la empresa, pues mediante la suspensión de labores, quedaron iguales las fuerzas para fijar las condiciones generales de trabajo. Es decir, que todos los integrantes de la negociación deben ser tratados en igualdad de circunstancias, y que la organización de ésta debe estar en tal forma estructurada que represente la conformidad y el sentir de la mayoría de los integrantes, esto es, las mayorías obreras y del empresario, pues de lo contrario, al no ponerse de acuerdo, es de justicia que se suspendan las actividades respectivas, en tanto se encuentre un nuevo orden apegado a la justicia social.

Por tal concepción democrática y con base en los conceptos vertidos sobre el particular por el Dr. De la Cueva, podemos concluir que, la huelga encuentra su fundamento social en "la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige". (1).

FINALIDADES DE LA HUELGA.—La huelga, al igual que la asociación profesional, no es un fin en sí misma, sino un medio al servicio de la clase trabajadora para la realización de fines, y como parte integrante que es del derecho colectivo, nació por los mismos motivos que éste: La injusticia del orden imperante de la época. De ahí, que su razón de ser y su finalidad es, la transformación de la sociedad contemporánea por un nuevo orden jurídico, donde se garantice la libertad del hombre frente a las fuerzas económicas y la realización plena de la justicia social.

Pero, la huelga, además de ser un medio instrumental de presión para la resolución de los conflictos que surgen entre los factores de la producción, es como ya hemos afirmado anteriormente, la principal manifestación de la acción directa de lucha con que cuenta el proletariado, de donde su ejercicio, puede perseguir dos objetivos. Una finalidad inmediata y otra mediata.

La primera, es similar al fin que persigue la asociación profesional, presionar al empresario mediante la unión de todos los trabajadores, una vez que se haya roto el equilibrio en la negociación, a fin de que se restablezca la armonía entre los factores de la producción.

(1) Obra citada. Tomo II. Pág. 770.

mediante la concesión de ventajas a los obreros, o bien, fijar las mejores condiciones generales de trabajo de común acuerdo con el patrón. Es una finalidad que pertenece al presente y de naturaleza económica.

.....

La segunda finalidad, ya no reside únicamente en la simple lucha económica con el empresario, sino más bien, es de carácter política que consiste en conquistar el poder a fin de poder reorganizar al mundo, bajo otro nuevo orden jurídico. Así pues, la huelga, se concibe como un medio que aconseja la táctica sindical para la derrota del sistema imperante, y según la declaración de la Tercera Internacional, la cual aceptó el sindicalismo francés, a decir del Dr. M. de la Cueva, esta debe servir para acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista. (2).

Y, debido a las actuales condiciones del mundo, y por considerar interesante para el tema que se está tratando, completar las anteriores ideas, con el sentir de la Cuarta Internacional que además de pugnar por el derrocamiento del capitalismo, aconseja al movimiento obrero la solidaridad efectiva con las masas populares de obreros y campesinos que sufren actualmente la agresión por parte del imperialismo-capitalista en los pueblos del sureste-asiático, y que, continúan pugnando por librar al mundo del peligro de una conflagración nuclear, mediante el desarrollo de la lucha de clases, y porque se haga la revolución en el corazón mismo del capitalismo, a fin de poder minarlo en todos los órdenes. (3).

Por lo expuesto, se desprende, que el fin mediano, se convierte por las condiciones actuales en una necesidad vital para la Unidad Obrera Internacional, y que la huelga, en esas condiciones es una arma poderosísima para la realización de tales objetivos.

LA JUSTIFICACION DE LA HUELGA.—Tratar de justificar la huelga, a decir de los tratadistas, es una de las grandes cuestiones contemporáneas, puesto que no únicamente es un problema puramente jurídico, sino además, jurídico-político, y como tal, participa de la esencia de todo orden jurídico que es una manera de expresarse de la vida social. Y a mi modo de ver la justificación de este fenómeno debemos tratar de hallarlo, pero únicamente dentro de los regímenes contemporáneos que la reconocen, pues no tiene caso hablar de ella en aquellos que la suprimen.

(2) Obra citada. Tomo II. Pág.

(3) Cuarta Internacional. Órgano del Comité Ejecutivo Internacional. Editorial Índice Rojo. México, D. F. Abril 1966. No. 5.

Así, encontramos pensador como Paul Pic (4) que insiste en la vieja justificación del derecho natural, agregando que la huelga y los paros son consecuencia de la libre concurrencia:

"Considerada en sí misma, la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de trabajo, no es sino una forma de la libre concurrencia, absolutamente lícita, a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehúsen participar o salir de una coalición... Estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha. Pero, jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen de libertad de trabajo. Todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen; y lo que cada obrero puede hacer aisladamente, debe, en buena lógica, ser lícito para los obreros en grupo. Presentadas aisladas, sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coaligan, pueden luchar con ventaja y oponer al poder del Capital la fuerza que da la asociación".

En iguales términos se ha expresado en la Argentina, Daniel Antokoletz (5), apegándose al mismo criterio:

"Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar. Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones, o si un patrono individualmente también, puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado...".

Pero estas ideas iusnaturalista, sirven únicamente para justificar la huelga como simple suspensión del trabajo, y tiene validez, pero para la huelga del pasado, y no nos sirve para explicar la huelga de nuestros días, como un derecho de las mayorías obreras. Sin embargo, tal concepción individualista no podría entender esta nueva justificación.

Actualmente tales condiciones han cambiado, la política del régimen individualista y liberal ha sido substituída por la intervención del Estado, y la idea de justicia social, ha ganado terreno en la vida contemporánea, incluso la huelga ha dejado de pertenecer a un terreno exclusivamente privatista, y como dijera Alejandro Gallar Folch, "resulta ya evidente en los días que estamos viviendo, es que la huelga, en cualquiera de sus categorías, ha dejado de ser un asunto privado de repercusión exclusiva en los patrimonios de los empresarios

(4) Citado por el Dr. Mario de la Cueva. Obra mencionada. Tomo II. Pág. 771.

(5) Idem.

afectados y en el nivel de vida de los trabajadores huelguistas, para convertirse en una cuestión de indiscutible interés público". (6).

Sin embargo, considero que la justificación de la huelga está en el derecho innegable de los trabajadores a mejorar sus condiciones de trabajo, ya que una vez roto el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, es de justicia reconocer a las mayorías obreras su derecho a regular las condiciones de trabajo y a la suspensión del mismo, en tanto se establezca un orden justo. El significado de equilibrio encuentra su fundamento legal, en el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

"Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...".

Con esto pues, doy por concluido el capítulo relativo a la huelga, a fin de pasar a continuación a exponer el siguiente capítulo relativo a las Instituciones de Crédito, o sea la materia de fondo de la tesis.

(6) FOLCH, Gallart Alejandro. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Editor, Víctor P. de Zavalia. Buenos Aires, Argentina. 1957. Pág. 94.

CAPITULO IV.

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

- 1.—Antecedentes de los Bancos en México.**
- 2.—Concepto legal de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.**
- 3.—Definición de operaciones de crédito y bancarias.**
- 4.—Importancia de las funciones que realizan.**

CAPITULO IV

LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES

ANTECEDENTES DE LOS BANCOS EN MEXICO.—**Afirman los mercantilistas que los bancos son una de las instituciones más antiguas de la práctica mercantil, y por la importancia que ha representado desde tiempos muy remotos en todos los órdenes de la vida social, trataré de hacer, aunque sea grosso modo, un breve recorrido histórico general desde sus orígenes hasta nuestros días, a fin de comprender mejor sus antecedentes en nuestro país.**

Ya en la antigua Babilonia, a decir de Greco (1), bajo el reinado de uno de sus más famosos soberanos, Nabucodonosor II (605-562 a. de J. C.), existieron estas instituciones, floreciendo una gran casa de banca encargada de recibir fondos, realizar operaciones de custodia y a la vez, de hacer pago por cuenta de sus clientes. Tales actividades las desarrollaba también la banca egipcia, que al mismo tiempo hacía de organismo oficial, según viejos papiros hallados y guardados actualmente en el Museo de Berlín.

Y, conforme a lo asentado por Labastida (2), la banca existía en Grecia, desde la época de Solón (640-558 a. de J. C.) y Jenofonte (427-335 a. de J. C.), llamándose al banquero griego trapezitas, quien realizaba operaciones de depósito, de cambio, de préstamo, situación de fondos en plazas lejanas, y en general, toda clase de operaciones sobre dinero.

En Roma, los banqueros tenían su establecimiento en el foro, consistente en cajas y mesas propias para el cambio, mismos que se

- (1) GRECO. Corso di diritto bancario. Padua, 1936, citado por Salvador Mondragón Guerra, en sus Apuntes del Segundo Curso de Derecho Mercantil, tomados en Cátedra. U.N.A.M. Pág. 105.
- (2) LABASTIDA. Estudio Histórico y Filosófico sobre la Legislación de los Bancos México, 1889. Idem.

agrupaban en corporaciones delimitadas correctamente, siendo sus principales funciones, entre otras, el cambio, los depósitos, los préstamos, la compra de crédito y el situar fondos. Durante el siglo XII, se funda el Monte Vecchio de Venecia que estaba encargado de recoger los intereses por cuenta de los acreedores de un empréstito que había celebrado la República de Venecia. De esta palabra "monte", traducida al idioma alemán, surgió el término "bank" que significa "banco".

Ahora bien, dentro de los primeros bancos que aparecen en forma moderna, encontramos entre otros, a la Taula di Cambi, fundado en 1401; el Banco de San Jorge, en Génova, establecido en 1409; el Banco de Amsterdam, en 1609, y el Banco de Inglaterra, en 1694. Este último, sin duda alguna, es el ejemplo de la banca moderna, porque fue el primero en emitir billetes y ante todo por ser el primer Banco Central, regulador del mercado de dinero y crédito, por lo tanto, considerado el Banco del Estado, al cual, le proporciona servicio de Caja y Tesorería. Este sistema se encuentra actualmente establecido en casi todos los países y consiste en estar afiliados los demás bancos, y por las características que tiene es el más importante.

En nuestro país, podemos afirmar que durante la época colonial, no existieron instituciones bancarias propiamente dicho, sino que las funciones de esta naturaleza estuvieron encomendadas a los comerciantes, y a decir de Pallares (3) "antes de esa época, apenas se conocieron connatos o embriones de bancos que complicados en su origen y servicios con las fluctuaciones de los gobiernos, no llegaron a tener estabilidad". Sin embargo, en las Ordenanzas de Minería se disponía el establecimiento de un banco para la industria minera, que según señala el maestro Salvador Mondragón Guerra, no llegó a establecerse (4).

Aparece por aquellas épocas, una institución con ciertas características crediticias, el Monte de Piedad, que "surgió como una fundación privada de don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla, aprobada por Real Cédula de 2 de junio de 1774. Su capital de . . . 300.000.00 pesos debía dedicarse a la concesión de préstamos pequeños, con garantía prendaria, a personas necesitadas. Años después (1879-1881), éste empezó a operar como institución de emisión, mediante la entrega de certificados por los depósitos confidenciales que se hacían en ella, que tenían el carácter de documentos pagaderos al portador y a la vista. Esta institución sufrió diversas vicisitudes y en 1879

(3) PALLARES, Jacinto. Derecho Mercantil. México 1891. Pág. 340, mencionado por Joaquín Rodríguez Rodríguez, en su obra Derecho Bancario. Editorial Porrúa. 2da. edición. 1964. Pág. 22.

(4) MONDRAGON, apuntes mencionados. Pág. 107.

transfirió su facultad de emisión a un nuevo banco de emisión, el Banco de Fomento que fracasó rápidamente". (5).

En el período posterior a la Independencia, surgieron el Banco de Avío y el Banco de Amortización; el primero, creado el 16 de octubre de 1830 y que debió dedicarse al fomento de la industria nacional, pero fue disuelto en 1842; el segundo, creado el 17 de enero de 1837, que debía amortizar diversas clases de monedas y emitir cédulas, pero que tampoco tuvo éxito, pues fue suprimido por ley de 6 de diciembre de 1841.

Pro el primer banco que se constituyó con las características modernas, fue el Banco de Londres, México y Sudamérica, el 22 de junio de 1864, funcionando con la facultad de emitir billetes, hasta que se constituyó el Banco de México, con el monopolio de la emisión de billetes. Vinieron después el Banco Nacional Mexicano y el Banco Mercantil.

El Banco Nacional Mexicano, surgió en virtud del contrato celebrado entre el Gobierno mexicano y el representante del Banco Franco Egipto, como banco de emisión, descuento y depósito, empezando sus operaciones el 27 de marzo de 1882. El segundo de las instituciones citadas, o sea, el Banco Mercantil, de quien se publicaron sus estatutos el 6 de octubre de 1881, se suscribió su capital casi íntegramente por españoles, y a decir de Joaquín Rodríguez Rodríguez, la competencia que surgió entre las referidas instituciones "provocó una difícil situación para el Banco Nacional Mexicano, que fue salvado gracias a la actuación del Banco Mercantil, que admitió los billetes de aquél, y éste fue el primer paso dado para la fusión. Los hombres pensadores de ambos establecimientos, comprendieron que era imposible, la marcha de los dos, bajo la base de competencias y hostilidad, y que uno tenía lo que al otro le faltaba y los dos se completaban. El Banco Nacional tenía la facultad legítima de su emisión, garantizada por una ley, y el Banco Mercantil la representación del capital mexicano y del comercio de la República. Estas razones indujeron a ambos bancos a una fusión total, cuyo convenio fue aprobado por la ley de 31 de mayo de 1884, surgiendo desde entonces el Banco Nacional de México, S. A., que continúa funcionando en la actualidad". (6).

Hubo otros bancos locales de poca importancia, como fueron: el Banco Minero Chihuahuense, Banco Mexicano y Banco de Santa Eulalia, los cuales funcionaron de acuerdo con las leyes locales de 8 de

(5) RODRIGUEZ, Rodríguez Joaquín. Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S. A. 2da. edición. México, 1964. Pág. 24.

(6) RODRIGUEZ, Rodríguez Joaquín. Obra citada. Pág. 25.

marzo de 1878, 31 de julio de 1872 y 25 de noviembre de 1883 respectivamente.

Como resultado de nuestra revolución de 1910 que culminó con la Constitución de 1917, la cual, estableció el privilegio de emisión a favor de un banco del Estado, se creó el Banco de México, S. A., cuya primera ley orgánica es de 25 de agosto de 1925 y que empezó a operar el primero de septiembre de dicho año. Además, de este organismo oficial, existen las siguientes instituciones nacionales de crédito: Nacional Financiera, S. A., Banco Nacional Hipotecario y de Obras Públicas, S. A., Banco Nacional de Crédito Agrícola, S. A., Banco Nacional de Crédito Ejidal S. A., Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A., Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S. A., Banco del Pequeño Comercio del Distrito Federal, S. A., Banco Nacional del Ejército y la Armada, S. A., Nacional Monte de Piedad, Institución de Depósito y Ahorro, S. A., Banco Nacional Cinematográfico, S. A. y Banco Nacional de Transportes, S. A.

En lo que va del siglo, las instituciones de crédito, se han multiplicado de un modo extraordinario, muy especialmente en estos últimos años. Actualmente, son cientos las que operan en toda la República, las cuales, están regidas por la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicada en el Diario Oficial el 31 de mayo de 1941.

CONCEPTO LEGAL DE INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Nos toca ahora analizar lo que es una institución de crédito, así como lo que debemos entender por organizaciones auxiliares.

La Ley considera como instituciones de crédito a las empresas que tengan por objeto el ejercicio de la banca y el crédito, y considera el término "instituciones de crédito", como sinónimo de "instituciones bancarias", reservándose el uso de la palabra banco para las instituciones de crédito que se constituyan conforme a la misma, la cual, distingue entre instituciones privadas e instituciones nacionales de crédito.

Son instituciones nacionales, aquellos organismos en las que el Gobierno Federal tenga participación, o en las que se reserva el derecho de nombrar la mayoría del consejo de administración o de la junta directiva o de aprobar o votar los acuerdos que la asamblea o el consejo adopten, según el párrafo tercero del artículo 10., de la Ley. Y podemos decir, que son instituciones privadas, en las que el Gobierno Federal no tiene tal participación e intervención en la forma antes referida.

A su vez, distingue la Ley entre instituciones de crédito e instituciones auxiliares, y podemos decir, en términos generales, que por las primeras debemos entender las que realizan, directa y profesionalmente operaciones de crédito propiamente dicho, y por las segundas, aquellas cuya principal función consiste en realizar operaciones que tiendan a facilitar o auxiliar al desarrollo o mecanismo del crédito.

Entre las instituciones de crédito, la Ley enumera las siguientes:

I.—Bancos de depósito, que son aquellos que realizan principalmente, operaciones de crédito, de depósito, de ahorro, préstamos, intermediación en pagos, aperturas de crédito, intervención en la negociación de títulos, etc.

II.—Sociedades financieras, que son las autorizadas para intervenir en las emisiones de títulos, públicos o privados, garantizando las emisiones, para promover la organización, transformación y fomento de toda clase de empresas y sociedades; para realizar préstamos y descuentos, para intervenir en operaciones sobre títulos de crédito, para emitir bonos financieros, etc.

III.—Sociedades de crédito hipotecario, que tiene por principal función intervenir, en la emisión de cédulas hipotecarias; realizar préstamos de esta índole; emitir bonos hipotecarios, etc.

IV.—Sociedades de capitalización, que tienen por principal función la contratación de formación de capitales pagaderos a fecha fija o eventual; la emisión de títulos y pólizas de capitalización, etc.

V.—Instituciones fiduciarias, que por función principal tienen la realización de operaciones de fideicomiso; intervención en la emisión de toda clase de títulos, garantizando la autenticidad de la emisión y fungiendo como representante común de los tenedores de títulos; desempeñar cargos de comisarios, miembros de consejos de vigilancia, síndico, albacea, interventores, depositarios judiciales, representante de ausentes e ignorados, tutor, curador y patrono de instituciones de beneficencia, administración de bienes; avalúos; emisión de certificados de participación, depósitos, etc.

VI.—Bancos de ahorro y préstamo para la vivienda familiar, que tienen las funciones de celebrar contratos de ahorro y préstamo para la vivienda familiar; obtener préstamos de otras instituciones; otorgar préstamos hipotecarios; adquirir valores, adquirir muebles e inmuebles en donde estén instaladas sus oficinas o dependencias.

Las instituciones auxiliares de crédito, de acuerdo con la Ley, son:

I.—Almacenes Generales de Depósito, los cuales tendrán por objeto el almacenamiento, guarda o conservación de bienes o mercancías y la expedición de certificados de depósito y bonos de prenda. También podrán realizar la transformación de las mercancías depositadas a fin de aumentar el valor de éstas, sin variar esencialmente su naturaleza. Estos almacenes son los únicos facultados legalmente para expedir certificados de depósito y bonos de prenda, etc.

II.—Cámara de Compensación, que tiene por función principal realizar la compensación de títulos, principalmente cheques, entre las instituciones de crédito asociadas. Donde haya oficina del Banco de México podrá realizarse la compensación, en donde no exista, las instituciones que en ellas operen podrán organizar la cámara local. Esta institución es de origen inglés y una de las más interesantes de la organización bancaria moderna.

III.—Bolsa de Valores, institución también muy interesante, que constituye el mercado financiero, o mercado de títulos. En estas Bolsas se celebran contratos sobre efectos y valores públicos, títulos de crédito inscritos en las mismas, y sobre metales preciosos.

IV.—Uniones de Crédito, que tienen por objeto, entre otras facultades, la de facilitar el uso del crédito a sus socios; prestar a los socios su garantía o aval en los créditos que éstos contraten con otras personas o instituciones; practicar con sus socios las operaciones de descuento, préstamo y crédito de toda clase; adquirir acciones, obligaciones y otros títulos semejantes y aún mantenerlos en cartera, etc.

DEFINICION DE OPERACIONES DE CREDITO Y BANCARIAS.

No todas las operaciones que realizan las instituciones bancarias, son operaciones de crédito. De ahí, que es necesario distinguir el concepto de operación de crédito con el concepto de operación bancaria; pero previamente a esto, es preciso determinar lo que debemos entender por crédito.

Recogiendo el sentir del maestro Salvador Mondragón Guerra (7), podemos apuntar que es el acto en virtud del cual, se transfiere la propiedad de un bien económico presente, con aplazamiento futuro de la contraprestación relativa. En razón de esto, podemos definir la operación de crédito, como la actividad consistente en transmitir de parte del acreedor, a favor del deudor, la propiedad de un bien económico presente, aplazando la contraprestación equivalente por el deudor.

(7) MONDRAGON, apuntes citados, Pág. 103.

Para definir las operaciones bancarias, a decir de la Doctrina, no se ha logrado encontrar un criterio suficiente para tal fin. Así, nos refiere Joaquín Garrigues (8), que no existe en realidad, operaciones bancarias típicas, diferentes de otras operaciones mercantiles, sino que se trata en general, de operaciones que pueden, sin cambiar su esencia, ser realizadas por cualquier sujeto; pero en la actualidad, por su naturaleza, son ejecutadas normalmente por los bancos.

En vista de lo anterior, podemos afirmar que son operaciones bancarias, todas aquellas actividades llevadas a cabo por estas instituciones, ya que tales operaciones no tienen características esenciales que las distinguen de otras operaciones mercantiles, verbi gratia, el depósito que puede ser realizado por comerciantes individuales; pero cuando es ejecutado por estas negociaciones de crédito, conserva sus características secundarias, derivadas del sujeto bancario que las efectúa. Lo que sí es típico de la función bancaria, es que realiza una intermediación profesional en el crédito, ejecutando en dicha intermediación, actos y operaciones no esenciales exclusivas de estas instituciones.

Pero, ¿qué queremos decir cuando afirmamos que los bancos son intermediarios en el crédito?

Para dar respuesta a esta interrogante, es preciso hacer un brevisimo recorrido histórico de esta función típica bancaria. Al principio, los bancos recogían el dinero de los depositantes, y lo conservaban en guarda, recibiendo un premio o interés por el servicio que prestaban de depósito; después, viendo que los capitales depositados estaban inactivos, optaron por disponer de este dinero a fin de invertirlo prestando a interés. En esta fase, ya la institución empieza a pagar a los depositantes un interés por sus depósitos. Realiza en esa forma, la función de ser intermediario en el dinero y el crédito, puesto que toma el dinero de sus clientes y lo presta a quienes lo necesitan mediante un rédito; claro está, bajo determinadas condiciones de solvencia moral y económica. A su vez, el banco llevó a cabo una buena operación de lucro, pues por un lado, al primer cliente le paga un determinado tipo de interés, y en el segundo, recibe un interés mayor del que tuvo que cubrir, y si se comprende la cantidad de dinero que recibe, podemos darnos cuenta que representa una fabulosa operación para estos organismos. De aquí, logramos sacar la siguiente afirmación, en el sentido de que quien presta su propio dinero con fines de lucro, es capitalista, pero no banquero, puesto que estos prestan el dinero ajeno.

(8) GARRIGUES, citado por Salvador Mondragón G. Apuntes mencionados. Pág. 104.

Ahora bien, por lo expuesto, comprenderemos lo que queremos decir cuando expresamos que los bancos son intermediarios en el crédito, y según mi parecer, es su principal función que ejecutan en forma profesional.

Empero, los bancos ejecutan algunas otras operaciones accesorias; como son las de custodia, administración, etc., de las cuales, haremos una somera referencia de las principales. Estas son:

I.—Operaciones de crédito propiamente dicho. Estas a su vez, se subdividen en operaciones activas y pasivas. Son activas, todas aquellas por medio de las cuales, el banco concede crédito a sus clientes, *verbi gratia*, préstamos, descuentos, aperturas de crédito, etc. Son operaciones pasivas todas aquellas por medio de las cuales los clientes conceden crédito al banco proporcionándole los fondos que después él invertirá en las operaciones activas; *exempli gratia*, depósitos irregulares, préstamos concedidos al banco, emisión de billetes, emisión de bonos, etc.

II.—Operaciones de mediación. Son todas aquellas actividades, en virtud de las cuales, sin que exista una operación de crédito propiamente dicha, por lo que respecta al banco, éste interviene para facilitar la realización de la operación. Tenemos por ejemplo, la intervención de la institución bancaria en la emisión de cédulas hipotecarias, de obligaciones, bonos y acciones; la promoción en la organización de empresas y sociedades mercantiles, que en ocasiones podrá implicar una operación activa de crédito; la emisión de certificados de participación, certificados de depósito y bonos de prenda; la intervención en los pagos, etc.

III.—Operaciones de custodia. Son aquellas en las que, sin transferir al banco la propiedad de un bien, se encomienda a éste su guarda, sin que haya por tanto crédito en sentido estricto, *verbi gratia*, los depósitos regulares y el uso de las cajas de seguridad.

IV.—Operaciones de administración. Son aquellas en que el banco se convierte en administrador de bienes. Estas pueden ser de administración de títulos o de cualquier otra clase de bienes.

Hasta aquí, hemos visto a grandes rasgos las principales operaciones bancarias, y, ya para concluir este inciso, trataré de decir lo que es pues, un banco. Es una institución de crédito, creada bajo la forma de una sociedad anónima y constituida de conformidad a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuya actividad principal es coleccionar capitales ociosos, dándoles colocación útil, intervenir en los pagos y en la negociación de valores, a

crear medios de pago y a custodiar y administrar bienes que le son encomendados.

IMPORTANCIA DE LAS FUNCIONES QUE REALIZAN.

En el inciso que precede, quedó definido lo que es un banco, así mismo mencionamos las principales funciones que realizan tanto las instituciones de crédito como los organismos auxiliares; por lo tanto, nos será sencillo entender la importancia de la labor que representan estas instituciones en la vida económica de la nación.

Así, nos refiere Joaquín Rodríguez R. (9). "La actividad bancaria llega hasta los últimos rincones de la vida social, desde la economía doméstica hasta la economía del estado; desde el ahorro familiar hasta el financiamiento de las grandes empresas". Es, pues, a través de los bancos que se colecta parte del patrimonio de los particulares, acumulándose en su totalidad el ahorro nacional, el cual, se le dará colocación útil.

En razón de lo anterior, debemos convenir que dicha actividad, representa en la actualidad, una función eminentemente social, y que siendo el crédito un factor indispensable para la realización y el desarrollo económico del país, considero que la banca ha dejado de representar a la clásica empresa privada con finalidades exclusivas de lucro, para convertirse en una institución pública para la realización del bien común. De ahí, que el Estado debe esforzarse en promover las condiciones necesarias para que una sociedad pueda desarrollarse en todos los órdenes de la vida social, interviniendo en los campos, reservando hasta entonces a la iniciativa privada, cuando el interés general así lo demande. Más, si los particulares pretenden eludir la responsabilidad que les corresponde en la solución de las grandes cuestiones nacionales, como son, el problema agrario y la realización plena del Derecho Colectivo del Trabajo.

(9) RODRIGUEZ, Rodríguez Joaquín. Obra mencionada. Pág. 1.

CAPITULO V.

NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO CON SUS EMPLEADOS

- 1.—Concepto de trabajador, empleado y patrón.
- 2.—Representantes del patrón.
- 3.—El Contrato de Trabajo y sus elementos.
- 4.—Consideraciones acerca de la naturaleza de estas relaciones.

CAPITULO V

NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO CON SUS EMPLEADOS

CONCEPTO DE TRABAJADORES, EMPLEADO Y PATRON.—Nuestra Carta Fundamental, no nos da una definición de lo que es trabajador, pero sí nos indica en forma enunciativa a una serie de personas que encuadran dentro del marco de este concepto. Por su parte la Ley Federal del Trabajo nos lo define en su artículo 3o. en la forma siguiente:

.....
"Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".
.....

La doctrina ha considerado que la Ley al emplear la terminología "toda persona" indica claramente que no existe distinción por lo que se refiere al sexo, es decir, que los dos sexos se encuentran equiparados dentro de la definición citada y que además el concepto de trabajador como sujeto del derecho del trabajo debe ser considerado únicamente a la persona física, ya que las personas morales por su propia naturaleza, son incapaces de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo. Sin embargo es necesario determinar cuándo adquiere ese carácter de trabajador.

Sobre el particular, existen dos criterios, uno subjetivo, que toma en cuenta a la idea de clase social y según éste, se considera como tal, la persona que pertenece a la clase trabajadora. Este concepto, es un poco vago e impreciso y de naturaleza político-económica, de ahí, que ha sido desechado por no darnos un criterio jurídico.

El segundo criterio, es objetivo, y es el adoptado por nuestra legislación, y según vimos, es trabajador la persona que "preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud

de un contrato de trabajo". Se advierte, pues, que este punto de vista, atiende a la prestación de un servicio personal, en virtud de una relación jurídica de trabajo.

No obstante lo anterior, considero que la idea de pertenecer a una clase social, no debe desecharse por completo, y según mi parecer, los dos criterios hay que tomarlos en cuenta para hacer más completa la caracterización de una persona como trabajador, es decir, tiene esta calidad, la persona que preste un servicio personal mediante un contrato de trabajo y que al mismo tiempo pertenezca a la clase trabajadora, entendiéndose como clase trabajadora al conjunto de personas que mediante su trabajo obtienen un salario o retribución que constituye su principal o única fuente de ingresos.

Respecto al concepto de empleado, algunas legislaciones de Europa, *verbi gratia*, la alemana, hacen la distinción entre empleado y trabajador. Empero, en nuestro régimen jurídico, no existe tal diferencia, pues el artículo 123 es muy claro a este respecto al decir:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

De esta manera, tanto los empleados como las demás personas enunciadas, quedan sujetas al mismo ordenamiento jurídico de trabajo. Igualmente, considero que la palabra trabajador es un concepto genérico y que sus especies son los términos obrero y empleado.

Dentro del concepto que se analiza encontramos también, a los "empleados de confianza", a quienes hace referencia la Ley en sus artículos 48 y 126 fracción X. El artículo citado en primer término expresa:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

El segundo ordenamiento citado a su vez, indica:

"El contrato de trabajo terminará: X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si había sido promovido de un

puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

En razón de lo establecido por estas disposiciones, se ha querido dividir en cinco grupos a los referidos empleados, según que desempeñen puesto de: a.) Dirección, b.) Inspección, c.) Trabajos personales del patrón, d.) Fiscalización y d.) Vigilancia.

A pesar de esta clasificación, no debe tomarse en cuenta en sentido literal las anteriores palabras, pues estos términos son demasiados amplios. Encontramos, por ejemplo, que en una empresa existen numerosos puestos de dirección, desde un jefe de cuadrilla hasta el gerente general, y muchos de vigilancia, como veladores etc., y dentro de la frase "empleados de confianza en trabajos personales del patrón" quedarían incluidos, incluso, los domésticos. Por lo que, el concepto más apropiado por la doctrina es el que estima que el empleado de confianza, es aquel que tiene en sus manos la marcha general de la negociación, el éxito, la seguridad y la prosperidad de la misma. Es decir, los que tienen a su cargo la marcha y el destino general de la negociación.

Por lo que concierne al término patrón, la Ley nos lo define en su artículo 4o. diciendo que es "toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Lo que quiere indicar que tanto las personas físicas como las jurídicas pueden tener esta categoría y poder utilizar los servicios de los trabajadores, requiriéndose además, la existencia de un contrato de trabajo.

REPRESENTANTES DEL PATRON.

El mismo artículo 4o., en su párrafo segundo agrega:

"Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración".

Este término que usa la Ley es muy amplísimo y a decir del Dr. M. de la Cueva (1), "no coincide con el de mandatario jurídico. En efecto, representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte,

(1) DE LA CUEVA, Mario Dr. Obra citada. Tomo I. Pág. 427.

la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

"El concepto, agrega el autor, es de suma importancia para precisar, tanto el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de trabajadores y patronos. Así, a ejemplo puede ocurrir que un trabajador sea contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrono, lo que frecuentemente sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros representantes del patrono, quienes contratan al personal necesario; la relación de trabajo es válida y el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si él mismo hubiera intervenido en su formación. El concepto es también importante para determinar las obligaciones de los trabajadores, pues el que no cumpla las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida en que el superior pueda dictarlas, dará motivo bastante para la rescisión del contrato de trabajo".

Efectivamente, la fracción XI del artículo 122 de la Ley, dice:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo: XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Sirve igualmente, para fijar la responsabilidad patronal, en los casos citados en el artículo 125-A, fracción II y III que a la letra dice:

"El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo: II. Por incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos".

"III. Por incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

Indica Alberto Trueba Urbina (2), comentando el artículo 4o., de la Ley, en el párrafo segundo, respecto a los representantes de los patronos, lo siguiente:

"Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y los que ejercen función de dirección o administración, en relación con el patrono y con las empresas a quienes sirven, tienen el carácter de trabajadores. Son precisamente los altos empleados o empleados de confianza que también tutela el derecho laboral mexicano, pues sería

(2) URBINA, Alberto Trueba. LFTRA. Editorial Porrúa, S. A. 49a. Edición. Pág. 3.

injusto e inconstitucional no reconocerles el carácter de trabajadores. La jurisprudencia sostiene que los gerentes deben ser considerados como trabajadores cuando no estén afectos a los resultados económicos o no sean parte integrante de las empresas, esto es, cuando no sean accionistas o dueños del negocio. "Remite dicho autor ver Apéndice de Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación, México, 1955, página 963.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS.—No se pretende en este inciso, analizar las diversas teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, pues considero que es una institución que ha sido objeto de múltiples estudios, y que ha quedado precisado debidamente los campos de este contrato con los contratos clásicos del derecho civil. Únicamente recordaré, para que exista una relación individual de trabajo, se requiere que una persona preste a otra un servicio bajo su dirección y dependencia, mediante una retribución. Dándose estos requisitos, estaremos frente a un contrato de trabajo, independientemente de la estructura escrita del contrato, que es a mi juicio, tan sólo una formalidad, según se desprende del artículo 31 de la Ley que sobre el particular dice:

"La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la Ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privará al trabajador de los derechos que esta Ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Si alguna de las partes se niega a firmar un contrato de trabajo ya concertado, la otra parte podrá exigirle ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que cumpla con esa formalidad, justificando la existencia del convenio por los medios ordinarios de prueba".

Se deduce, en consecuencia, si el contrato de trabajo no tiene la forma escrita, no lo hace inexistente ni lo invalida cuando se dan los elementos esenciales del mismo.

Ahora bien, la Ley en su artículo 17 nos dice lo siguiente:

"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 acuerdo con este precepto, se infieren los siguientes elementos:

I.—Prestación de un servicio.

II.—Pago de una retribución.

III.—El hecho de que se presta bajo la dirección y dependencia del patrón.

Respecto a los elementos I y II podemos decir que son iguales a los que se dan en todos los contratos de prestación de servicios, por ejemplo, el mandato o en la prestación de servicios profesionales, los cuales, se rigen por el derecho común; en virtud de ello, no se analizarán por no ser elementos diferenciadores del contrato de trabajo. Empero, el elemento III es distintivo del contrato que nos interesa; por lo tanto, será objeto de estudio en esta ocasión.

La doctrina extranjera emplea un solo término, así los autores franceses y belgas hablan de dirección o vigilancia; los tratadistas alemanes, entre ellos Erwin Jacobi, utilizan la palabra dependencia; y los italianos, por ejemplo Lodovico Barassi, emplean el término subordinación. En nuestra legislación se usan los dos vocablos, pero en un principio se pensó por la doctrina y jurisprudencia que se trataba de dos elementos distintos. La primera opinión de tipo doctrinal fue en el sentido de que por la palabra "dirección", debía entenderse el hecho de que el trabajador es un ejecutante de los lineamientos técnicos que señala el patrono a sus representantes. Y, por la expresión "dependencia", la circunstancia de que el trabajador se encuentre económicamente en desnivel con el patrón, sujeto exclusivamente al salario correspondiente; es decir, que dependía económicamente del patrón.

Dicha tesis de dependencia económica, es producto de la posición que ocupan los trabajadores en el fenómeno de la producción, la cual, existe, en términos generales en las relaciones de trabajo. Sin embargo, no quiere decir que sea un elemento esencial para la existencia de tales relaciones, y que necesariamente el trabajador se encuentre en un plano que dependa económicamente del patrón. Aunque sí, esta idea se encuentra ligada al origen del derecho del trabajo que nació para proteger al obrero industrial, cuya situación en que se encontraba en el siglo XIX sirvió para justificarla, pues éste vivía del salario que recibía y se hallaba como el siervo de la Edad Media, absolutamente ligado a la empresa. Pero a manera que el derecho del trabajo intentó proteger al trabajo humano en forma amplia, la idea de la dependencia económica era evidente que tendría que ser superada, y así, nos dice nuestro Tribunal más Alto de Justicia en la ejecutoria de 15 de octubre de 1945, Toca 8852/44/2a. Medina Eligio (3) lo siguiente:

"Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da

(3) Citado por el Dr. Mario de la Cueva. Obra aludida. Tomo I. Pág. 487.

el significado de económica, porque el dicho artículo 17, dice: "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"; es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones, no es contrato de trabajo".

Además, el término dirección, no debe entenderse únicamente como las órdenes técnicas emanadas del patrón, porque muchas veces el obrero es el que tiene la técnica según su especialidad, y a medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección va desapareciendo, de tal manera que, este vocablo literalmente entendido, no es suficiente para individualizar la relación de trabajo.

Por otro lado, la expresión dependencia, como dice la ejecutoria mencionada, no se refiere a la dependencia económica, sino a la autoridad que ejerce el patrón sobre el obrero, quien está subordinado a aquél a ejecutar el trabajo.

En virtud de lo anterior, me inclino por la tesis que interpreta las palabras dirección y dependencia en un solo concepto, el de subordinación, el cual, significa que el patrón tiene un poder jurídico de mando, y a su vez, el trabajador un deber de obediencia. Tal existencia de poder, se encuentra reglamentado en el artículo 113 fracción I, que al respecto expresa:

"Son obligaciones de los trabajadores: I, Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo".

Este poder jurídico que otorga la Ley al patrón, implica a su vez, un poder de disposición de la energía de trabajo, o dicho en otras palabras, el patrón tiene la facultad de disponer del trabajador dentro de las horas convenidas. Por ejemplo, puede el patrón ordenar la suspensión de las labores durante media hora, y el trabajador debe encontrarse ahí a disposición de aquél, tan pronto se le requiera continuar las mismas.

Vemos pues, que el poder jurídico que tiene el patrón, es correlativo a su vez, a la obediencia jurídica que debe tener el trabajador.

que es esencial en la relación de trabajo; de lo contrario, incurre en causa de desobediencia, con las consecuencias inherentes a esta conducta sancionada por la Ley, según se desprende del artículo 122 fracción XI que determina:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo: XI Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Como corolario de todo lo anterior, y para concluir, podemos afirmar, existe un contrato de trabajo, cuando una persona mediante el pago de la retribución respectiva, subordina su fuerza de trabajo, al servicio de otra, que tiene el poder jurídico de mando y de disposición, para el desarrollo de los fines convenidos.

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA NATURALEZA DE ESTAS RELACIONES RESPECTO A LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

Hemos visto en el desarrollo de esta tesis, que la idea fundamental del constituyente de 1917 al crear el artículo 123, fue para garantizar un mínimo de derechos a favor de la clase asalariada, así como asegurar que las garantías sociales no fueran violadas por ninguna ley o disposición que posteriormente se expidiera. Es decir, en nuestra Carta Magna quedaron plasmados los derechos primordiales de todos los trabajadores, bien sean, como dice la parte introductiva de dicho precepto constitucional, obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general a toda persona que en virtud de un contrato de trabajo presta un servicio.

No hay pues materia de discusión que los empleados que prestan sus servicios en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, estén considerados como sujetos del derecho del trabajo, y por lo tanto, amparados por el artículo constitucional del trabajo y su ley reglamentaria. Sin embargo, me adhiero a la tesis jurisprudencial, la cual, hemos hecho alusión con anterioridad, que sostiene, los directores, gerentes, administradores o los altos empleados que se encuentren afectos a los resultados económicos de la empresa o sean parte integrante de la misma, **NO DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES**, esto es, cuando sean accionistas o dueños del negocio.

CAPITULO VI.

EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

- 1.—Las funciones del Poder Público.**
- 2.—La facultad reglamentaria en el Derecho Mexicano.**
- 3.—Anticonstitucionalidad del Reglamento Bancario.**
- 4.—Situación actual de los empleados bancarios.**
- 5.—Solución que se propone.**

CAPITULO VI

EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

LAS FUNCIONES DEL PODER PUBLICO.—El Estado como organización política, tiene una serie de atribuciones que realizar, y es a través de las diversas funciones como cumple su cometido. Es por ello, cuando hablamos de las funciones del poder público, queremos referirnos a las diferentes formas y medios procedimentales que utiliza para llevar a cabo sus fines. Roger Bonnard nos dice al respecto, que "las funciones del Estado son los medios que permiten al Estado cumplir sus atribuciones. Del mismo modo como las personas realizan ciertas operaciones para ejercer una profesión, el Estado ejecuta ciertas funciones a efecto de poder cumplir sus fines". (1).

Por su parte José Pablo de la Herrán, precisando el concepto de función, expresa: "La misma etimología de la palabra función determina cumplidamente su concepto; proviene de "fungor" que significa hacer, cumplir, ejercitar, que a su vez deriva de "finis", por lo que dentro del campo de las relaciones jurídicas, de cualquier clase que ellas sean la función significará toda actuación por razón del fin jurídico en su doble esfera de privada y pública". (2). Por ende, el Estado para llevar a cabo sus fines, lo hace por medio de las diferentes funciones, y estas, necesariamente tienen que dividirse, encomendándose a cada uno de los poderes del Estado.

Así, de conformidad con la doctrina y la legislación positiva, el Estado requiere para llevar a cabo sus fines, de tres actividades principales o esenciales, que son:

- (1) BONNARD, Roger. Précis élémentaire de droit administratif. Recueil Sirey, 1926. Citado por Andrés Serra Rojas. Derecho Administrativo. Manuel Porrúa. México. 1961. Pág. 200.
- (2) DE LA HERRAN, José Pablo. Derecho Notarial, Editorial Aguilar. Madrid, 1946. Pág. 20. Idem.

I.—La función legislativa, que es la actividad encaminada a la realización de las normas jurídicas, las cuales, generan situaciones generales. Es decir, expide las normas que regulan la conducta de los individuos y la organización social y política.

II.—La función administrativa, que es la que "tiene a su cargo el concretar la ley, el particularizarla para que de este modo se cumpla la voluntad del legislador o se realicen los fines del Estado, la acción administrativa prevé el mantenimiento de los fines públicos, llevando sus determinaciones a los casos particulares. Administrar es no sólo aplicar la ley, sino perseguir un propósito de servicio público o de interés general, que determina la esencia del Estado". (3).

III.—La función jurisdiccional, que es la actividad encaminada a solucionar las controversias, a declarar el derecho en los casos controvertidos de su competencia. Es, en una palabra, el órgano rector de la vida jurídica nacional.

Hemos dicho, que estas funciones se encuentran encomendadas a cada uno de los poderes del Estado, empero, es conveniente aclarar que no hay que identificar en forma absoluta, las funciones del Estado, con la división de poderes, aunque guardan entre sí una relación estrecha, sus propósitos son diferentes, ya que una misma función puede corresponder a uno u otro poder. "En puridad a cada poder debería corresponder una función específica, es decir, al Poder Legislativo debería corresponder la función legislativa al Poder Ejecutivo, la función administrativa y al Poder Judicial, la función jurisdiccional. Sin embargo, los textos constitucionales por diversas razones de necesidad orgánica se han visto obligados a alterar este criterio; de este modo nos encontramos con que el Poder Legislativo además de la función legislativa le corresponden por excepción otras funciones: por ejemplo, las Cámaras nombran a su personal, que es un acto administrativo; se erigen en gran Jurado, lo cual es un acto jurisdiccional y otros ejemplos semejantes.

Si pasamos al Poder Administrativo veremos que además de la **FUNCIÓN ADMINISTRATIVA**, le corresponden otras actividades, por ejemplo, la facultad reglamentaria, que es un acto de naturaleza legislativa; las controversias en materia fiscal, agraria, obrera, que son actos materialmente jurisdiccionales.

El Poder Judicial además de ejercer la función jurisdiccional realiza otros actos no propiamente de esta naturaleza, por ejemplo el nombramiento de su personal que es un acto administrativo". (4).

(3) ROJAS, Andrés Serra. Derecho Administrativo. Manuel Porrúa. Segunda Edición México. 1961. Pág. 217.

(4) ROJAS, Andrés Serra. Obra citada. Pág. 208.

Lo anterior, ha obligado a los tratadistas a buscar un método selectivo que permita determinar con nitidez la naturaleza de las diversas funciones, encontrándose dos criterios, el FORMAL y el MATERIAL. El primero, toma en cuenta el órgano de donde emana o realiza legalmente la función, de acuerdo con la estructura constitucional.

El segundo, o sea el MATERIAL, es un criterio objetivo, pues prescinde del órgano que lleva a cabo la función, considerando al acto, exclusivamente en sus elementos naturales o propios, por lo que, se puede afirmar que la ley y el reglamento aunque proceden de los poderes legislativo y administrativo respectivamente, son desde el punto de vista material, actos de naturaleza legislativa.

LA FACULTAD REGLAMENTARIA EN EL DERECHO MEXICANO.

El reglamento es una norma jurídica de carácter abstracto e impersonal expedida por el Poder Ejecutivo, en uso de una facultad constitucional, y que tiene por objeto la ejecución de la ley, ajustándose a su exacta observancia.

La atribución de la facultad reglamentaria es una función que específicamente corresponde al Presidente de la República, y su justificación corresponde a razones prácticas por la composición misma del Poder Legislativo. Tanto la Cámara de Diputados como la de Senadores, se integran por numerosas personas, que generalmente, carecen de conocimientos técnicos para conocer en detalle las diversas materias que se les presentan; en cambio, el Poder Ejecutivo por estar más en contacto directo con los problemas y contar con personal más especializado, puede cuidar a través del reglamento de todos los aspectos mínimos de la ley, especialmente cuando ésta ha establecido un principio general. Y además, como expresa el maestro Gabino Fraga, "existiendo mayores facilidades para la modificación de los reglamentos, el uso de la facultad reglamentaria permite que la legislación se pueda ir adaptando oportunamente a las circunstancias cambiantes en que tiene que ser aplicada, adaptación que no sería posible si dependiera del Poder Legislativo ya que éste tiene procedimientos más complicados y períodos reducidos de funcionamiento". (5).

Respecto al fundamento legal, nuestra Constitución no determina en forma precisa esta facultad. Sin embargo, la mayoría de los tratadistas mexicanos se inclinan en encontrarla en la fracción I del artículo 89 de nuestra Carta Magna que dice:

(5) FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. Duodécima edición. México 1968. Pág. 106.

"Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:
I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia".

Así nos dice el referido maestro Fraga (6), que en tal fracción "se encuentran tres facultades: a) la de promulgar las leyes que expida el Congreso de la Unión; b) la de ejecutarlas, y c) la de proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia". El sentido gramatical de la palabra "proveer" es el de poner los medios adecuados para facilitar la ejecución de las leyes, que es en el caso que nos ocupa.

Agrega dicho autor, que si "se analizan las circunstancias prácticas en que las leyes deben ejecutarse, se observará que es necesario, para que tengan una exacta observancia, entre otros actos, desarrollar sus preceptos para ajustarlos a las modalidades que tienen las relaciones a las cuales van a ser aplicados. Las disposiciones que detallan los elementos que la ley consigna, deben tener el mismo carácter que ésta, pues la fracción se refiere no únicamente a un solo caso de observancia, sino a todos los casos que puedan presentarse, a diferencia de la ejecución misma, que siempre significa la aplicación concreta de la ley a un caso especial.

En los términos anteriores, la interpretación gramatical de la disposición legal lleva a la conclusión de que en ella se otorga, juntamente con otras, la facultad de expedir disposiciones generales que sean el medio práctico adecuado para poder dar exacta observancia a la ley".

Y, para reforzar lo anterior, el maestro citado, nos indica que el precepto que se analiza tiene conexión con otros de la misma Constitución, entre los cuales puede mencionarse al artículo 92 que dispone que "todos los reglamentos, decretos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario del Despacho, encargado del ramo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos". En esta disposición se ve que el Ejecutivo está facultado para expedir reglamentos; pero, solamente se está fijando los requisitos formales que deben llenar los reglamentos que expida el Ejecutivo. No se está otorgando la facultad reglamentaria, sino tal otorgamiento se supone del artículo 89, fracción I.

Ahora bien, una vez precisado el fundamento legal de la atribución que nos ocupa, nos toca determinar los casos en que no debe intervenir dicha facultad reglamentaria. Es decir, los límites a que se

(6) Idem Pág. 112 y siguientes.

encuentra sujeto, apoyándose esta restricción en el PRINCIPIO DE LEGALIDAD, que consiste en que "las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite". Con base en este principio, los tratadistas de Derecho Administrativo, siguiendo a Marcel Waline (7), nos refieren que las limitaciones que tiene la autoridad reglamentaria son:

- I.—Obligación de respetar las leyes en su letra y en su espíritu.
- II.—Imposibilidad para la autoridad administrativa de tomar la iniciativa para disminuir por un reglamento la libertad de los ciudadanos si el legislador no ha planteado a lo menos el principio de una tal determinación.
- III.—Imposibilidad de tocar materias o de tomar ciertas disposiciones reservadas para el legislador sea por la Constitución, sea por la ley.

La primera limitación se conoce como el principio de "primacía de la ley", y en nuestro régimen jurídico, se halla establecido en el inciso "f" del artículo 72 de nuestra Carta Magna, según el cual determina que, "en la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos se observarán los mismos trámites establecidos para su formación". Es decir, que las disposiciones contenidas en una ley, no pueden ser alteradas por un reglamento, sino por otra ley instituida en la misma forma a la que se pretende modificar.

La segunda restricción, considero que reafirma el Principio de Legalidad, y en caso de que la actuación del Poder Ejecutivo llegara a afectar el interés de los ciudadanos, éstos pueden invocar la protección de la justicia federal con fundamento en el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional que a la letra dice: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

La última limitación es conocida también, como el principio de "reserva de la ley", el cual consiste en que, conforme a la Constitución, existen materias que sólo pueden ser reguladas por una ley, es decir, por una norma jurídica expedida por el Poder Legislativo, como es el caso que determina la fracción X del artículo 73 Constitucional que expresa:

"El Congreso tiene facultad: X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio,

(7) Citado por Andrés Serra R. Obra referida Pág. 320.

juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución”.

Por todo lo expuesto, se puede concluir que la facultad de expedir reglamentos le corresponde al Presidente de la República, y que desde el punto de vista de su contenido, no existe diferencia con la ley, ambos son creadores de situaciones jurídicas generales; pero desde el punto de vista formal se distinguen en virtud de que ésta por regla general emana del Poder Legislativo y aquél del Poder Ejecutivo. Además, difiere de la ley porque ésta establece principios y el reglamento los desarrolla; la ley manda, el reglamento obedece. De donde se deduce que éste no puede abarcar dominios reservados a la ley, ni contravenirla, sino que tiene que sujetarse a su exacta observancia.

Se advertirá que se dice que formalmente la ley por regla general emana del Poder Legislativo, pero es que existen circunstancias en que la Teoría de la División de Poderes sufre excepciones, y en donde dicho Poder Legislativo delega facultades extraordinarias al Ejecutivo para expedir leyes, como es el caso referido por el artículo 49 de la Constitución que dice:

“El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar”.

El artículo 29 a su vez, expresa:

“En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y con aprobación del Congreso de la Unión, y, en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país, o en lugar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la

situación. Si la suspensión se verificase en tiempos de receso, se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde".

Y, el segundo párrafo del artículo 131 manifiesta lo siguiente:

"El Ejecutivo podrá ser facultado por el Congreso de la Unión para aumentar, disminuir o suprimir las cuotas de las tarifas de exportación e importación, expedidas por el propio Congreso, y para crear otras, así como para restringir y para prohibir las importaciones, las exportaciones y el tránsito de productos, artículos y efectos, cuando lo estime urgente, a fin de regular el comercio exterior, la economía del país, la estabilidad de la producción nacional, o de realizar cualquier otro propósito en beneficio del país. El propio Ejecutivo, al enviar al Congreso el Presupuesto Fiscal de cada año, someterá a su aprobación el uso que hubiere hecho de la facultad concedida".

ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL REGLAMENTO BANCARIO.

En el inciso precedente, analizamos la facultad reglamentaria y su fundamento constitucional. Vimos que ésta se encuentra limitada a determinados principios jurídicos, así como las facultades extraordinarias con que cuenta el Poder Ejecutivo para legislar, y salvo, estos casos, no podrá expedir leyes. Sin embargo, considero, que tal facultad reglamentaria no se ejerció debidamente al expedirse el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, publicado el 30 de diciembre de 1953, por las razones que sobre el particular expondré en el desarrollo de este inciso.

El actual Reglamento Bancario, fue promulgado en la época de Adolfo Ruiz Cortines, y su antecedente inmediato es el anterior de fecha 15 de noviembre de 1937, publicado en el Diario Oficial el 29 de noviembre del mismo año, siendo Presidente de la República el Gral. Lázaro Cárdenas, y salvo algunas modificaciones conserva su esencia de origen.

El Ejecutivo, al expedir el referido Reglamento expuso que lo hacía "en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"; en esta fracción, como ya vimos, se encuentran tres facultades, que son: la de promulgar, ejecutar y proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia. Por lo que respecta a esta última, que es la que nos interesa, nos dice el maestro Fraga que "el sentido gramatical de la palabra "proveer" es el de poner los medios adecuados para un fin: en el caso, para facilitar la ejecución de las leyes "y conforme a esta

interpretación de la disposición legal se llega a la conclusión de que en ella se otorga, "juntamente con otras, la facultad de expedir disposiciones generales que sean el medio práctico adecuado para poder dar exacta observancia a la ley". (8). Se deriva, en consecuencia, que el Ejecutivo tan solo tiene atribuciones para proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes que expida el Legislativo, realizando actos que faciliten su ejecución, pero sin contra-venirla.

Con base en lo anterior, y en el caso que se analiza, estimo que el Ejecutivo está legislando con carácter independiente, sin tener para ello facultades, puesto que está reglamentando una situación que no ha emanado del Legislativo, es decir, no existe una ley previa que regule el trabajo de las instituciones de crédito para que pueda aquél realizar actos que faciliten su ejecución, violando por lo tanto el principio de legalidad.

Es más, el Ejecutivo se está extralimitando en sus atribuciones, pues la materia que reglamenta compete exclusivamente al Congreso de la Unión en uso de las facultades que la propia Constitución le otorga en su artículo 73 fracción X que a la letra determina:

"El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir LAS LEYES DEL TRABAJO REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 DE LA PROPIA CONSTITUCION'.

Se advierte pues, que solamente el Congreso de la Unión tiene atribuciones para legislar en materia de trabajo y que cualquier otro Poder que lo haga, es ilegal. Es en este punto, donde considero se encuentra la más flagrante violación a la Constitución de México que cometió el Ejecutivo al expedir el Reglamento que nos ocupa, pues invadió facultades que estaban fuera de su competencia. Por tal razón, estimo que dicho ordenamiento es desde su origen, NULO DE PLENO DERECHO por contravenir disposiciones de orden público.

Pero suponiendo que el Ejecutivo tuviera facultades para legislar en esta materia, ya sea en virtud de un precepto expreso en la Constitución o en la Ley Federal del Trabajo, o bien, que procediera en este caso la facultad administrativa que le otorga la fracción I del artículo 89, las leyes o reglamentos que expidiera, tendrían necesaria-

(8) Ver el capítulo anterior, referente a la facultad reglamentaria en el Derecho Mexicano.

mente que estar de acuerdo con los principios anteriormente enunciados, que son, el de LEGALIDAD, PRIMACIA DE LA LEY y el de RESERVA DE LA LEY que tampoco fueron respetados. Es más, para reforzar nuestro criterio, la misma Carta Magna ratificando la facultad que tiene el Congreso de la Unión para dar leyes en materia laboral, determina en su artículo 123, que éste, "SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán...". Y, según veremos más adelante, tal disposición bancaria no se ajusta a las bases que señala el precepto constitucional. Por tales motivos, puedo afirmar que el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es ANTICONSTITUCIONAL, no solamente desde el punto de vista formal, sino por su contenido.

A fin de demostrar nuestra última aseveración, nos bastará analizar unos cuantos preceptos de los más importantes para tal efecto, sin llegar a abarcarlos todos, por no ser necesario, sin embargo, es conveniente aclarar que existen algunas disposiciones favorables para los trabajadores, pero que juzgo insuficientes porque no satisfacen todas sus necesidades ni van acorde a la responsabilidad del trabajo que se desarrolla en esos organismos de crédito.

El artículo primero expresa:

"Quedan sujetos al presente reglamento los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares".

Este precepto, hace una categoría especial de empleados que no tiene razón de ser, puesto que el trabajo de éstos, como el de cualquiera otro, se rige por el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de aquél, excepto el que existe entre el Estado y sus servidores; pero aquí, se ve claramente que el legislador quiso separarlos de los demás, según se desprende del artículo 2o., de dicha Ley que a la letra determina: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". (Actualmente hay una legislación que regula estas relaciones y que tiene carácter laboral, y cuyos principios básicos están consignados en el apartado B del artículo 123). Pero, en ningún otro caso, existe prevención especial que autorice al Ejecutivo para hacer de los empleados bancarios una categoría especial; pretende hacer con ello, una ley privativa para estas instituciones, lo que viene a contrariar el principio constitucional establecido en el primer párrafo del artículo 13 que expresa: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...".

El artículo segundo manifiesta:

"Tienen la calidad de empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares las personas que tengan un contrato individual de trabajo con dichas empresas, trabajen en su provecho de manera permanente un número de horas obligatorias a la semana, y ejecuten las labores bajo su dirección".

Por este precepto, como por los que a continuación citaremos, advertimos que el reglamento que nos ocupa no reconoce las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, pues éste enuncia que tienen la calidad de empleados las personas que tengan un "CONTRATO INDIVIDUAL", lo que implícitamente está prohibiendo a los empleados a coaligarse para formar sindicatos y poder, en consecuencia, estar en aptitud de celebrar contratos colectivos, ya que conforme a nuestra legislación éste sólo puede celebrarse entre sindicatos y empresarios, lo que viene a contrariar la fracción XVI del artículo 123 constitucional que declara: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.". También quebranta lo establecido en el artículo 234 de la Ley que "reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa...". Y, además, viola el artículo 43 de la Ley que en su primer párrafo determina: "Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un CONTRATO COLECTIVO...".

El artículo cuarto declara:

"Las instituciones y organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este Reglamento y en lo no previsto, a las relativas de las leyes sobre la materia".

Esta disposición confirma lo aseverado anteriormente, ya que al establecer que las instituciones de crédito contratarán libremente a su personal y que deberán celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, trata de impedir cualquier unión entre éstos para formar sindicatos y poder por lo tanto, pactar los contratos colectivos, lo que vulnera los preceptos antes referidos. Reafirma pues, la inconstitucionalidad del reglamento en cuestión.

El artículo octavo ordena:

"Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares deberán formar y hacer del conocimiento de su personal, los escalafones

respectivos en que éste quede clasificado por actividades, categorías y antigüedad.

La Secretaría de Hacienda resolverá cualquier inconformidad relativa a estos escalafones, a través de la Comisión Nacional Bancaria".

Por lo que determina en su segundo párrafo, estimo que contradice la fracción XX del artículo 123 constitucional que señala en forma clara y precisa que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno". Igualmente, se oponen a los artículos 334, 340, 342, 349 y 358 y demás relativos de la Ley. Estos preceptos otorgan competencia a las Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver todas las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo. Lo que viene a precisar la inconstitucionalidad del artículo que se analiza.

El artículo 11 expresa:

"El salario mínimo en las instituciones y organizaciones, será fijado de acuerdo con el que rija en la localidad, aumentado en un 50%".

Lo previsto en este precepto, representa una ventaja para estos empleados si se compara con el salario que perciben los demás trabajadores; pero, estimo que es muy bajo si tomamos en cuenta la responsabilidad que implica llevar a cabo el buen funcionamiento de los bancos, ante todo, cuando la mayoría de los empleados manejan a diario considerables cantidades de dinero, títulos de crédito, valores, documentos, etc. Para ilustrarnos mejor, citaré un solo ejemplo, el caso de los cajeros o de las empleadas encargadas de las cajas, en cuyas manos pasan a diario cientos de miles de pesos y, sin embargo, con sueldos que fijan las instituciones de crédito y aprobados por la Secretaría de Hacienda, que no responde a la realidad del trabajo que se desarrolla.

El artículo 14 declara:

"Los empleados de las instituciones y organizaciones, estarán sujetos a trabajar 42 (cuarenta y dos) horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que cada una fije, de acuerdo con sus necesidades, y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria. Cuando las labores de la institución u organización lo permitan, la Dirección podrá de manera temporal, reducir el número de

horas de trabajo obligatorias, pero sin que estas reducciones sienten precedente de obligación para dicha institución u organización".

El primer párrafo antes descrito, estimo que es favorable. Empero, la realidad es que no se cumple con su postulado; generalmente se trabaja más de las 42 horas a la semana, especialmente los días últimos de cada mes por cierre de balance, obligándoseles a laborar hasta altas horas de la noche, así como el hecho de tener que terminar el trabajo del día que normalmente no alcanza a salir durante el tiempo reglamentado, sin que se cubran legalmente las horas excedidas, no obstante lo previsto en el artículo 15 del Reglamento objeto de estudio, que dice: "No podrá obligarse a los empleados de las instituciones u organizaciones, a trabajar horas extraordinarias, sin previo acuerdo del jefe de personal de las mismas y dentro de los límites que marquen las leyes. Todo tiempo extraordinario trabajado se pagará quincenalmente, con los aumentos que fijan las leyes relativas, contra el recibo correspondiente firmado por el empleado". Estos preceptos, como algún otro que representan beneficios, no son observados por los bancos por diversas razones, siendo entre otras, la falta de interés de éstos, nula vigilancia de los órganos gubernamentales y ante todo, la carencia de un organismo que represente fielmente los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, deseo publicar, como una excepción a lo anterior y en honor a la verdad, que la Dirección General del Banco Nacional de México, S. A., institución privada, ha dispuesto recientemente se laboren tres turnos de 7 horas, con dos tiempos de descanso de media hora cada uno, para todos los horarios, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo; por lo que de hecho se viene laborando en algunas de sus Oficinas 6 horas diarias, lo que representa una medida muy saludable y de carácter progresista que compensa en algo la mala situación económica de la mayoría de sus empleados, deseando que dicha medida, pronto se generalice en toda la rama de la Institución inclusive las sucursales diseminadas en todo el país, y sirva como un buen ejemplo a seguir por los demás bancos que funcionan en la República.

El artículo 18 dice:

"Las instituciones y organizaciones deberán formar sus reglamentos interiores de trabajo, cumpliendo en ellos con las disposiciones relativas de la ley, aplicables a la naturaleza especial del trabajo en esta clase de organismos".

Este ordenamiento estimo que contraviene los artículos 101, 103 y 105 de la Ley, que sobre el particular determinan, el primero en su segundo párrafo que "el Reglamento se hará de acuerdo con lo que

prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón..."; el segundo, que "se tendrá por no puesta cualquiera disposición del Reglamento interior que sea contraria a las leyes de orden público, a esta del Trabajo, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo". El último ordena lo siguiente: "Para que el Reglamento Interior de Trabajo sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trate, el patrón deberá depositar, dentro de los ocho días siguientes a su expedición, un ejemplar del mismo en la Secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda...". Por lo expuesto, se deduce que los reglamentos de trabajo que existen en esos organismos de crédito, carecen de validez en virtud de que violan la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 19 expresa:

"Las labores nunca se podrán suspender en las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares y en las dependencias de ambas, sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice. Cualquiera otra suspensión de labores, causará la terminación de los contratos de trabajo de quienes la realicen".

Lo ordenado por este artículo es una prueba fehaciente de inconstitucionalidad del Reglamento Bancario, ya que si en los preceptos anteriores había alguna ligera duda de ello, con esto, viene a disipar cualquier incertidumbre que se tuviera, puesto que al no reconocer el arma principal con que cuentan los trabajadores para igualar las fuerzas entre los factores de la producción, constituye, una flagrante violación a las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 que al respecto dicen, fracción primera, "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, LAS HUELGAS y los paros"; y la última: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno"; además, va contra lo reglamentado en el Título Quinto de la Ley que abarca del artículo 258 al 283, referente a coaliciones, huelgas y paros.

Hasta aquí, hemos visto una parte de los 42 artículos, más tres transitorios de que consta el Reglamento en cuestión, y estimo, con el

análisis del precepto 19, es suficiente para dejar demostrado plenamente la inconstitucionalidad del mismo.

Ahora bien, ya para concluir y con fundamento en la fracción XXVII inciso "h" del artículo 123 que manda que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores"; podemos decir en consecuencia, aquellos preceptos que se encuentran en oposición a la Constitución o a la Ley Federal del Trabajo, son nulos de pleno derecho, y no obligan a los trabajadores ni a las autoridades del trabajo a acatarlos.

SITUACION ACTUAL DE LOS EMPLEADOS BANCARIOS.—El personal que labora en los bancos, es salido generalmente de la clase media y por su aspecto externo, da la impresión de no tener espíritu de lucha y ser ajeno a los problemas nacionales; pero en el fondo, piensa y anhela como sus demás compañeros de clase: alcanzar una vida justa y más digna. Sin embargo, debido a su situación económica y al ambiente en que se desarrolla, no le permite actuar con soltura y libertad. Es decir, se encuentra sujeto a las condiciones socio-económicas del medio, y en verdad, excluido de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, primordialmente el de organizarse en defensa de sus intereses comunes, lo que constituye una desventaja frente a la clase patronal, pues ésta sí puede formar organizaciones que velen y defiendan sus cuantiosos intereses, como es la Asociación Nacional de Banqueros.

Por otro lado, vemos que llevan una vida de apariencias, con obligaciones ético-sociales adheridas a su forma de ser. Deben vestir bien, siempre de traje, camisa blanca y corbata; estar presentable en buena forma; tener buenos modales; de trato fino; hablar con moderación; ser honorable; cumplir con sumisión y esmero las órdenes que recibe de sus jefes inmediatos; ser de ideas conservadoras preferentemente, etc., etc. Exigencias todas que no van en concordancia con el salario que perciben, ni con el trabajo que desarrollan y más cuando son jefes de familia. Indudablemente, queremos aclarar, no nos referimos a los altos empleados o empleados de confianza, cuya situación económica, podemos decir, es desahogada, pues el sueldo que percibe un gerente oscila entre \$ 9,000.00 a \$ 10,000.00 pesos, según la importancia de la oficina, sino a los empleados de categoría inferior que constituyen la mayoría.

Para darnos una idea de la crisis económica por la que atraviesan, vayamos un día de pago a sus oficinas y veremos un panorama desalentador en todos los rostros, con excepción de los sub-gerentes para arriba, y es más, al día siguiente, fecha de los "vales de quin-

cena" se advertirá en los lugares que éstos se liquidan, largas e interminables colas, pues es el día que prácticamente reciben dinero; pero además, tienen que soportar una serie de prácticas viciosas que se realizan en los bancos, y como ejemplo citaré unas cuantas. Como ya dijimos anteriormente, casi diario hay la necesidad de quedarse a laborar después de las horas previstas, con el fin de terminar el trabajo del día, que por regla general no alcanza a salir durante el tiempo reglamentado, así como los días últimos de mes están obligados en su mayoría, a trabajar hasta altas horas de la noche para sacar el balance respectivo, sin que en estos casos se les cubra las horas extraordinarias a que tienen derecho, según marca la Constitución en su artículo 123 fracción XI que dice: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un CIENTO POR CIENTO MAS de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas...". En el mejor de los casos, se les da a manera de gratificación una cantidad irrisoria cuidándose de no mencionar las horas extras, sino citan gastos por otros conceptos, pues de hecho su política consiste en no cubrir aquellas. Así, podríamos señalar una serie de injusticias que existen gracias a la deficiente reglamentación bancaria, pero con lo expresado, estimo que es suficiente para darnos cuenta de la realidad social en que se encuentran ese grupo considerable de trabajadores mexicanos.

SOLUCION QUE SE PROPONE.—Por todo lo expresado en líneas precedentes, y considerando que es a través de la Asociación Profesional como los trabajadores pueden asegurar sus derechos fundamentales, por ser la forma como quedan igualadas las fuerzas del Capital y del Trabajo, el medio como pueden mejorar sus actuales condiciones de vida y losimientos, para el advenimiento de un régimen mejor inspirado en una justa distribución de la riqueza, se debe en consecuencia, pugnar porque el poder público garantice el derecho de sindicalizarse los empleados bancarios.

Sin embargo, se nos podría objetar diciendo que los bancos por las funciones que realizan no se puede permitir lo anterior, en virtud de que una declaración de huelga por parte del sindicato, podrá acarrear un pánico económico y el público de inmediato retiraría sus depósitos por temor de que se viera afectado su calidad de acreedor preferente, empero esto no es exacto, pues los depositantes deben estar enterados de que el depósito bancario, NORMALMENTE, es traslativo de dominio, según se desprende del artículo 267 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito que al respecto dice:

"El depósito de una suma determinada de dinero en moneda nacional o en divisas o monedas extranjeras transfiere la propiedad

al depositario y lo obliga a restituir la suma depositada en la misma especie, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente".

Por lo tanto, los depositantes como acreedores ordinarios tienen una calidad de segundo grado, frente a los trabajadores de la propia institución, según se desprende de la fracción XXIII del artículo 123 constitucional que dice:

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

A su vez, el artículo 97 de la Ley confirma lo anterior al decir: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades de trabajo que corresponda y en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán inmediatamente los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trate sean pagados preferentemente a cualesquiera otros".

Ahora bien, si tomamos en cuenta el interés público que deben tener los bancos, debemos de considerar que en nuestro país hasta los trabajadores al servicio del Estado gozan del derecho de sindicalización, de conformidad con la fracción X del apartado "B" del artículo 123 que, incluso, pueden "hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra". Igualmente, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria de aquél apartado, en su Título Cuarto, reconoce y garantiza estos derechos, y nadie nos puede negar que las funciones que realiza el Estado son esencialmente de orden público. Aquí, como se advierte, el legislador no suprimió esos derechos, sino que le dio una reglamentación especial de conformidad a sus fines.

Esto último, es lo que estimo debe hacerse en el caso de los empleados bancarios; debe adaptarse el derecho, reglamentarse, tomarse en cuenta las condiciones peculiares de este sector, etc. **PERO NUNCA SUPRIMIRSE Y MAS, CUANDO NO HAY NINGUN IMPEDIMENTO CONSTITUCIONAL PARA QUE PUEDAN GOZAR Y DISFRUTAR DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.**

En virtud de todo lo antes descrito, propongo lo siguiente:

I.—Que se abroge el Reglamento de trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, actual-

mente en vigor, en virtud de ser anticonstitucional y por todas las razones a que hemos hecho referencia en líneas precedentes.

II.—Que se crea dentro del Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el Capítulo XIX, que reglamente el Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el cual, se garantice a éstos el derecho de sindicalización y de huelga, y si es necesario, limitarse en cierta forma, pero nunca tratar de desconocerlos. También precisar debidamente cuando procede la huelga y los requisitos a que debe sujetarse para declararla, que según mi punto de vista, debe tener por objeto exclusivamente: a.) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo; b.) Obtener de la empresa, la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo y c.) Pedir la revisión del contrato colectivo al terminarse el período de su vigencia, sujetándose a lo previsto en este Capítulo. En fin, deberá contener disposiciones en el que se corrijan y desaparezcan las injusticias actuales, tomándose muy en cuenta los legítimos derechos del Capital.

CONCLUSIONES :

- I.—La Asociación Profesional surgió como una necesidad de la clase trabajadora debido a la injusticia que produjo el régimen imperante de la época, y representa el medio idóneo para igualar las fuerzas del Capital y del Trabajo.
- II.—Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, tienen como propósito fundamental la protección de la persona humana considerada como trabajador, y deberán subsistir, mientras el sistema capitalista de producción no garantice la protección plena del hombre de trabajo.
- III.—El Sindicalismo como doctrina social, tiene dos objetivos fundamentales, el primero de carácter inmediato, es de naturaleza económica y pretende buscar la superación del derecho individual del trabajo mediante el contrato colectivo. El segundo de carácter mediate, es más bien político, pugna por implantar un nuevo orden construido sobre los pilares de la Justicia Social.
- IV.—Dentro de la táctica sindical a seguir a fin de lograr transformar la sociedad por un nuevo orden basado en la justicia social, estimo que debe ser a través de la participación directa de los trabajadores en la vida del Estado, es decir, por medio de la Política, pero ésta entendida como ciencia social que nos induzca a conseguir mejores condiciones de vida en provecho de los grandes núcleos de población.
- V.—La Huelga es un medio al servicio de la clase trabajadora para realizar sus fines, y el instrumento de presión para resolver los conflictos que surgen entre los factores de la producción y, ante todo, la principal manifestación de lucha con que cuentan los trabajadores; por tal razón, estimo de justicia que debe ser apoyada y garantizada por el Estado.
- VI.—El Banco es una institución de crédito, creada bajo la forma de una sociedad anónima y constituida de conformidad a la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuya actividad principal es coleccionar capitales ociosos, dán-

doles colocación útil, intervenir en los pagos y en la negociación de valores, a crear medios de pago y a custodiar y administrar bienes que le son encomendados.

VII.—La Banca, en la actualidad, tiene una función eminentemente pública y, siendo el crédito un factor indispensable para la realización y el desarrollo económico del país, considero que aquélla ha dejado de representar a la clásica empresa privada con finalidades exclusivas de lucro, para convertirse en una institución pública con miras a la satisfacción del bien común.

VIII.—La fracción I del artículo 89 constitucional no le da facultades al C. Presidente de la República para legislar en materia de trabajo, y al expedir reglamentos que normen las relaciones entre el Capital y el Trabajo, viola flagrantemente la Constitución, careciendo los ordenamientos de eficacia jurídica.

IX.—Desde un punto de vista formal y material el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, es anticonstitucional e ilegal por contravenir las bases establecidas en el artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de aquél.

X.—Debe abrogarse dicho Reglamento de Trabajo porque no fue expedido conforme lo marca la Constitución en la fracción X del artículo 73, es decir, en materia laboral compete exclusivamente al Poder Legislativo reglamentar en dicha materia, y además, por desconocer las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, según logramos demostrar en el desarrollo de la tesis.

XI.—Que se crea dentro del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, el Capítulo XIX, que reglamente el Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en el cual, se garantice a éstos el derecho de sindicalización y de huelga, aunque si es necesario, limitarlos en cierta forma, pero nunca desconocerlos. También precisar debidamente cuando procede la huelga y los requisitos a que debe sujetarse para declararla, que según mi punto de vista, debe tener por objeto exclusivamente: a.) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Capital y del Trabajo; b.) Obtener de la empresa, la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo y c.) Pedir la revisión del contrato colectivo al terminarse el periodo de su vigencia, sujetándose a lo previsto en este Capítulo. En fin, deberá contener medidas para que se corrijan y desaparezcan las injusticias actuales, tomándose muy en cuenta los legítimos derecho del Capital.

BIBLIOGRAFIA

- ARISTOTELES.**—La Política. Espasa-Calpe, S. A. Novena edición. Madrid. 1962.
- BURGOA IGNACIO.**—El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, S. A. Quinta edición. México. 1962.
- COSTORENA J. JESUS.**—Tratado de Derecho Obrero. México.
- CUARTA INTERNACIONAL.**—Organo del Comité Ejecutivo Internacional. Editorial Indice Rojo, México. 1966. No. 5.
- CUEVA MARIO DE LA.**—Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Sexta edición. México. 1964. Tomo I.
- CUEVA MARIO DE LA.**—Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Sexta edición. México. 1964. Tomo II.
- FLORES MAGON RICARDO.**—Epistolario y Textos. Fondo de Cultura Económica. Primera edición. México. 1964.
- FRAGA GABINO.**—Derecho Administrativo, Manuel Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1968.
- GALLART FOLCH ALEJANDRO.**—El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Editor, Victor P. de Zavalia. Buenos Aires, Argentina, 1957.
- GARIZURIETA JORGE M.**—Apuntes del Segundo Curso del Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. U.N.A.M. 1967.
- HAURIUO MAURICE.**—Principios de Derecho Público y Constitucional. Editorial Reus. Madrid. 1927.
- IHERING VON RODOLFO.**—La Lucha por el Derecho. Editorial Atlántida, S. A. Buenos Aires, Argentina. 1963.
- J. LASKI HAROLD.**—Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. Fondo de Cultura Económica. Tercera edición. México. 1967.
- LOPEZ ROSADO FELIPE.**—El Régimen Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1964.
- PETIT EUGENE.**—Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Nacional. México. 1958.
- MANTILLA MOLINA ROBERTO J.**—Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S. A. Séptima edición. 1964.

- MONDRAGON GUERRA SALVADOR.**—Apuntes del Segundo Curso de Derecho Mercantil. Facultad de Derecho. U.N.A.M. 1967.
- MONTENEGRO WALTER.**—Introducción a las Doctrinas Político-económicas. Fondo de Cultura Económica. 1964.
- RADBRUCH GUSTAV.**—Introducción a la Filosofía del Derecho. Fondo de Cultura Económico. Tercera edición. 1965.
- RODRIGUEZ RODRIGUEZ JOAQUIN.**—Derecho Bancario. Editorial Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1964.
- SERRA ROJAS ANDRES.**—Derecho Administrativo. Manuel Porrúa, S. A. Segunda edición México. 1961.
- SOLIS ANTONIO DE.**—Historia de la Conquista de Méjico. Va Baudry, Librería Europea. París. 1858.
- TORO ALFONSO.**—Historia de México. Editorial Patria, S. A. Octava edición, México. 1953.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.**—El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S. A. Segunda edición. México. 1967.
- YANAGIDA K.**—Filosofía de la Libertad. Editora Política. La Habana. 1963.

LEGISLACION

- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.** 5 de febrero de 1857. Imprenta de Ignacio Cumplido.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** 5 de febrero de 1917. Editorial Porrúa, S. A.
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.** Editorial Porrúa, S. A.
- Código de Comercio y Leyes Complementarias.** Editorial Porrúa, S. A.
- Legislación Bancaria.** (Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares). Editorial Porrúa, S. A.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático** (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional). Editorial Porrúa, S. A.
- Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.** Editorial Porrúa, S. A.